

De la flexibilización a la plataformización: el desafío de repensar el trabajo en la economía GIG.

Maira Bernis y Natalia Guinsburg.

Cita:

Maira Bernis y Natalia Guinsburg (2019). *De la flexibilización a la plataformización: el desafío de repensar el trabajo en la economía GIG. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-023/116>

Título: De la flexibilización a la plataformización: el desafío de repensar el trabajo en la economía GIG

Autoras: Maira Bernis - Facultad de Ciencias Sociales - UBA (mairabernis@gmail.com) / Natalia Guinsburg - Facultad de Ciencias Económicas - UBA (n.guinsburg@gmail.com)

Eje Temático: Economía, trabajo

MESA 30 | Trabajadores/as no asalariados/as, organización y acción colectiva: sujetos, estrategias e instituciones laborales

Resumen

La denominada “cuarta revolución industrial” se manifiesta actualmente en el auge de nuevas tecnologías que están modificando el modo de trabajar y comercializar. El surgimiento de la denominada "economía colaborativa", “economía digital” o “economía GIG” de la mano de plataformas digitales representa un capítulo más de esta particular transformación.

Mientras, por un lado, organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo o el Foro Económico Mundial propician el fortalecimiento de estas nuevas actividades económicas debido a su dinamismo, la mejora de la competitividad y la generación de nuevos puestos de trabajo e ingresos; por otro lado, el alto nivel de informalidad laboral y la competencia con sectores tradicionales de la economía, han despertado polémicas en torno al tipo de regulación que requieren, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales.

Lejos de las tesis del “fin del trabajo” de algunos teóricos sociales durante la década de los '90 (Gorz, Rifkin), la “plataformización del trabajo” impone relaciones laborales difusas, representando un nuevo estadio en la flexibilización laboral bajo un modelo de acumulación neoliberal. La reactualización del capitalismo bajo la forma de la “economía GIG” puede, sin embargo, representar también una oportunidad para generar formas asociativas que incluya a los trabajadores en clave de derechos.

Palabras clave: trabajo – economía digital – flexibilización – derechos - economía social

Introducción

Con la consolidación del régimen de acumulación neoliberal en el mundo occidental desde la década de 1970, el capitalismo ha impulsado una diversificación de actividades económicas basadas en el incremento y profundización de la participación de las tecnologías y las comunicaciones en los procesos productivos, a lo que se sumó un proceso de financierización y movilidad de capital que escapa al control de los estados nacionales. Las economías de plataforma que analizamos en esta ponencia combina ambas dimensiones, pero incorpora también las transformaciones que este nuevo modelo productivo trajo al mundo del trabajo, caracterizado ahora por una mayor fragmentación y flexibilización respecto al capitalismo industrial.

La economía de plataforma se encuentra en plena expansión en todo el mundo y Argentina no es la excepción. Impulsada por la crisis económica pero también por los procesos de migración regional - especialmente desde Venezuela-, plataformas como Uber, Rappi y Glovo, hicieron su aparición en las calles de los grandes centros urbanos de nuestro país. Sucesos vinculados a las condiciones laborales de los trabajadores así como su organización gremial pusieron a las “apps” en la agenda pública y mediática, pero también en resoluciones judiciales y administrativas que buscan encuadrar a los trabajadores de plataformas en el marco de una relación de dependencia.

En esta ponencia abordamos en primer lugar, la redefinición del trabajo a la luz de lo que algunos autores denominaron “tercera” y “cuarta” revolución industrial. Seguidamente, describimos brevemente cómo funcionan las plataformas, resaltando las dinámicas de trabajo que promueven y los marcos regulatorios existentes, a los cuales se intenta adherir estas nuevas actividades económicas. Luego, consideramos algunos impactos de la economía de plataforma, siempre en vinculación con los conceptos teóricos considerados.

Finalmente, como respuesta a algunos de estos impactos, presentamos una propuesta general de salida a estos dilemas que se presentan ante las regulaciones tradicionales de trabajo y la ultraflexibilización de la economía de plataforma, a través de un camino vinculado a la economía social y solidaria. En este sentido, la “Economía Colaborativa, Social y Solidaria”, desde nuestro punto de vista, otorga a los trabajadores la posibilidad de aprovechar las ventajas de la tecnología disputando las relaciones de poder a su interior. Una propuesta que dejamos aquí abierta a discusión.

Redefiniciones sobre el trabajo en el siglo XXI

Con la crisis precipitada en 1973 a raíz del aumento de los precios internacionales de petróleo, la edad de oro del capitalismo llegó a su fin¹, dando paso a una nueva etapa del capitalismo, cuya herramienta esencial fue la revolución tecnológica basada en el conocimiento y la información aplicada a un nuevo sistema productivo interconectado a nivel mundial.^{2 3}

Acercándose el final del siglo XX, diversos autores analizaron esta nueva etapa, caracterizada por nuevas formas de trabajo como consecuencia de una creciente automatización que tuvo como fin reemplazar la fuerza de trabajo humana por máquinas con cada vez mayor potencial tecnológico. En este sentido, Jeremy Rifkin advirtió que esta “tercera revolución industrial” produciría una profundización de la dualidad entre trabajadores profesionalizados en sectores vinculados a desarrollos tecnológicos y servicios financieros y bancarios y aquellos ligados a profesiones tradicionales y trabajadores industriales. Simultáneamente, quienes no lograran reconvertirse a estos nuevos empleos, pasarían al sector de servicios o directamente a ser desempleados, ocupando un lugar en un nuevo ejército de reserva de trabajadores.⁴

André Gorz se manifestó en un sentido similar al sugerir que la tecnificación del proceso productivo, la especialización minuciosa de los puestos de trabajo y la expulsión de millones de trabajadores del mercado laboral devendría en una crisis de la sociedad del trabajo y la creación de una “nueva clase servil” conformada por un lado, por trabajadores expulsados cuyo objetivo no será más que satisfacer necesidades de quienes sí se encuentran integrados al mercado de trabajo.⁵ Sin embargo, ante esta crisis de la utopía industrialista, Gorz ve una oportunidad para recrear nuevos lazos de solidaridad entre los trabajadores y dar un sentido positivo a estas transformaciones, es decir, abre la posibilidad de que sean los individuos quienes tomen las riendas y aprovechen para su beneficio la mayor tecnologización del trabajo.⁶

A diferencia de estos dos autores, Manuel Castells⁷ considera que no necesariamente esta nueva economía “de red” producirá mayor desempleo, sino que lo que se modifican son las relaciones laborales a su interior, caracterizadas ahora por la flexibilidad, la fragmentación y la individualización cuyo efecto es, por un lado, la disminución del poder de organización sindical y la capacidad de negociación con el empleador y, por otro, el debilitamiento de las instituciones sociales que

¹ Hobsbawm, Eric; *Historia del siglo XX*; Buenos Aires; Crítica; 1999.

² Castells, Manuel; *La era de la información: economía, sociedad y cultura*; 2da ed., Vol. I. Madrid; Alianza Editorial; 2000.

³ Rifkin, Jeremy; *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de una nueva era*; Madrid; Paidós Ibérica; 1996.

⁴ *Ibid.*

⁵ Gorz, André; *Metamorfosis del trabajo*; Madrid; Sistema; 1991; p. 18.

⁶ Para superar la crisis de la sociedad de trabajo moderna y sus promesas incumplidas, el autor elabora una propuesta de “salida de la sociedad salarial” a través de dos caminos complementarios: la multiactividad y el ingreso universal. Abordar estas propuestas excede los límites de esta ponencia.

⁷ Castells, op. cit.

promueven el bienestar de los trabajadores. En este sentido, no deja de reconocer la existencia de los fenómenos descritos por Gorz y Rifkin en el mundo del trabajo, aunque confiere un sentido diferente a los actores colectivos y su capacidad para sostener las instituciones de provisión de bienestar. Coincidimos con Castells -y por eso lo trajimos aquí- en que esos fenómenos presentes en el mundo del trabajo no se dan como un resultado inmanente a la introducción de nuevas formas de producción basadas en la tecnología y el conocimiento. Se trata más bien de arreglos institucionales, es decir, forman parte de procesos históricos y sociales en los que el Estado tiene un rol protagónico como mediador entre las fuerzas del capital y el trabajo.

La cuarta revolución industrial

Fue el fundador del Foro Económico Mundial, Klaus Schwab, quien concibió la idea de que una “cuarta revolución industrial” se encuentra en marcha. Desde su punto de vista, esta nueva etapa, si bien se encuentra asentada en los desarrollos tecnológicos y de las comunicaciones del último cuarto del siglo pasado, tiene una velocidad, alcance y escala en términos de innovación, productividad y rendimiento que le otorga características distintivas. Entre las “megatendencias” que impulsan esta etapa, Schwab encuentra la “digital”, ligada a la creación del “internet de las cosas” y que comprende las tecnologías y plataformas de lo que aquí denominamos “economía colaborativa”.^{8 9}

En relación al trabajo en el contexto de esta nueva etapa de la economía capitalista, este entiende que, si bien se crearán nuevos puestos de trabajo, sus efectos serán dispares, observando como positivas la flexibilidad e innovación en el mercado laboral, pero también advirtiéndole que la economía bajo demanda menores niveles de protección social.¹⁰

Es así que, según Schwab, el mercado impone el ritmo, los métodos y las reglas por medio de las cuales deberemos adaptarnos a este nuevo tiempo. Es ilustrativa, en este sentido, la expresión que el economista utiliza para representar los movimientos de reacomodamientos en esta nueva economía, definidos como “presiones darwinianas”.¹¹

Siguiendo a Bauman¹², encuadramos estas nuevas formas de intercambio y distribución de bienes y servicios como expresión de una nueva era: la de la instantaneidad. Con la irrupción de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información y el uso masivo de internet móvil, estos nuevos intercambios se caracterizan por una búsqueda de libertad que se revela de acceso desigual en un marco de constante incertidumbre.

⁸ Las otras dos megatendencias para Schwab son las “físicas”, relacionada al diseño de vehículos autónomos, la impresión 3D, la robótica avanzada y nuevos materiales inteligentes y las “biológicas”, que responden a innovaciones en el campo de la biología y la ingeniería genética.

⁹ Schwab, Klaus; *La cuarta revolución industrial*; Barcelona; Debate; 2016. Disponible [online](#). Fecha de consulta: 03/06/2019.

¹⁰ *Ibid.*; p. 61

¹¹ *Ibid.*; p. 56

¹² Bauman, Zygmunt; *Modernidad Líquida*; Buenos Aires; Fondo de Cultura Económica; 2009.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, no coincide con que este sea un fenómeno novedoso ya que estas nuevas formas de empleo a las que denomina “atípicas” -para diferenciarlas de las formas típicas o tradicionales caracterizadas por el contrato entre un empleado y un empleador por un tiempo continuo y completo-, están vinculadas al empleo temporal, a tiempo parcial, a través de agencias y a las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente, ya existentes en el mercado de trabajo mundial. Lo que sí ha ocurrido, sostiene este organismo, es el incremento sostenido de estas formas de empleo en países desarrollados, lo que repercute negativamente en el acceso de los trabajadores a la seguridad social y a derechos básicos asociados al trabajo.¹³

Dentro de estas formas atípicas encontramos el trabajo a través de plataformas digitales, que analizaremos a continuación.

La dinámica del trabajo en las economías colaborativas “bajo demanda”

En los últimos años, se extendió en todo el mundo el uso de plataformas digitales en una multiplicidad de actividades económicas. En los últimos años, se extendió en todo el mundo el uso de plataformas digitales en una multiplicidad de actividades económicas. Dado que conceptos como “modelos colaborativos”, “bajo demanda” o “economía GIG” carecen de una definición inequívoca, y las diferencias pueden ser confusas o sutiles, utilizaremos la definición de “economía colaborativa” en un sentido amplio para referirnos a modelos de intercambio mediados por una plataforma digital (Airbnb, Uber, Glovo, Rappi).

Las plataformas digitales de la economía colaborativa operan ya de forma destacada en el transporte, el alojamiento (servicios inmobiliarios o turísticos), la financiación de proyectos, los servicios personales, la alimentación, la educación y la logística: de acuerdo con un informe de Beltran i Cangros, de la Universidad Ostelea de España, desde el año 2000, el 62% de las inversiones a nivel mundial se concentra en las plataformas relacionadas con el transporte, seguidas por las de alojamiento (18%); las de financiación (6%); intercambio de servicios (5%) y productos (4%). Así pues, los sectores de transporte y alojamiento representan el 80% de las inversiones en la economía colaborativa.¹⁴

Sólo las plataformas digitales de delivery de alimentos, alcanzaron ganancias por USD 30.982 millones en 2018 (+20% i.a), cuando se registraron 483,4 millones de usuarios con un ingreso promedio por usuario de USD 64,09. Para 2019, se estima que los ingresos de estas plataformas serán

¹³ OIT; El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe; Ginebra; Oficina Internacional del Trabajo; 2016. Disponible en: [OIT](#). Fecha de consulta: 03/06/2019.

¹⁴ Beltran i Cangros, Albert; Plataformas de economía colaborativa: una mirada global; OSTELEA; 2018. Disponible en: [AEPT](#). Fecha de consulta: 06/06/2019

aproximadamente de USD 23.000 millones para China, USD 6.000 millones para Estados Unidos, USD 205 millones para México, USD 151 millones para Brasil y USD 45 millones para Argentina.¹⁵ En este trabajo nos centraremos en el análisis de plataformas digitales de delivery (con un peso importante en el rubro de gastronomía) como Glovo o Rappi, cuya diferencia en relación a otras plataformas, como Uber, Zolvers o Airbnb, está en el hecho de que no solo no suministran el activo subyacente, además requieren de la intervención de un trabajador para que pueda sustanciarse la prestación del servicio de “intermediación” entre la oferta y la demanda. Estas plataformas también son clasificadas como “economía bajo demanda” dado que “la prestación de servicios se origina en base a las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias”.¹⁶

Para el éxito de este modelo productivo, es indispensable la generalización en el uso de telefonía móvil, tanto en términos de usuarios-consumidores como de usuarios-trabajadores. En este sentido cabe destacar que en Argentina, el 83,5% de la población de los aglomerados urbanos usaba teléfono móvil al cuarto trimestre de 2018.¹⁷

Cómo funcionan las plataformas

Con algunas variantes en el modelo de negocios, las plataformas “Rappi”, “Glovo”, “PedidosYa”, “Ando”, “Rapiboy” y “Uber Eats” -que operan actualmente en el área metropolitana de Buenos Aires, Córdoba, Rosario, La Plata y Mendoza, entre otras-, se basan en la prestación del servicio de “intermediación” entre la oferta y la demanda del bien o servicio subyacente a través de una plataforma digital. Para llevar a cabo esa actividad requieren del trabajo de repartidores, quienes deben contar con una bicicleta o motocicleta (o auto en el caso de Uber Eats), papeles y seguro al día, un celular con sistema Android y pagar en consignación la caja (o contenedor) para trasladar la mercadería.

Para poder trabajar, los repartidores deben aceptar los términos y condiciones de la plataforma, que se encuentra sujeta a cambios unilaterales por parte de la empresa. En todos los casos, los términos y condiciones establecidos dejan en claro que no existe relación de dependencia entre la plataforma y el repartidor. Ello se ve reforzado por el hecho de que es el mismo trabajador quien se hace cargo del pago del monotributo, que se establece como requisito para ser dado de alta en la plataforma.

En relación a esto último, es necesario mencionar que son los trabajadores –y no la empresa- quienes se hacen cargo del pago de los impuestos integrados en este régimen (ganancias e IVA). Los monotributistas cuentan con beneficios de la seguridad social tales como acceso a una cobertura

¹⁵ Platform-to-Consumer Delivery. Disponible en: [Statista Digital Market Outlook](#). Fecha de consulta: 10/06/2016.

¹⁶ Sharing España; Los Modelos Colaborativos y Bajo Demanda en Plataformas Digitales; Disponible en: [Adigital](#). Fecha de consulta: 31/05/2019.

¹⁷ INDEC; Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación; EPH; Cuarto trimestre de 2018. Disponible en: [INDEC](#). Fecha de consulta: 02/06/2019.

médico asistencial, percepción de asignación familiar por hijo e hijo con discapacidad, prenatal y ayuda escolar anual del régimen de asignaciones familiares según la categoría¹⁸; asimismo, pueden realizar aportes jubilatorios al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIPA).

Estas plataformas tienen en común que operan en ciudades con gran densidad poblacional como las mencionadas más arriba, lo que indica que el éxito reside en la aglomeración y la disponibilidad de infraestructura vial y digital, aunque también podemos incluir el sistema de seguridad y de salud públicos.

Las plataformas cobran el valor del producto más el costo del envío, que se destina en su totalidad al repartidor. Los ingresos de la plataforma provienen de una comisión que se les cobra a los comercios adheridos dado que, al aparecer en el menú de la plataforma, estos tienen la posibilidad de aumentar sus ventas.

La Encuesta a Trabajadores de Plataformas (ETP) incluida en el estudio de Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst¹⁹, presenta un panorama acerca de quiénes son los trabajadores de plataformas en Argentina. Siguiendo con las analizadas en esta ponencia, en Glovo y Rappi:

- más del 95% de los trabajadores son varones.
- la edad promedio es 27,6 años.
- alrededor del 70% tienen entre 18 y 29 años.
- ocupan a una importante proporción de trabajadores migrantes recientes, representando el 83,6% de los prestadores en Rappi y el 65,7% en Glovo, con predominio de personas provenientes de Venezuela.
- más del 90% tienen estudios superiores a secundaria completa, lo que podría indicar la transitoriedad en el empleo.

Debido a la inexistencia de estadísticas que midan este tipo de actividades con precisión, resulta dificultoso estimar la cantidad de trabajadores que se desempeñan en la economía de plataformas en Argentina. El mencionado estudio indica que los trabajadores de plataformas alcanzarían a 160 mil, lo que representa el 1% del total de los ocupados a nivel nacional.

A partir de entrevistas en distintos medios periodísticos²⁰ con datos brindados por las plataformas de delivery de “Rappi”, “Glovo” y “PedidosYa” (que sí emplea una parte de sus repartidores en relación

¹⁸ Los monotributistas accedieron al derecho al cobro de asignaciones familiares desde abril de 2016 por medio del Dto. 593/2016 modificatorio de la Ley 24.714.

¹⁹ Madariaga, Javier; Buenadicha, Cesar; Molina, Erika y Ernst, Christoph; Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?; Buenos Aires; CIPPEC-BID – OIT; 2019. Disponible en: [CIPPEC](#).

²⁰ “Repartidores de Rappi y Glovo se alían para crear el primer sindicato de trabajadores de plataformas digitales en Argentina”; [iProfesional](#); 11/04/2018

“Por caída del empleo o para llegar a fin de mes, ¿cuántos ya trabajan para Uber, Rappi, Glovo y PedidosYa?”; [iProUp](#); 15/04/2019
“CEO de Rappi: “Derribamos el mito de que quien está mejor ubicado es el que mejor vende”; [Ambito.com](#); 14/06/2019

de dependencia), referentes de sindicatos y simulaciones realizadas con datos de la EPH al IV trimestre de 2018, estimamos que estas empresas emplean entre 10 y 15 mil trabajadores).

Asimismo, se observa una fragmentación respecto a los modos de contratación de los trabajadores de plataformas ya que generan, por un lado, puestos de trabajo en relación de dependencia, calificados y protegidos por la legislación laboral y, por otro lado, monotributistas para las tareas de reparto, con protección limitada. En ese sentido, de acuerdo a datos proporcionados por AFIP, la cantidad de trabajadores registrados por la empresa “Rappi” es de 201; “Glovo”, 117; y “PedidosYa”, 1890 (en este último caso, entre administrativos, técnicos y repartidores).

¿Cuál es la dimensión económica que han tomado estas plataformas? No hay estadísticas oficiales al respecto, las fuentes provienen de entrevistas realizadas a los responsables y voceros de las firmas en distintos medios periodísticos. Se estiman entre 250 mil y 500 mil repartos por mes por plataforma con una tasa de crecimiento positiva para los próximos años.²¹

Adecuación del marco regulatorio

Casi con frecuencia semanal aparecen noticias periodísticas de distintos lugares del mundo relacionadas con reclamos judiciales por parte de trabajadores de plataformas, organismos de seguridad social²² y organismos recaudadores reclamando montos adeudados en conceptos de contribuciones patronales y otros impuestos; así como también reincorporación de trabajadores a las plataformas y pedidos de adecuación de las leyes laborales por parte de diferentes organismos internacionales (OIT, la Comisión Europea²³). Argentina también generó jurisprudencia respecto al trabajo en plataformas de la economía colaborativa.²⁴

Con respecto a la relación laboral existente entre las plataformas y los trabajadores, la investigación de Maradiaga et. al. indica que, ante demandas de trabajadores independientes, la mayoría de los jueces y tribunales laborales tienden a descartar la existencia del contrato de locación de servicios y lo reemplazan por el contrato de trabajo, fundamentando la decisión en las condiciones establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, entre ellas: i) la subordinación jurídica, económica y/o técnica; ii) la prestación duradera del trabajo a través del tiempo; iii) el cumplimiento de órdenes e instrucciones por parte del trabajador; iv) la percepción de sumas regulares y mensuales y/o habituales; v) la existencia de correlatividad en la facturación; vi) la exclusividad de la prestación del

Entrevista a Diego Sánchez, Secretario General del Sindicato de Motociclistas, Mensajeros y Cadetes de Córdoba –SIMMCAPCOR. Disponible en: <https://youtu.be/tWChylM-Xy0>

²¹ “Ya podés pedir dinero en efectivo por el delivery de Rappi”; [iProUP](#), 19/02/2019

²² “España lleva a juicio a Deliveroo y le apunta al corazón de las apps de repartidores”; [Ambito.com](#); 31/05/2019

²³ “Bruselas pide un régimen laboral común en las plataformas digitales”; [elEconomista.es](#); 27/08/2018

“La OIT pidió regular el trabajo en economías de plataforma como Uber o Rappi”; [lanacion.com](#); 23/01/2019

²⁴ “EXPTE N°: 46618/2018 “ROJAS LUIS ROGER MIGUEL Y OTROS C/ RAPPI ARG SAS S/ MEDIDA CAUTELAR” SENTENCIA INTERLOCUTORIA DEFINITIVA N° 1141. JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N°37. PJN. 19/03/2019

servicio solo a un empresario; vii) el sometimiento al poder disciplinario; y viii) cuando el trabajador posee herramientas o elementos que lo identifiquen con la empresa.²⁵

Si analizamos estos elementos en el trabajo de plataformas, encontramos que muchos de ellos se encuentran presentes en la relación laboral que entablan los repartidores con la plataforma digital:

- La plataforma adjudica el pedido al trabajador, quien puede rechazarlo, aunque esta situación trae aparejada una penalidad. La plataforma es quien domina el algoritmo en su totalidad.
- En la medida que el repartidor trabaje, percibirá por parte de la empresa sumas regulares en concepto de honorarios, por las que el trabajador deberá emitir una factura.
- Los trabajadores se movilizan en sus propios vehículos para realizar las tareas, pero trasladan los pedidos en “contenedores” con el logo de la empresa para la que trabajan, así como gorras, remeras y camperas que los identifican con la marca.

A pesar de ello, es notable que, en el caso de las plataformas, no hay un empleador en términos tradicionales ya que este rol es impersonal y es, además, digital. Los marcos regulatorios más flexibles por los que pugna el capitalismo especialmente desde la década del '70 a nivel mundial, tampoco resultan adecuado para este nuevo modelo productivo. Siguiendo nuevamente a Bauman²⁶, con el advenimiento de la plataformización del trabajo se ha dado un paso más hacia la ultraflexibilización propio de la modernidad líquida caracterizada por el fin del compromiso mutuo y la elusión de responsabilidades por parte de las empresas. Ante esto, cabe preguntarse: ¿es esta una característica intrínseca de la industria 4.0? ¿Cuál es el rol del Estado ante esta realidad? Y en particular, ¿Cuál es el rol de los estados latinoamericanos y del argentino en particular frente a un modelo productivo que promueve el trabajo precario y flexible para algunos y empleos de vanguardia basados en la revolución 4.0 para otros?

El impacto laboral y económico de las plataformas digitales

Los avances tecnológicos en la era de la instantaneidad²⁷, más allá de los beneficios que generan (facilitar los intercambios, disminuir los problemas de información asimétrica y disminuir los costos de transacción y creación de empleos), genera relaciones laborales difusas que trae aparejados efectos indeseados.

La “plataformización del trabajo” impone nuevas relaciones laborales diferentes de las tradicionales, con derechos laborales limitados o inexistentes y baja participación en el sistema de protección y seguridad social, así como pérdidas de recursos para el sistema de seguridad social. La inscripción de

²⁵ Madariaga, Javier; op. cit.

²⁶ Bauman; op. cit.

²⁷ Bauman; op. cit.

los trabajadores de plataforma en el monotributo otorga una cobertura fragmentada ya que, a pesar de contar con algunos de los derechos sociales, los trabajadores no tienen cobertura de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) ante un accidente laboral y pierden los ingresos derivados de la actividad en caso de enfermedad. Tampoco reciben aguinaldo, vacaciones pagas ni indemnización o seguro de desempleo en caso de despido. Adicionalmente, en caso de embarazo y/o nacimiento de un hijo, las mujeres no cuentan con asignación por maternidad y los varones pierden ingresos en caso de tomar “licencia por paternidad”. El debilitamiento de las instituciones sociales sobre el que alertaba Castells se expresa de este modo en esta actividad económica.

Por otro lado, si, siguiendo la resolución reciente de AFIP, consideráramos a estos trabajadores como trabajadores en relación de dependencia, se advertiría un perjuicio en la recaudación de recursos para la seguridad social. Dicha resolución reclamó \$56 millones en concepto de aportes y contribuciones a la empresa UBER por los períodos fiscales 2016 y 2017, considerando que empleó 16 mil choferes aproximadamente en dichos períodos.²⁸

Si bien reconocemos que estos efectos se encuentran ya presentes entre las formas de trabajo “atípicas” mencionadas por OIT, consideramos que la situación de los repartidores tiene otras particularidades que terminan conformando una relación difusa con la plataforma a la luz de los efectos que analizamos a continuación:

a. Riesgos unilaterales: en este modelo productivo, el trabajador no solo pone su fuerza de trabajo, sino también los medios de producción: el teléfono con sistema Android, la bicicleta, la motocicleta, el seguro con todos los gastos asociados (todos elementos ociosos e infrautilizados a términos de la economía colaborativa²⁹), y además pagan por el “alquiler” del contenedor. Mientras tanto, a diferencia del capitalismo industrial, en este modelo, la plataforma tiene costos marginales bajos o nulos y retornos elevados. Retomando los aportes de Rifkin y Gorz, consideramos que se profundiza así la dualidad entre quienes toman las decisiones y quienes se integran a esta nueva economía como “servidores”, ya que mientras el riesgo empresario se minimiza, los riesgos laborales se socializan.

b. Disciplinamiento por medio de la reputación: la geolocalización y la posibilidad de calificar a un trabajador a través de la plataforma persiguen un estricto control por parte de todos los involucrados en la transacción. Los intercambios se basan en la reputación, empoderando a consumidores, productores o prosumidores que participan del intercambio del bien o servicio subyacente. En esas condiciones, la plataforma (el algoritmo) es quien decide si otorga más tareas a

²⁸ Aviso Oficial AFIP, 29/04/2019. Disponible en: [Boletín Oficial de la República Argentina](#)

²⁹ Sharing España; op. cit.

un trabajador, en qué horarios, en qué lugar o si simplemente lo “borra”. Si, por ejemplo, un trabajador se niega a realizar un pedido por considerarlo peligroso, se produce una retroalimentación negativa de disciplinamiento por medio de la reputación. La plataforma se ha convertido en un panóptico digital³⁰, un instrumento de poder y dominación en el que todos observan y son observados y donde, como apuntamos con Castells, la capacidad de negociación de los trabajadores con el empleador se encuentra notablemente reducida.

c. *Exponer el cuerpo en una carrera contra el tiempo*: respecto de la elección sobre el tiempo que el trabajador dedicará a la actividad, el horario y la posibilidad de rechazar un pedido por motivos relacionados con la distancia, enfermedad u otros; es cuestionable, dado que cuantos menos pedidos se acepten, más baja será la tasa de aceptabilidad generando una disminución de los ingresos o incluso la posibilidad de penalidad por parte de la plataforma. Imponiendo el ritmo de trabajo, este impacto es representativo de las “presiones darwinianas” a las que hace referencia Schwab. Por otro lado, si retomamos a Bauman, en esta “modernidad software” de plataformas, las variables “tiempo” y “espacio” siguen siendo fundamentales para maximizar el valor, aunque de un modo distinto al que el autor analizaba en la “modernidad hardware”: en ciudades congestionadas, “el último kilómetro” se recorre más rápido en bicicleta o en motocicleta y quien llega más rápido gana más territorio, por lo tanto, aumenta su rentabilidad. Para esto la plataforma necesita que el repartidor sea veloz, lo que les garantiza ganar una mayor cuota de mercado.

En función de los impactos analizados es necesario que los distintos niveles de gobiernos (municipal, provincial y local) avancen sobre distintas estrategias de regulación, de modo tal de evitar que las plataformas de la economía colaborativa, terminen conformando “industrias extractivas” mediante el uso y explotación de mano de obra, infraestructura y otros recursos locales, protegiendo a los trabajadores de los abusos; y apoyo a sectores de la economía social como alternativa para que los trabajadores disputen para sí el excedente que generan y decidan democráticamente acerca de las condiciones laborales en las que desean llevar a delante su actividad.

Apostar por una Economía Colaborativa, Social y Solidaria (ECSyS)

La economía social y solidaria (ESS) es una economía no orientada por la ganancia y la acumulación de capital. Dejando a un lado la explotación del trabajo ajeno, las relaciones de producción, intercambio y cooperación de la ESS se sustentan en la solidaridad y permite a los trabajadores apropiarse del excedente que generan.

³⁰ Byung-Chul Han; *La sociedad de la transparencia*; España; Herder; 2013.

Como vimos, las discusiones actuales sobre la plataformización del trabajo giran en torno a las formas de contratación, en si es o no trabajo en relación de dependencia o si se trata de trabajadores autónomos, si el Estado debe regular la actividad para que se reconozcan a los trabajadores en uno u otro marco regulatorio y, en tal caso, lograr que las empresas paguen los aportes y contribuciones correspondientes.

La realidad del modelo de “Economía colaborativa”, bajo el sistema capitalista actual, indica que los trabajadores plataformizados sufren condiciones laborales desventajosas en cuanto a derechos laborales y sociales y acuerdos salariales.

En este sentido cabe preguntarse qué otras alternativas tienen los trabajadores que no pueden o no quieren insertarse en un mercado laboral tradicional y que tampoco se consideran autónomos en tanto prestan sus servicios para una empresa. ¿Es posible que los trabajadores disputen al capital la capacidad de controlar la producción y las condiciones de su reproducción ante un Estado que no regula o cuya regulación resulta insuficiente o eludible por parte de las empresas que operan en el sector?

Un modelo de trabajo de plataformas basado en los principios y valores del cooperativismo³¹ en el marco de una nueva ECSyS, pretende ser una alternativa para estos trabajadores.

El modelo cooperativo permitiría que los trabajadores, asociados voluntariamente para prestar un servicio, puedan distribuir equitativamente entre ellos el valor creado por la actividad que realizan y reinyectarlo en la economía local, para competir con plataformas globales y crear un marco de condiciones laborales más dignas.

Los escenarios en el que se desenvuelven los trabajadores de reparto plataformizados son esencialmente las grandes ciudades. Es en estas donde diariamente enfrentan problemas asociados como la congestión vehicular y la contaminación ambiental. Este escenario urbano resulta propicio para generar proyectos asociativos que aborden valores relacionados con la sustentabilidad ambiental al mismo tiempo que potencien la identidad barrial para generar sinergias entre los comercios, los repartidores y los vecinos en lo que respecta a la producción, distribución, circulación y el consumo de bienes y servicios.

Los asociados deberán decidir sobre la existencia o no de propiedad compartida de los medios de producción, dado que cada quien utiliza sus propios vehículos para movilizarse y dispositivos para conectarse. Los contenedores y especialmente el software deberían sostenerse en la propiedad/control y gestión colectiva y permitir la creación de federaciones. Los valores del cooperativismo indican que la toma de decisiones debe ser participativa y democrática y deben existir relaciones internas basadas en la confianza y la solidaridad y distribución con tendencia igualitaria de los beneficios.

³¹ Ver, por ejemplo: [Alianza Cooperativa Internacional](#).

Existen experiencias recientes que van en esta dirección en países como España, Francia, Bélgica y Alemania. En nuestro país, en la provincia de Córdoba, se desarrolló la primera experiencia a principios del corriente año con de la plataforma “Tuenco” a través de una alianza estratégica entre el Sindicato de Motociclistas, Mensajeros y Cadetes de Córdoba (SIMMCAPCOR), comerciantes, la Cooperativa del Abasto de Córdoba y la de Motomandados del Chaco y emprendedores que desarrollaron la aplicación.³²

Respecto al acceso a la seguridad social, las cooperativas de trabajo se rigen actualmente bajo las reglas del Régimen Simplificado de monotributo o Autónomos (los asociados a la cooperativa no son trabajadores en relación de dependencia). No obstante, a través de la Resolución INAES 4664/13, los trabajadores de estas cooperativas tienen la posibilidad de optar en asamblea por la realización de aportes previsionales como trabajadores en relación de dependencia³³.

En caso de optar por mantenerse como autónomos o monotributistas, a fin de robustecer la cobertura y adecuación de las prestaciones de seguridad social, se podría avanzar en la constitución de un fondo compensador cooperativo.

Conclusiones

La consolidación del régimen neoliberal en el mundo a partir de la década de 1970, ha fomentado una fragmentación creciente en el mundo del trabajo con un consecuente debilitamiento de las protecciones y regulaciones laborales por parte de los trabajadores.

El afianzamiento de una economía basada en la innovación tecnológica y de las comunicaciones puso en duda el futuro del trabajo humano y la capacidad de este como elemento de cohesión social. La revolución industrial 4.0, plantea una profundización de este dilema a través del reemplazo del capital físico por un capital digital identificado con logaritmos e inteligencia artificial. Es en este marco que surge la economía colaborativa que analizamos en este trabajo.

La economía colaborativa extendió su alcance, introduciéndose en sectores económicos como el transporte, el delivery de diversos productos, los servicios técnicos, etc. y desarrollándose especialmente en áreas urbanas.

En relación a la plataformización del trabajo, el traslado de parte del riesgo empresario a los trabajadores se manifiesta en que éstos no sólo exponen su fuerza de trabajo sino también los medios de producción. Pero además, la capacidad de negociación es débil ya que los repartidores deben aceptar los términos y condiciones establecidos por la plataforma, los cuales pueden ser modificados unilateralmente por esta.

³² Entrevista telefónica con Diego Sánchez, Secretario General de SIMMCAPCOR el día 06/06/2019.

³³ [Res. INAES 4664/13](#)

Asimismo, respecto a la modalidad dominante de contratación de los trabajadores a través del monotributo, cabe hacer dos observaciones diferentes. Por un lado, la más obvia, que es la referente a la limitación de derechos laborales y de protección social como consecuencia de un vínculo laboral difuso. Por otro lado, si bien las plataformas exigen a los trabajadores registrarse en dicho régimen para comenzar a operar, esto rige solamente para los repartidores ya que, para puestos de trabajo calificados vinculados por ejemplo al desarrollo del software necesario para operar, contratan mediante la modalidad en relación de dependencia, como lo hemos comprobado a través de AFIP. Así, por ejemplo, ante un accidente de trabajo (al que los repartidores se encuentran expuestos en mayor medida), los trabajadores en relación de dependencia cuentan con todas las protecciones asociadas a su condición, mientras que los repartidores (monotributistas), si por alguna razón dejan de realizar los pagos correspondientes, se verán en necesidad de acudir a los servicios de salud pública. De esta manera, las plataformas socializan los riesgos ligados a la actividad de la mayor parte de sus trabajadores.

La desprotección laboral a la que se ven expuestos los trabajadores de plataformas, han llevado a algunos de ellos a demandas judiciales por haber sido eliminados de la plataforma en represalia a la conformación de un sindicato, lo que derivó en la obligatoriedad de reincorporarlos.

Por otro lado, la plataformización del trabajo refuerza los mecanismos de control sobre los trabajadores ya que la plataforma funciona como un dispositivo de disciplinamiento a través de la reputación que los consumidores realizan sobre el repartidor y sobre la cual el algoritmo lo “sanciona” o lo “premia”, otorgándoles destinos o envíos que resulten en una mejor o peor ganancia.

Finalmente, en relación a la magnitud de la economía de plataformas en términos de trabajadores, es necesario mencionar que las herramientas de medición estadística como la EPH del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), no permiten captarlos, por lo que no es posible en la actualidad medir cuántos trabajadores se encuentran vinculados a ellas en su rol de repartidores. Esto representa un desafío también para el sistema estadístico nacional.

Con respecto a la opción que ofrece la ECSyS a través del cooperativismo, lo que cambian son las relaciones jurídicas y de poder, la posibilidad de una mejora en las condiciones laborales derivadas del carácter democrático en la toma de decisiones, y la apropiación del excedente del trabajo para sí, que de otro modo salen de la economía local a las casas matrices o a constituir ganancias extraordinarias que permiten a las empresas avanzar sobre nuevos nichos alimentando gigantes monopólicos.