



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons](#)
[Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](#)

Un nuevo trabajo atípico o forma específica de empleo
Julio Cesar Neffa
Orientación y Sociedad N.º 22 (2), e049, Cuerpo Central, 2022
ISSN 1851-8893 | <https://doi.org/10.24215/18518893e049>
<https://revistas.unlp.edu.ar/OrientacionYSociedad>
Facultad de Psicología | Universidad Nacional de La Plata
La Plata | Buenos Aires | Argentina

Un nuevo trabajo atípico o forma específica de empleo

A new atypical work or specific type of employment

Conferencia dictada en las V Jornadas del Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 27, 28 y 29 de octubre de 2021.

Julio Cesar Neffa, juliocneffa@gmail.com *

Universidad de Buenos Aires, CONICET-CEIL, Argentina.

Universidad de París, Francia.

* Licenciado en Economía Política (UBA). Diplomado de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) y de Tercer Ciclo del Institut d'Etudes du Développement Economique et Social (IEDES); Doctor en Sciences Sociales du Travail de la Universidad de Paris I. Investigador Superior del CONICET en el CEIL.

Resumen

El presente trabajo está referido a las nuevas tecnologías informatizadas que han permitido la creación de organizaciones, la mayoría de carácter transnacional, que no se encuentran sometidas a los requerimientos de las empresas tradicionales. En este caso, se hace referencia a las empresas de servicios a través de plataformas y algoritmos, que se impuso con mayor intensidad en la época de pandemia. Las actividades fundamentales consisten en intermediar mediante dispositivos electrónicos. Se trata de un trabajo precario, flexible y no asalariado. Con la estrategia de que no hay empleador ni empleados, estas nuevas formas se implantaron en el mundo al margen de toda legalidad, no solo laboral, sino fiscal y tributaria. La empresa es el mayor recaudador, ya que no se hace cargo de ninguna de las cargas sociales y la protección social, el cuidado de la salud y los riesgos del trabajo quedan a cargo del trabajador. Es un modelo de empleo desde una concepción del desarrollo neoliberal. Se hace un recorrido por las diferentes modalidades de servicios que existen en nuestro país y se realizan recomendaciones para que el Estado regule este trabajo y quienes lo realizan puedan ser incluidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

Palabras clave

nuevas tecnologías, plataformas, algoritmos, trabajo flexible, contrato de trabajo.

Abstract

The present work is referred to the new computerized technologies that have enabled the creation of organizations, most of which are transnational, that are not under the requirements of traditional companies. In this case, it is about service companies through platforms and algorithms. The main activities consist of intermediating through electronic devices. The work mode is flexible and non-salaried; it is considered precarious work. These companies, using the strategy nor employer nor employees, were implanted in the world outside legality, not only labor but fiscal and tax legality. A review of the different types of services that exist in our country is performed. The company is the largest collector, since it is not responsible for any of the social charges. This mode of work through platforms was imposed with greater intensity during the pandemic. Social protection, health care and work risks are workers' responsibility. Young people, mostly from neighboring countries, must pay a tax and health insurance. This employment model is based on a neoliberal conception of development. Recommendations are made so that the state regulates this work mode to enable its inclusion in the Employment Contract Law.

Keywords

new technologies, platforms, algorithms, work flexible, contract law.

I.- La economía de plataformas

Las nuevas tecnologías informatizadas (TIC) han permitido innovar en cuanto a las organizaciones económicas, ellas las que funcionan con base en plataformas para facilitar el transporte de mercancías y de pasajeros. No se consideran empresas, sino “simples” intermediarios entre la oferta y la demanda de productos, utilizando algoritmos, sin necesidad de tener empleados.

Estas organizaciones son en su mayoría de carácter transnacional, que para no quedar sometidas al pago de impuestos a los réditos, a recibir la inspección del trabajo y celebrar contratos de trabajo con todo lo que eso implica, niegan su condición de empresas tradicionales y adoptan la forma de plataformas, gestionadas por algoritmos. Nos vamos a referir a quienes reparten bienes y servicios y no a las que transportan pasajeros como es el clásico tema de Uber.

En Argentina, las plataformas del primer tipo más conocidas son Glovo (con sede en España), Rappi (con sede en Colombia), y PedidosYa¹.

Se trata de una forma de organización económica que se instaura en la era del capitalismo cognitivo. Su actividad consiste en conectar directamente a los oferentes y los demandantes en un mercado, a través de la utilización de algoritmos.

El *work-on-demand* *vía apps* es una modalidad que estimula el nuevo modo de desarrollo instaurado desde la década de los 70, cuando cae la demanda, que consiste en buscar y aproximarse al cliente para estimular el consumo antes que producir y ofrecer esperando que este se acerque. Analizaremos esta actividad recurriendo al concepto de proceso de trabajo.

¹ También existe una experiencia cooperativa, constituida por un grupo de “colaboradores” que fueron desvinculados o desconectados de plataformas con fines de lucro y formaron una cooperativa para trabajar haciendo repartos, pero no es un hecho generalizado.

1.- Los medios de producción utilizados son específicos y no requieren mucho capital

En el país donde tienen la sede real, esas organizaciones disponen de un edificio pequeño dotado de muchos servidores, PC y teléfonos, donde la dotación de personal técnico y administrativo es reducida y altamente calificada en el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); incluso a veces se trabaja a distancia desde los domicilios personales. Buena parte de los medios de trabajo utilizados sobre el territorio donde intervienen deben ser aportados por los trabajadores que ejecutan la actividad: una bicicleta o una moto, un teléfono celular o un iPad o *tablet* con buena capacidad de memoria y batería, así como los bolsos, canastas o mochilas —que si no son provistos por la empresa, deben comprarlos o entregar una garantía y compensar su deterioro—. La ropa de trabajo y el casco, como equipo de protección personal, con el logo visible de la plataforma no siempre son provistos por esta, pues lo más frecuente es que lo compre el repartidor. En el centro de las grandes ciudades, algunos repartidores se desplazan a pie para hacer el reparto, gastando el calzado...

En síntesis, la organización no requiere una gran dotación de capital fijo dado que las sedes de las plataformas no requieren mucho espacio físico, las operaciones se desarrollan en el ciberespacio y los medios de producción son provistos en parte por los trabajadores.

2.- Los objetos de trabajo procesados son inmateriales

Estas organizaciones no hacen cultivos agrícolas, cría de animales, o manufacturan materia prima. La actividad consiste en intermediar, mediante dispositivos electrónicos, para la entrega de mercancías, o en prestar servicios de mensajería a los consumidores que los solicitan. La empresa entrega el pedido al cliente por medio de un repartidor que los transporta hasta su domicilio u oficina (Neffa, 2020).

3.- La fuerza de trabajo es atraída por las plataformas

Se invoca para ello la flexibilidad y la comodidad, la facilidad de ambas partes para ingresar y salir de la actividad (es decir serían “trabajadores libres”) y poder elegir el territorio, los días u horarios que más les convienen, la compatibilidad con otras actividades que no impiden utilizar el tiempo libre. Los trabajadores serían como microempresarios o emprendedores que deciden la dimensión de la jornada, así como los días y horarios en que desean trabajar.

La fuerza de trabajo es “nómada” y se desplaza en el territorio para hacer el reparto. Los repartidores son por lo general jóvenes, con un nivel educativo superior al promedio (algunos son estudiantes universitarios), mayormente varones, pero de manera creciente se van incorporando mujeres (cerca de 15 %). Todos deben estar en buen estado de salud —aunque no hay un examen médico preocupacional—, pues deben caminar, pedalear o conducir motos durante varias horas y al aire libre. Por esa causa, no es frecuente que haya trabajadores con incapacidades laborales, debido a las exigencias del trabajo que deben ejecutar. Con frecuencia se incorporan extranjeros provenientes de países menos desarrollados o con problemas políticos y represión, o trabajadores nacionales que han quedado desocupados, a los que se suman los que, durante la actual pandemia, no percibieron ingresos porque no tenían un empleo estable, siendo contratados por tiempo indeterminado o determinado.

Los “colaboradores” —como son eufemísticamente denominados los repartidores para desconocer una dependencia jurídica y ocultar su condición de ser económicamente dependientes— deben disponer de los medios de trabajo arriba mencionados.

Para muchos, esta disponibilidad de los medios de trabajo es uno de los componentes de su pluriempleo, ya que recurren a varias actividades para completar ingresos o son

estudiantes que trabajan de manera intermitente fuera del horario de clases y a veces lo hacen para varias plataformas porque no existen restricciones

No se sabe con exactitud, pero estimamos que en total los trabajadores de plataformas en el país serían cerca de 160.000 y que los que hacen tareas de reparto se calculan en 60.000, incluyendo a Glovo, Rappi y PedidosYa. Sin embargo, ese número varió y se incrementó varias veces durante la pandemia (Oficina Internacional del Trabajo, 2017).

4.- La relación de trabajo

Esta modalidad de trabajo no asalariado ya existía con menor intensidad en el país desde hace más de una década, pero su organización era entonces más bien artesanal y por cuenta propia, considerada como una “changa” totalmente informal. A veces se remuneraba con una propina fijada a voluntad del consumidor.

Se da la paradoja de que en términos estrictos del derecho del trabajo, en su versión “neoliberal”, esta sería una actividad sin empleadores ni trabajadores asalariados, que, por lo tanto está al margen del derecho del trabajo, las normas fiscales y tributarias. Desde el punto de vista académico, se trata de una forma específica o particular de empleo, un empleo atípico, un trabajo precario no asalariado, que no está formalmente cubierto por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). En el momento de incorporar a los trabajadores a la empresa estos dejan expresamente establecido que, como no son asalariados en relación de dependencia, pueden salir en cualquier momento de la plataforma y que, a su vez, esta también los puede desafectar en cualquier momento con causa (mal desempeño, irregularidad en los días y horarios de trabajo en que están disponibles, por una evaluación negativa de los clientes o de las empresas que producen o venden los bienes o servicios transportados), por falta o disminución de la demanda, o por voluntad de la plataforma, sin consultarlos, dar preaviso ni pagar una indemnización.

Como no se les reconoce la categoría de trabajadores jurídicamente en relación de dependencia, se les niega la posibilidad de constituir un sindicato de igual naturaleza que los demás, que los represente ante la plataforma, y, por lo tanto de contar con iguales derechos que otros sectores de trabajadores para celebrar convenios colectivos de trabajo. Como medida de lucha, en esta situación la huelga no tiene mucho efecto si es de muchos días de duración, porque implica reducir sus remuneraciones. En cambio, se recurre a manifestaciones y marchas colectivas en bicicletas o motos para tener una presencia visible en el espacio público.

Se establece una clasificación de los repartidores, con frecuencia en cinco categorías, siendo la 1, el punto de inicio y la 5 la máxima.

Como una forma de gobernanza y de reducir las presiones por ingresos, se estimula la competencia entre los propios trabajadores y su involucramiento para hacer méritos en cuanto a su disponibilidad en días y horarios y la aceptación de la entrega de pedidos. Además, asocian a las empresas que comercializan los productos y a los consumidores al proceso de evaluación del servicio. Pero se trata de una gestión de la fuerza de trabajo opaca, porque el trabajador no conoce directamente y en el momento la evaluación no tiene la posibilidad de objetarla o de dar explicaciones. Si los trabajadores son degradados de categoría por esas causas, automáticamente el algoritmo deja de darles prioridad en cuanto a los nuevos pedidos, “los dejan atrás en la fila” de repartidores, tienen que esperar más para recibir una orden de entrega frente al comercio que produce o almacena el producto, o bien les asignan los trayectos más largos, en días y horarios que otros han rechazado, o deben llegar hasta barrios o lugares donde puede haber problemas en las vías de comunicación o correr el riesgo de robos o asaltos.

Se trata de trabajos de reparto que se hacen más frecuentemente en los días festivos y horarios en los que el resto de la población está descansando o en vacaciones (“a contraturno”).

Es un trabajo claramente precario y quienes lo realizan consideran que no van a permanecer mucho tiempo ejecutando esa actividad tan exigente y aleatoria, razón por la cual se constata una gran rotación.

Se trata de trabajadores que tienen una actividad individualizada, raramente trabajan juntos, se comunican por medio de las redes sociales y solo conversan e intercambian opiniones cuando están en los lugares de “paradas”, interrumpidos cuando a uno de ellos lo convocan para hacer una entrega. Las diferencias de puestos de trabajo o “paradas”, de horarios y la intermitencia entre los pedidos dificultan poder llevar a cabo una reunión de conjunto o una asamblea sindical.

"Con esta estrategia de que no hay empleador ni empleados, se implantaron en el mundo al margen de toda legalidad no solo laboral, sino fiscal y tributaria", expresa José Tribuzio, abogado de la Asociación Personal de Plataformas (APP) (Neffa, 2021).

5.- La remuneración

Los dueños de comercios que utilizan estas *apps* deben pagar una comisión de entre el 15 % y el 35 % del valor de la venta más impuestos, lo que reduce sus ingresos. Además, las ventas por *delivery* bajaron con respecto a antes de la cuarentena, dicen los directivos de la Asociación de Propietarios de Pizzerías, Casas de Empanadas y Afines (Appyce). Ya no hay reuniones sociales, no hay cumpleaños ni partidos de fútbol y la gente tiene más tiempo para cocinar en casa. Hay un grupo de gente que dejó de pedir. Por ejemplo, en el caso de la entrega de una pizza, sobre un precio de \$ 500, hay que restar el impuesto al valor agregado IVA, \$ 105), la comisión de la *app* (de 25 % + IVA, \$ 151,25,) y el importe

que recibe finalmente el pizzero es de \$ 243,75. Sobre este monto, él tiene que descontar los costos de alquiler, salarios directos e indirectos de los empleados, costo de las materias primas, energía eléctrica y gas, otros servicios e impuestos nacionales, provinciales y municipales. Durante el periodo de aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) el uso de las aplicaciones contribuyó a resolver el problema de los locales que estaban cerrados, pero con un costo alto para ellos. Varios comerciantes denunciaron ante la Secretaría de Comercio Interior a las empresas de plataformas de entregas a domicilio Rappi, Glovo y PedidosYa por el elevado monto de las comisiones solicitadas a las empresas del sector gastronómico, considerando que se trata de una práctica abusiva que aprovecha una posición dominante. Las comisiones varían según las dimensiones de las empresas y su cantidad de sucursales. Hay una situación ambigua porque no está claro quién es el que vende y por qué la empresa de plataformas es quien entrega los productos. La recompensa monetaria que reciben los repartidores no es fija (un salario o un sueldo por día o por mes), sino que varía según el rendimiento, porque en esta relación de trabajo no se los reconoce su carácter de trabajadores en relación de dependencia. Por consiguiente, no cuentan con aportes patronales al sistema jubilatorio, ni obras sociales o aseguradoras de riesgos de trabajo (ART). Para trabajar, ellos deben previamente inscribirse y pagar como monotributistas y sacar un seguro para cubrirse por los riesgos de accidentes; además de todo esto, deben adherir a una empresa de medicina prepaga si es que no quieren limitarse a concurrir al hospital público, donde deben sacar turnos que presentan mucha demora y hacer colas.

Se niega, entonces, que exista una relación salarial porque el repartidor no recibe directamente de mano de un empleador una compensación por su trabajo sino que esta se descuenta del monto que paga el demandante o consumidor.

La protección social, para el sistema previsional, el cuidado de la salud y la protección contra los riesgos en el trabajo queda a cargo del trabajador, lo que significa que la plataforma digital no solo reduce sus costos salariales sino también los costos laborales directos, así como la remuneración de los encargados de hacer la gestión de la fuerza de trabajo.

Es irregular la cantidad de entregas que hacen, pues eso depende de los días y los horarios. Cobran un monto por cada entrega más ciertos complementos. Y cuando están en actividad, no están trabajando (repartiendo) todo el tiempo, pues hay momentos de pausa cuando llegan al comercio que les entrega el producto a transportar hasta que les dan la primera orden de entrega y también cuando están en pausa entre dos entregas. Durante esas pausas no cobran nada, porque su remuneración es a destajo, por cada entrega. De manera que si están 8 horas disponibles y hacen tres entregas pueden tener que estar sin actividad varias horas, que no son remuneradas.

El nivel de la recompensa monetaria es irregular, incierto, intermitente y desigual; no depende del puesto de trabajo que ocupan (porque no hay muchas diferencias entre ellos), sino de la cantidad de viajes, con una suma fija por cada uno, y de la distancia recorrida más algunos adicionales según la puntuación asignada. Pero todo está relacionado directamente con un factor subjetivo, que es el nivel o categoría en la cual han sido posicionados por la información que procesa el algoritmo con base en las evaluaciones hechas de manera instantánea (marcando las “estrellitas”) por quienes reciben los productos transportados.

Un factor que puede ser importante en el monto de la remuneración es el que proviene de las propinas, que en el país es habitual entregar a quienes prestan un servicio personal, pero no es una contribución obligatoria, sino voluntaria y aleatoria que puede llegar a ser significativa en el monto de los ingresos.

Como el ingreso monetario que perciben finalmente es reducido e incierto, quienes no tienen otro empleo tienen que estar disponibles durante largas jornadas de trabajo. Pero como el trabajo es intermitente en función de los pedidos, hay momentos de espera no remunerados cuando no están haciendo repartos. A diferencia de la mayoría de los asalariados, los fines de semana y días feriados son los días de más trabajo, cuando se deben transportar más productos, más rápido y los clientes son más exigentes.

Un cálculo hecho por Silvia Korinfeld sitúa los ingresos brutos de estos trabajadores entre \$ 25.000 y \$ 50.000 mensuales para quienes hacen una jornada de 8 horas 6 días a la semana (en Neffa et al., 2020).

6.- La lógica de producción y de acumulación

Esta actividad es concebida y controlada por las compañías que ofrecen las plataformas. Las empresas con frecuencia solicitan a los repartidores incluso que paguen un cierto monto para quedar incluidos en calidad de colaboradores. Sobre el monto facturado por la empresa a los consumidores se deduce una suma para el repartidor y otra para la empresa de plataformas. Es decir que con muy poca inversión en capital y en medios de producción, pero gracias al trabajo de los repartidores, la empresa de plataformas obtiene un excedente o plusvalor. Según algunos estudios, estos excedentes se giran al exterior y cuando esos recursos ingresan al país donde está la sede no pagan allí impuesto a las ganancias, porque no se consideran propiamente empresas sino plataformas digitales que cuentan con beneficios fiscales para la promoción del *software*.

Con la generalización del trabajo de plataformas y su intensificación durante la pandemia y vigencia del ASPO, el contenido y la organización del proceso de trabajo sufre una transformación. Hay una división técnica del trabajo en tareas (entre la plataforma, el comerciante y el repartidor), una fuerte división social del trabajo entre concepción

(prescripción del itinerario más corto o rápido) y ejecución, que se opera a distancia, con la particularidad de que ahora es mediante un sistema informático o telefónico. El proceso consiste en un algoritmo de una empresa, que capta la demanda de los consumidores, la empresa que vende los productos prepara el pedido y luego selecciona al repartidor, y un operador transmite normalmente el mensaje por WhatsApp o teléfono al repartidor, que efectúa el transporte según el itinerario que se considera más rápido y seguro.

Se trata de una relación de trabajo que está invisibilizada y es opaca, pues esos trabajadores nunca verán a su patrón, ni conocerán quiénes son los que lo evaluaron, tal vez de manera cuestionable (Oficina Internacional del Trabajo, 2017).

Predomina la incertidumbre, pues los trabajadores quedan en condición de disponibilidad para cuando el sistema los convoque y les asigne un pedido a transportar.

Al no tener una relación salarial, no cuentan con la protección del derecho de trabajo y, por lo tanto, no tienen derechos a un salario mínimo, vacaciones pagas, aguinaldo, obras sociales, licencias por enfermedad, así como tampoco la empresa de plataformas cubre la protección social en materia de previsión social, de salud ni contra los riesgos del trabajo.

La dispersión física y temporal entre trabajadores que ejecutan sus tareas de manera individual dificulta las movilizaciones colectivas y, por los obstáculos ya mencionados para ejercer plenamente la libertad sindical, es difícil convocar a asambleas y crear una instancia permanente de representación ante la empresa. Cuando se constituyó la APP como sindicato, en 2018, y se comunicó este hecho a las empresas, el resultado fue que a todos los miembros de la Comisión Directiva los bloquearon para recibir pedidos. Si rigiera la LCT, esto sería el equivalente de un despido.

La tarea de evaluar el desempeño de los repartidores no puede en este caso ejercerla directamente la empresa de plataformas, dado que no hay una relación salarial y esa

función estratégica es transferida a los clientes y receptores de los productos transportados. Es una modalidad de “evaluación tercerizada”, sin embargo la empresa de plataformas toma en cuenta esa evaluación y sanciona o premia posicionando al repartidor dentro de la grilla de estrellitas. La emergencia de las plataformas digitales generó nuevas modalidades de comprar y vender, pero en el nuevo paradigma productivo tiene predominio la demanda y se trata de acercar el producto al cliente y recurrir a la fuerza de trabajo como un servicio comercial y solo cuando se la necesite. El capitalismo de plataformas es una forma eficaz de reducir los costos salariales y laborales.

Como se analizó precedentemente, esta compleja situación, que obstaculiza el reconocimiento de una relación de dependencia económica respecto de la empresa de plataformas, tiene su origen en la configuración del nuevo modo de desarrollo capitalista neoliberal con el cual se trató de hacer frente a la crisis del anterior modo de desarrollo (keynesiano fordista). El objetivo central consiste en tratar de reducir la cantidad y el porcentaje de trabajadores en relación de dependencia con contratos por tiempo indeterminado, empleos estables y con garantías de seguridad (CDI), y, en su reemplazo, exteriorizar la fuerza de trabajo, tanto físicamente (desplazándola hacia empresas subcontratistas, tercerizadas o deslocalizadas), como jurídicamente (al establecer contratos por tiempo determinado, reclutar por medio de empresas de servicios eventuales, o contratando a monotributistas o autónomos regidos por el derecho civil o comercial), y, en casos extremos, recurrir a trabajadores no registrados. Estos mecanismos contribuyen eficazmente a reducir los costos salariales y laborales (seguridad social, obras sociales, prevención de riesgos —ART—, seguros de vida colectivos, ropa de trabajo, etc.). Es un claro ejemplo de la búsqueda de instaurar legalmente una forma atípica de empleo, una forma específica o particular de empleo por fuera de la LCT,

precarizando el trabajo y el empleo. Los trabajadores están parasubordinados, como definió Alain Suppiot (2012).

7.- Los intentos de regularización

Respondiendo a las anteriores manifestaciones de los repartidores, se está elaborando en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) un Código de Tránsito y Transporte para regular "el servicio de mensajería urbana y reparto" de "operadores de plataforma digital donde terceros ofertan y demandan el servicio de Mensajería Urbana y Reparto". De este modo, los trabajadores tendrían la obligación de inscribirse, para estar registrados en la AFIP, así como de contar con cascos y los demás equipos correspondientes. Las empresas solo se comprometen a entregar elementos de seguridad e higiene. Ya desde el inicio del trámite legislativo, no se consideró que se tratara de un problema laboral, y, como no se consideraba a esos repartidores como posibles asalariados, el proyecto nunca llegó a la Comisión de Legislación del Trabajo. Originalmente, los repartidores o mensajeros debían llevar, por razones de seguridad, una caja de metal herméticamente cerrada con los productos o documentos que transportaban, pero posteriormente se autorizó el uso de bolsos o mochilas.

A mediados de julio, la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires aprobó una ley (N° 6324/2020) para regular las condiciones laborales de los trabajadores de estas empresas. La norma establece que los repartidores deben estar habilitados y deben inscribirse como monotributistas y asumir el costo de la seguridad social. Asimismo, prohíbe el sistema de incentivos y castigos a los trabajadores. Las empresas deben brindar los elementos básicos para su seguridad vial y sanitaria y también tienen la obligación de contratar, a su exclusivo cargo, seguro de vida, de responsabilidad civil y de accidentes personales para los repartidores.

Por su parte el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social está elaborando en 2020 un proyecto donde se considera a esta nueva modalidad como una forma de beneficiar a los usuarios y de crear empleos. Este proyecto no incluiría a los trabajadores de plataformas dentro de la LCT, pero propone un estatuto para tener en cuenta su carácter específico. Se han celebrado reuniones colectivas de repartidores para analizar su situación y tratar de organizarse colectivamente y se han constituido varias asociaciones que se presentaron en el ministerio para solicitar su inscripción en calidad de entidades gremiales, como serían la Asociación Sindical de Motoqueros, la Asociación de Personal de Plataformas, la Asociación de Trabajadores Repartidores.

Una de ellas obtuvo el reconocimiento como asociación, pero está en trámite la personería gremial para poder celebrar convenios colectivos. El impedimento es que, a falta de una legislación adecuada, no se les reconoce el carácter de trabajadores asalariados jurídica y económicamente dependientes.

Los portavoces de estas asociaciones (no solo en Argentina, sino en otros países de América Latina), con los que los trabajadores argentinos se han relacionado, dan cuenta de que se ha constituido una suerte de “internacional” y mencionan las reivindicaciones que consideran prioritarias. A continuación, ofrecemos un ejemplo.

Dado que sus actividades se relacionan con empresas de diversas ramas de actividad, para la constitución del sindicato, a mediados de 2020 se plantean varias alternativas con vistas a su inserción en un convenio colectivo. Por un lado, pueden elegir el de la rama de actividad dentro de la cual más trabajan (restaurantes, carnicerías, pizzerías, fábricas de pastas, de bebidas, supermercados, librerías, etc.), pero allí tendrían poca representatividad dentro de ese conjunto de trabajadores dado su número reducido. Por el contrario, si como sindicato específico se trata de firmar un convenio para esta rama de actividad, allí tendrían un débil poder de negociación con la parte empleadora (invisible

y poderosa) dada la escasa cantidad de trabajadores. Otro problema adicional que se puede presentar es que actualmente ya existen varias asociaciones, y si no hay coordinación y cooperación puede haber una disputa para decidir cuál de ellas negocia y firma el convenio.

II.- Especificidad del tiempo y el proceso de trabajo

1.- El tiempo de trabajo en los empleos tradicionales (CDI o CDD) asalariados

El trabajo en economías de plataformas es un claro ejemplo de la transformación de la relación salarial que se introduce en el nuevo modo de desarrollo neoliberal al utilizar las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y que procura ocultar o negar la existencia de una relación jurídica y económica de dependencia que está presente en la relación salarial tradicional. Para ver esto, se debe comparar con el tiempo de trabajo en una relación salarial tradicional.

La relación de dependencia se basa en que, por necesidad, el trabajador hace una concesión voluntaria de su autonomía en cuanto uso de su tiempo de trabajo a cambio del salario, y el empleador, directamente o por medio de sus representantes, adquiere el derecho establecido en la LCT de darle órdenes, dirigir su actividad, determinar cuál es el proceso de trabajo y las técnicas que debe aplicar con las máquinas, herramientas y objetos de trabajo o insumos que se requieren para fabricar un bien o prestar un servicio durante el tiempo de trabajo.

Durante la jornada laboral y mientras ejecuta la actividad para la cual se lo contrató, solo puede ser válidamente controlado, vigilado o fiscalizado por el empleador o sus representantes (aunque para ello los nuevos sistemas de evaluación del desempeño pueden tomar en cuenta la opinión de los clientes).

Durante la jornada establecida, en su actividad principal y en su puesto de trabajo, el trabajador tiene que dedicarse exclusivamente a la tarea asignada por el empleador. Este debe proporcionar los medios de producción necesarios para ejecutar la actividad, los que normalmente deben utilizarse dentro de su establecimiento.

El empleador es quien tiene la atribución de fijar unilateralmente los precios y tarifas que deben pagar los consumidores y cobrarlos de manera directa o por medio de sus empleados.

Dada esa relación salarial, el empleador tiene, por la LCT y la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT), la responsabilidad directa de velar por la salud y seguridad del empleado y prevenir los riesgos a los que este está expuesto. Si es necesario, el empleador debe proporcionar ropa de trabajo y los equipos de protección personal para cumplir con sus funciones de prevención.

Ambas partes pueden decidir dar por finalizado el contrato de trabajo, dando aviso con el tiempo establecido, pero si la decisión es del empleador —y no hay restricciones para despedir—, este debe asumir el costo del preaviso y de la indemnización por despido y entregar una suma en carácter de compensación.

Durante la jornada laboral la tarea del trabajador debe ser su actividad principal, pues debe dedicarse plenamente a la empresa, no puede rechazar una orden válida del empleador y mientras la está ejecutando otro trabajador no lo puede sustituir para hacer esa tarea.

El trabajador debe utilizar ropa de trabajo dentro del establecimiento si así lo establece el convenio colectivo o el reglamento interno de la empresa, pero no está obligado a llevar fuera de la misma el logo de la empresa.

Durante la jornada laboral pactada para cumplir funciones dentro de la empresa un trabajador asalariado no puede negarse a trabajar y no tiene el derecho de abandonar su puesto de trabajo sin autorización o desconectarse sin causa.

Con respecto a la jornada laboral, la LCT permite que, si ello se pacta, se puede hacer de manera permanente o discontinua, que se trabaje con la modalidad de pago por hora, por mes, o durante los *weekends*, admitiendo que se pague a destajo.

Por otra parte, la LCT prevé el derecho irrenunciable a las licencias por enfermedad, por vacaciones y el aguinaldo.

Veremos más adelante que esas condiciones no se dan exactamente cuándo se trabaja para una plataforma digital y eso es lo que desdibuja la existencia de una relación jurídicamente dependiente.

2.- ¿Quiénes son esos trabajadores?

Son jóvenes, en su mayoría varones (solo un 13 % mujeres), con promedios de edad menores de 35 años, entre los cuales se encuentran muchos migrantes (predominantemente venezolanos), con nivel educativo elevado, pues todos tienen secundario completo y algunos, estudios universitarios completos o incompletos.

Se accede a esta actividad utilizando las redes sociales, por información o recomendación de compañeros o amigos, y se opta por esta fuente de ingresos porque permite flexibilidad en cuanto a días y horarios de trabajo. Algunos hacen los repartos como una actividad complementaria por fuera de otros horarios de trabajo, en los *weekends* y por las noches. Una particularidad es que todos están en permanente contacto telefónico por medio de las redes sociales cuando esperan las órdenes de entrega y durante el trayecto.

Por disposición de las empresas de plataformas, los repartidores deben adherir al monotributo (y según las encuestas, tres cuartos lo hace), pero la mitad de ellos no están

protegidos por una ART. Frecuentemente se comunican con la empresa, tanto cuando están en espera de una entrega como cuando están manejando su moto o bicicleta.

3.- Las reivindicaciones formuladas

A partir de entrevistas en medios de prensa y de encuestas, se pueden identificar las principales demandas.

Los trabajadores reivindican, como una medida de justicia organizacional, más claridad y transparencia, sobre todo en cuanto a las evaluaciones, para tener el derecho de apelarlas si consideran que no existen causas para el cuestionamiento, y facilitar la comunicación de la plataforma con todos y que no sea individual.

Solicitan ser considerados como asalariados en relación de dependencia, pero mientras algunos piden que los incluyan en la LCT, otros prefieren un estatuto especial siguiendo experiencias de otros países. También reclaman que se respete la libertad sindical con la posibilidad de celebrar convenios colectivos y que se los capacite en conductas de seguridad de tránsito y en aspectos digitales dado que hay muchas *apps* que se van insertando. Demandan contar con la protección contra los riesgos de trabajo y, en especial, respecto de los accidentes de tránsito, la provisión del medio de transporte por parte de la plataforma o una compensación por mantenimiento y reparaciones de los vehículos si estos son aportados por el repartidor, una jornada máxima legal de trabajo de 48 horas semanales, poder “desloguearse” o desconectarse cuando lo necesiten sin ser sancionados ni perder puntos por ello, dado que también la plataforma lo puede hacer sin aviso previo. También solicitan recibir por parte de la empresa la ropa de trabajo, la campera impermeable, el casco, guantes y demás equipos de protección personal. Piden recibir sin cargo cursos sobre seguridad vial, dado que durante la pandemia una decena de trabajadores murieron a causa de accidentes de tránsito y muchos otros sufrieron

choques y caídas debido a las inclemencias del tiempo. A esto se agrega la posibilidad de tener acceso a uno o varios espacios o “postas” dentro de la ciudad que sirvan como lugar de encuentro para reponerse de la fatiga, quedar al abrigo de inclemencias del tiempo, comer y encontrarse para conversar con los colegas y celebrar reuniones gremiales.

4.- Especificidades de la relación salarial en las plataformas digitales

La “soberanía del tiempo de trabajo” tiene aspectos particulares para el caso de los repartidores, y actualmente eso los diferencia de los que están asalariados y trabajan dentro de las empresas o teletrabajan.

Los repartidores tienen en principio libertad para trabajar todos los días que deseen y pueden pactar los horarios. El empleador no los puede obligar a concurrir o hacer horarios especiales, pero si no están disponibles los evalúan con un menor puntaje (y se reduce el complemento adicional) y, por lo tanto, no se los pone primeros en la lista de entregas o directamente no los convocan por varios días, porque esa discrecionalidad está establecida desde el inicio. Esta es una gran diferencia con los que tienen una relación salarial tradicional.

Son, de manera evidente, trabajadores económicamente dependientes, pero con una forma atípica de empleo que desdibuja u oculta la relación jurídica de dependencia. Esta situación debería quedar explícitamente incluida en la LCT o en un estatuto específico.

Las empresas de plataforma consideran que los repartidores no son jurídicamente dependientes, en calidad de trabajadores intermitentes, porque si lo fueran tendría vigencia la LCT a todos sus efectos y se debería respetar la libertad sindical, la posibilidad de celebrar convenios colectivos de trabajo, y ellas tendrían que cubrir los costos laborales y aportes al sistema de seguridad social.

En la situación generada por la pandemia los repartidores, a pesar de que hacen ahora una actividad esencial, son trabajadores precarios. No están cubiertos por la LCT, no cuentan con derechos a la licencia por enfermedad, a vacaciones pagas, ni con la protección del sistema de seguridad social, ART, obras sociales, asignaciones familiares, seguro por desempleo que estén cubiertos por la empresa.

Se podrían llevar a cabo esos aportes de una manera simple si la empresa descontara de lo que se cobra por cada entrega los aportes que corresponden a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), obras sociales, ART y Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

5.- ¿Cuáles son los argumentos de los actores sociales sobre la relación salarial?

En un conversatorio virtual organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la sede Argentina pudimos recoger las opiniones de los actores sociales que resumimos a continuación.

Para las empresas de plataformas, el reparto es un servicio que beneficia a los comercios porque amplían la cantidad de consumidores, máxime en periodos de ASPO debido a la pandemia, y también a los consumidores, porque estos satisfacen sus necesidades de consumo sin salir de su domicilio. Para ellas, es un modelo nuevo de trabajo que ofrece muchas oportunidades de empleo, donde no hay barreras a la entrada, ni exclusividad de ninguno de los dos lados. Los repartidores pueden elegir cuándo y en qué horarios trabajar y con qué empresa relacionarse, pudiendo prestar servicios para varias alternativamente sin violar ningún contrato. Además, podrían considerar desde el inicio esta actividad como totalmente temporaria, para salir del desempleo, como un periodo entre dos empleos o como una ocupación a realizar mientras continúan los estudios secundarios o universitarios.

Existe entre estos trabajadores una elevada rotación. Según los representantes de una de las empresas de plataformas, es un trabajo por cuenta propia donde no habría relación salarial porque no hay barreras a la entrada y cualquiera puede postularse, no hay exigencias en cuanto a los días, horarios y tiempo de trabajo, pueden conectarse y desconectarse libremente; no hay un salario porque por cada entrega se paga inmediatamente al repartidor con una parte del monto que el consumidor abonó al comerciante por la venta del servicio, en efectivo o mediante una transferencia bancaria. Para los abogados laboralistas de la Unión Industrial Argentina (UIA), se debe dar protección a los repartidores, pero ellos no deberían estar cubiertos por la LCT porque no serían jurídicamente dependientes dado que pueden fijar libremente los días y horarios de trabajo, tienen libertad para conectarse y desconectarse, no tienen obligación de exclusividad, pues un mismo repartidor puede trabajar para varias empresas en un mismo día. No se les paga un salario sino una remuneración según el rendimiento, por la cantidad de entregas realizadas más algunos adicionales. Serían trabajadores “formales” (registrados como monotributistas en la AFIP), pero no deberían ser incluidos en la LCT con todos los derechos que ello implica y la cobertura por parte de los empleadores de los costos salariales y laborales.

Para el dr. Ottaviano, asesor de una asociación de trabajadores de plataformas, el trabajo en estas empresas demuestra la gran heterogeneidad de poder existente entre trabajo y capital, porque es la empresa la que organiza en su esencia el proceso de trabajo, y una muestra de la existencia de dependencia jurídica y económica es que puede aplicarles unilateralmente sanciones, por ejemplo desconectarlos en cualquier momento o retrasar el momento de proponerles una entrega si han sido mal evaluados por los clientes de la empresa comercial o por esta misma. Deberían estar incluidos en la LCT y tener un régimen especial, para que queden claros los derechos a descanso, vacaciones pagas,

aguinaldo, aportes al sistema de seguridad social y el derecho a la conexión o desconexión sin por eso recibir una mala puntuación, pudiendo los trabajadores elegir libremente el horario y días de trabajo. Es un trabajo intermitente, con momentos de gran intensidad, riesgos de sufrir accidentes de trabajo (caídas por mal estado de las calzadas o inclemencias del tiempo) y de tránsito.

Para el representante del Sindicato de la Sanidad de la Confederación General del Trabajo (CGT), hay claramente una relación salarial, de dependencia jurídica y económica y no se les debe amputar a quienes ejecutan estas actividades los derechos individuales, colectivos y a la seguridad social.

Para el representante de la Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA), es una relación salarial con un patrón que no se ve y no se conoce, es un trabajo individualizado, intenso, porque los repartidores pueden pasar varias horas pedaleando, sometidos a inclemencias del tiempo y con el riesgo de ser víctimas de accidentes de tránsito, robos y asaltos.

6.- El impacto de ese trabajo atípico o modalidad específica de empleo sobre la salud

Como todavía no se ha reconocido legalmente la existencia de una relación salarial, los repartidores de empresas de plataformas no cuentan con medidas de prevención a cargo del empleador en cuanto a las condiciones y medioambiente de trabajo ni a los riesgos psicosociales en el trabajo.

La paradoja es que, con la pandemia, su servicio ha sido considerado esencial, porque ellos asumen personalmente los riesgos para que los empresarios de los comercios y los clientes no violen el confinamiento ni corran el riesgo de contraer el virus. Es tal vez uno de los sectores que está más expuesto al riesgo de infectarse cuando retiran los productos y cuando los entregan.

¿Por qué razones estos riesgos psicosociales y sanitarios están invisibilizados y no se percibe la relación entre el trabajo ejecutado, la salud y la enfermedad?

Como el ser humano no se reduce a la dimensión del cuerpo, es necesario poner también atención sobre los riesgos psíquicos y mentales, cuya primera manifestación es invisible, pero adopta la forma de sufrimiento, y que I Gollac y Bodier (2011) definen como

los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores. (en Neffa, 2020)

Para hacerlos visibles, estos riesgos se pueden investigar sirviéndose de la ergonomía (estudiando la actividad), la medicina del trabajo, la psicodinámica del trabajo, realizando entrevistas en profundidad a los actores y haciendo encuestas para tener datos cuantitativos. Como resultado se podrían agrupar los factores de riesgo en seis grupos de variables centrados en el contenido y la organización del proceso de trabajo propuestos por Gollac y Bodier (2011).

a) Intensidad, exigencias psicológicas, riesgos del medio ambiente de trabajo, tiempo de trabajo, percepción del estado de salud. Los repartidores de empresas de plataformas están sometidos a los riesgos del medio ambiente de trabajo que impactan sobre su cuerpo (diferencias de temperatura, ruido, inclemencias del tiempo, contaminación por monóxido de carbono, etc.).

Deben soportar una elevada carga física de trabajo, pues hacen esfuerzos musculares para transportar los productos, adoptando necesariamente gestos y posturas que generan fatiga, dolores físicos y musculares, a menudo calambres.

Hacen largas jornadas de trabajo, alternando horas de espera no remuneradas y de reparto con momentos de concentración de la actividad, donde el trayecto se debe hacer rápidamente, teniendo en cuenta un tiempo máximo estimado. Esto último se intensifica

en vísperas de días feriados. Todo lo dicho refleja que trabajan “a contraturno”, cuando los demás están descansando o comiendo.

Es un trabajo que genera mucha fatiga y cansancio. Durante el periodo de pandemia y de ASPO ellos también corren riesgos y sufren el temor de contagiarse porque van a domicilios de los clientes sin conocer si estos están infectados. Recientemente, y a pedido de los repartidores, la organización los provee de dos tapabocas reutilizables por mes y de una botella de alcohol en gel.

Corren el riesgo de ser víctimas de accidentes de tránsito, y eso se concretó durante el ASPO, porque seis repartidores murieron atropellados por vehículos debido a la prisa y los riesgos que asumen para hacer a tiempo el reparto, merecer eventualmente una propina y volver a la parada para tomar otro viaje.

Es un trabajo intenso y exigente. La duración de la jornada de trabajo puesta a disposición de la empresa es prolongada pero no fija, pues están “a disponibilidad”, y puede ser de noche y en días feriados. La exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo mencionados puede provocar daños y enfermedades según las capacidades de adaptación y de resistencia de cada trabajador, pues trabajan y se mueven en la intemperie, deben soportar inclemencias del tiempo, elevadas o bajas temperaturas.

b) Autocontrol y represión de emociones. Para trabajar, siempre deben controlar, reprimir sus emociones cuando se establecen relaciones con la plataforma, con las empresas cuyos productos deben repartir y con los compañeros de trabajo y los clientes, relaciones que pueden ser amigables o conflictivas. También sucede esto con quienes conducen los medios de transporte cuando se cruzan con ellos o circulan en paralelo.

Tienen miedo a los accidentes de tránsito, a ser víctimas de asaltos, a recibir violencia física o verbal por parte de los clientes o conductores de vehículos, pero no siempre

expresan este temor para no pasar vergüenza ante los compañeros. Se generan tensiones que pueden inducir a mentir u ocultar información cuando hay desacuerdos, o para evitar conflictos, y deben ser gentiles fingiendo empatía con los clientes para recibir eventualmente una propina.

c) Autonomía y control sobre el proceso de trabajo. Los trabajadores evalúan el grado de libertad de que disponen para la ejecución de las tareas, para trabajar y pedalear según su propio ritmo o estilo, pero necesitan tener autonomía para hacer frente a acontecimientos imprevisibles que los obligan a ser creativos para sortear inconvenientes. El trabajo que deben realizar está prescripto, así como el tiempo promedio de trayecto que les señala la *app*, pero no siempre se puede ejecutar así la actividad por problemas ajenos a su voluntad: el estado del tránsito, las inclemencias del tiempo o un error en la dirección a donde deben llegar, y en esos casos asumen un margen de autonomía para ejecutar la actividad, asumiendo riesgos como cambiar el itinerario prescripto.

d) Conflictos éticos y de valores. Todos los seres humanos tienen una ética y adhieren a un determinado sistema de valores, pero se pueden generar conflictos cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo, con las que claramente está en desacuerdo, o cuando tiene el sentimiento de hacer un trabajo que no es valorado socialmente. A veces, los repartidores de las plataformas deben esconder información, ser ambiguos o mentir a la empresa, a los clientes o usuarios. Pueden recibir insultos o amenazas de los conductores de vehículos y no poder responder de la misma manera. Pueden encontrarse en la situación de tener que entregar bebidas alcohólicas a clientes que están drogados o en estado de ebriedad, o a menores de edad y fuera de los horarios permitidos. Todo eso genera una conciencia de culpa.

e) Relaciones sociales y de trabajo con una jerarquía invisible. Este tipo de vínculos pueden ser conflictivos y estar en desacuerdo con una mala evaluación anónima, con la empresa que vende el producto a transportar y finalmente, con los clientes y usuarios. Los trabajadores no siempre reciben una recompensa monetaria que consideren adecuada ni un reconocimiento y apoyo social y técnico de su trabajo por parte de los clientes o de la empresa que suministra el producto. Pueden ser víctimas de violencia verbal por parte de quienes operan las plataformas, así como de los clientes y de conductores de vehículos. O incluso pueden padecer violencia física, como es frecuente en el caso de robos, asaltos o actitudes de los clientes descontentos con la calidad del producto o a causa de las demoras.

f) Seguridad y estabilidad en el empleo. Estos repartidores no tienen un contrato de trabajo estable por tiempo indeterminado (CDI), ni estabilidad o seguridad en ese empleo, pues pueden quedar en cualquier momento desvinculados, con o sin causa, por iniciativa de la empresa de plataformas (Neffa, 2015).

Es un caso flagrante de trabajo precario, de carácter intermitente, con una duración incierta. La posibilidad de ser convocados y el “orden en la fila” generan incertidumbre porque está en manos de la plataforma, que con su algoritmo establece prioridades según la evaluación hecha por los anteriores clientes.

Las posibilidades de promoción o de ascenso para estos trabajadores son prácticamente inexistentes pues se trata de un colectivo de trabajo horizontal.

Como ya lo mencionamos, en este modo de trabajo atípico a los repartidores no se les hace una revisión médica preocupacional ni periódica para prevenir los riesgos para su salud.

Pero hay algo más que es determinante: las manifestaciones de los riesgos psicosociales en el trabajo no solo provocan sufrimiento a quienes los padecen, sino que, dada la

compleja unidad del ser humano en sus dimensiones físicas, psíquicas y mentales, finalmente ese sufrimiento se somatiza: accidentes cerebro vasculares (ACV), infartos de miocardio, trastornos músculo-esqueléticos (TME), úlceras, perturbaciones del sistema digestivo, del sueño o el humor; también sufren ataques de pánico y trastornos de ansiedad generalizados después de haber sido víctimas de accidentes, ataques y robos, y como una búsqueda de compensaciones pueden quedar predispuestos para el *workaholismo*, la adicción al trabajo, lo que finalmente genera problemas en la vida familiar y puede predisponer al el suicidio.

7.- ¿A qué se debe esto?

¿Por qué estos riesgos están invisibilizados? ¿Por qué no se percibe la relación entre el trabajo ejecutado, la salud y la enfermedad? ¿Por qué causas eso sucede? A modo tentativo hemos hecho un primer inventario:

- El débil grado de conciencia, de formación e información de los trabajadores sobre los efectos de esa articulación.
- Son escasas las investigaciones científicas sobre esta relación y no son difundidas entre los involucrados. Hay ignorancia por parte de las empresas.
- La situación de salud de los trabajadores no es objeto de análisis específico por parte de médicos del trabajo, pues no se hace un examen médico preocupacional en los hospitales o empresas de medicina prepaga. Cuando concurren allí son atendidos por médicos generalistas que naturalizan sus dolencias y la fatiga acumulada.
- Son generalmente trabajadores jóvenes, y los efectos sobre su salud derivados de la exposición a los riesgos del tránsito, del medio ambiente de trabajo, así como los riesgos psíquicos y mentales, se van a manifestar varios años más tarde, cuando tal

vez se estén desempeñando en otra actividad, porque se trata de un trabajo que no se quiere desempeñar para siempre.

- Cuando se realizan entrevistas para conocer sus vivencias y percepciones juega el “efecto selección”: se entrevista a los que resistieron, pues los otros, que no lo lograron, ya no están más en sus puestos.
- A veces, por simples razones de subsistencia y para completar ingresos, estos trabajadores involuntariamente subestiman las relaciones entre ese trabajo y su salud y aceptan, o buscan, trabajar en días feriados, o hacen largas jornadas aumentando la fatiga y deteriorando las relaciones con la familia.
- Como no se los reconoce como asalariados y no cuentan con una comisión interna o un comité mixto, pocas veces tienen colectivamente la ocasión de hablar libremente y en detalle dentro de sus ámbitos de trabajo sobre los síntomas y las perturbaciones que sienten y son atribuidos al trabajo.
- Aun cuando se los considerara asalariados, la legislación laboral nacional vigente en materia de riesgos del trabajo es incompleta y está atrasada, porque desconoce los riesgos psíquicos y mentales, que en esta profesión son enormes y no les reconoce el derecho de los trabajadores de participar en la prevención.

8.- La especificidad de la relación salarial en las plataformas digitales

A partir de análisis del contenido y la organización del trabajo en la realidad, los repartidores de empresas de plataformas son jurídica y económicamente dependientes de dichas empresas. Ellos así lo perciben y vivencian. Los argumentos esgrimidos en contrario se basan en la duración y configuración del tiempo y el proceso de trabajo.

Los juristas y especialistas en informática que construyeron esta modalidad de trabajo y construyeron el programa informático basándose en aplicaciones pusieron atención para

que, si bien hay una dependencia económica insoslayable para prestar un servicio, no haya una dependencia jurídica que los incluyera a los trabajadores de este ramo en calidad de asalariados en la legislación del trabajo, de riesgos del trabajo y de la seguridad social. Confrontando con lo que se desarrolló en la sección “Especificidad del tiempo y el proceso de trabajo”, aparece aquello que hace que esta actividad tenga una configuración peculiar.

El trabajo para plataformas digitales es una relación de trabajo muy particular porque los repartidores nunca vieron al empresario o gerente, ni visitaron la sede de la empresa. Es como si trabajaran para una “nube”. La empresa se comunica con ellos por medio del correo electrónico instalado en su teléfono celular o *tablet*.

El trabajador no está físicamente controlado, vigilado o fiscalizado directamente por el empleador o sus representantes. La evaluación del desempeño no la hace la plataforma, sino que está a cargo del comerciante y del cliente que recibe el servicio, es anónima y en el momento de calificarlo ya no están el cliente y el repartidor en contacto directo.

El repartidor en su puesto de trabajo no está obligado a dedicarse exclusivamente a la tarea asignada por el empleador, puede rechazar el pedido y trabajar al mismo tiempo para otra empresa.

El trabajador no usa los medios de producción del empresario en su establecimiento sino los suyos propios, en el espacio público y en relación con la empresa que fabrica el producto a transportar.

El comerciante es quien tiene la atribución de fijar unilateralmente los precios y tarifas que deben pagar los consumidores y de cobrarlos de manera directa por una transacción bancaria o en efectivo por medio de los repartidores.

La ropa de trabajo no es provista gratuitamente por la empresa de plataformas, sino que el repartidor puede comprarla o alquilarla con su pecunia. Pero este es obligado a ponerse

de manera visible es el logo de la empresa, como una forma de hacer publicidad. En algunos casos el repartidor recibe una compensación por la amortización y mantenimiento de su medio de transporte, pero no como un plus dentro del salario.

En cuanto al salario indirecto, no lo toma a su cargo la empresa de plataforma, y es el repartidor quien tiene que ingresar al monotributo, como un trabajador independiente y adherir a un sistema de salud y de prevención de los riesgos del trabajo. No es con dinero de la empresa que hace esos pagos, sino que salen de su bolsillo luego de cobrar por las entregas realizadas de recibir ese dinero por parte de la empresa comercial.

Como no hay un contrato explícito de trabajo, tanto la empresa de plataforma como el repartidor pueden en cualquier momento interrumpir las relaciones comerciales sin previo aviso sin que la plataforma pague una compensación por preaviso e indemnización por despido.

El repartidor no está obligado a aceptar la orden para hacer las entregas, puede negarse, puede tener otro empleo durante la misma jornada laboral y puede ser sustituido por otro sin su consentimiento para hacer una entrega.

La señal visible de que hay una dependencia jurídica es el poder impersonal e invisible que tiene el sistema de la plataforma, por medio de las *apps*, de convocarlo directamente para que haga una o varias entregas y para sancionarlo o premiarlo tomando en cuenta las evaluaciones sobre el desempeño del repartidor en función de la clasificación que hace el cliente o, a veces, el comerciante marcando estrellitas (de un mínimo de 1 a un máximo de 5).

Reflexiones y perspectivas

El trabajo de los repartidores es un trabajo prescripto, intenso y peligroso, que las empresas presentan como normal y atractivo, un trabajo “saludable”, pues se estaría

paseando por la ciudad, haciendo ejercicio físico, conociendo como turistas diversos lugares de la ciudad (Neffa, 2020).

Es un claro ejemplo de la transformación del proceso de trabajo provocado por la lógica del modo de desarrollo capitalista neoliberal, utilizando las nuevas tecnologías y desconociendo la existencia de una relación salarial.

Por eso, es necesario y urgente que el Estado regule el trabajo en las plataformas digitales encuadrándolo en la LCT o con un estatuto específico, pues aunque ahora se trata de trabajos que aparecen como jurídicamente independientes, son en realidad económicamente subordinados y dependientes. Esta urgencia viene dada, además, por el incremento de la problemática durante el periodo 2015-2019, en el que cambiaron las políticas de empleo (Neffa et al., 2022).

Referencias

- Gollac, M. y Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Ministère du Travail, del Emploi et de la Santé.
- Ley N° 6324 de 2020 de Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Alivio Fiscal para el sector gastronómico. 23 de agosto de 2020.
- Ley N° 20744 de 1974. Ley de Contrato de Trabajo. 5 de septiembre de 1974.
- Ley N° 24557 de 1995. Ley de Riesgo de Trabajo. 13 de septiembre de 1995.
- Ley N° 27555 de 2020. Régimen legal del contrato de teletrabajo. 14 de agosto de 2020.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.
- Neffa, J. C. (2020). *Aportes para pensar la pospandemia COVID-19: innovaciones y nuevos procesos de trabajo*. Universidad Nacional de Moreno.

Neffa, J. C. (2021). Naturaleza, significación e implicancias del teletrabajo. *Revista Praxis Psy*, 22(35), 1-21.

Neffa, J. C., Brown, B., Balagna, M. y Castillo Marin, L. (2022). Modos de desarrollo y políticas de empleo. Estudio de caso 2015-2019. *Empleo, Desempleo & Políticas de Empleo*, 26. Ceil-Conicet.

Neffa, J. C., Kohen, J. A., Henry, M. L., Korinfeld, S., Lualdi, C. y Padrón, R. (2020). *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo: una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical*. Homo Sapiens Ediciones.

Oficina Internacional del Trabajo (2017). *Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016)*. Departamento de Políticas Sectoriales, Oficina Internacional del Trabajo.

Suppiot, A. (2012). *Homo Juridicus*. Siglo XXI.

Anexo

Principales puntos de la nueva normativa sobre teletrabajo

La Ley N° 27555, de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo fue publicada en el Boletín Oficial el 14 de agosto de 2020. A continuación presentamos las principales determinaciones que establece.

- Las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que quienes trabajen bajo la modalidad presencial.
- La remuneración de los teletrabajadores no podrá ser inferior a la que se percibe bajo modalidad presencial y los convenios colectivos deberán prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.
- La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo, de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes.
- Las plataformas y/o sistemas utilizados por el empleador a los fines del teletrabajo deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral, impidiendo su conexión fuera de la misma.
- Se establece el derecho a la desconexión digital. Esto implica que el teletrabajador tendrá derecho a no estar conectado a los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral y durante los periodos de licencias. Tampoco podrá ser sancionado por hacer uso de este derecho.
- Las personas que trabajen en tareas de cuidado y acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada (Ley N° 27555, 2020, Art.6)

- El cambio de una posición de trabajo presencial a una de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, deberá ser voluntario y el consentimiento tendrá que prestarse por escrito. Ese consentimiento será reversible en cualquier momento de la relación laboral.
- El empleador deberá proporcionar el equipamiento, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas. Asimismo, tendrá que asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los mismos o compensar por la utilización de herramientas propias de la persona trabajadora.
- La opción por esta modalidad de trabajo es reversible, es decir, se permite al teletrabajador pasar a ser un empleado presencial en cualquier momento de la relación.
- El trabajador será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador y deberá procurar que no sean utilizados por personas no vinculadas a ese contrato de trabajo.
- El teletrabajador tendrá derecho a la compensación por mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Esta compensación quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias.
- El empleador deberá garantizar la correcta capacitación en nuevas tecnologías, la cual se podrá realizar en forma conjunta con el sindicato correspondiente y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Los teletrabajadores “gozarán de todos los derechos colectivos. Serán considerados, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quiénes [sic] trabajen en forma presencial” (Ley 27555, 2020, Art. 12).
- La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad en la que los trabajadores presten los servicios. Quienes realicen teletrabajo deberán

ser anexados por el empleador a un centro de trabajo o área específica de la empresa para así poder elegir y ser elegidas para integrar los órganos de la asociación sindical.

- La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a la higiene y seguridad laboral en el ámbito del teletrabajo, para brindar una protección adecuada a las personas trabajadoras bajo esta modalidad. También determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado del art. 6 inc. 2 de la Ley N° 24557. Los accidentes sucedidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo se presumirán accidentes de trabajo conforme al art. 6, inc. 1 de la ley mencionada.

- Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical para salvaguardar la intimidad y la privacidad del domicilio de la persona trabajadora.

- El empleador también deberá garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de sistemas de vigilancia que violen la intimidad.

- En lo que respecta a las prestaciones transnacionales, se aplicará el contrato de trabajo respectivo de la ley donde se lleven a cabo las tareas o la ley que rija en el domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona trabajadora. En el caso de extranjeros residentes fuera del país de prestación de servicios se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos deberán establecer un tope máximo de contratación de extranjeros.

- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la nueva ley y deberá reglamentarla dentro de los 90 días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen

esta modalidad, acreditando el sistema o plataforma a utilizar y el listado de personas que ejecutan estas tareas. “Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja” (Ley 27555, 2020, Art. 18).