

PLATAFORMAS DIGITALES: DESAFÍO PARA EL TRABAJO DECENTE

Fabiana Arabia

El modo de trabajar está cambiando, esta realidad se instala cada vez con más presencia en nuestras vidas ya no se trata de resistirse al avance de la revolución tecnológica sino de analizar de qué manera la llamada Cuarta Revolución centrada en la inteligencia artificial y el uso de las TICs pueda generar trabajo con inclusión social.

A partir del año 2010, comenzó a crecer en los países desarrollados, el consumo colaborativo y en pocos años las empresas de plataformas invadieron el mercado no sólo con relación a un sector determinado sino que se expandió a muchas actividades y esto produjo una disrupción en la estructura organizacional del trabajo. Actualmente cerca de 70 de las 100 principales entidades económicas del mundo son empresas y sólo 31 son países y del ranking de las 500 empresas más valiosas del mundo las 5 primeras son tecnológicas (Amazon, Apple, Google, Microsoft y Samsung).

En esta nueva economía se puede diferenciar dos fenómenos: por un lado la auténtica economía colaborativa que mediante el uso de plataformas digitales favorece el contacto entre privados para el intercambio de bienes y servicios (ej compartir el auto, la vivienda, donde no hay actividad económica).

Es de la esencia de la economía compartida, las relaciones entre iguales, donde el intercambio de productos o servicios se realiza con un fin de colaboración (ej intercambio de ropa o compartir un auto).

En cambio en la economía a demanda o de las microtarefas ó gig economy, las empresas utilizan la plataforma a los fines de comercializar un servicio a cambio de un precio es decir que claramente se realiza una actividad económica.

El principio fundamental de la economía colaborativa consiste en aprovechar los recursos infrautilizados mientras que, en los demás proyectos este principio no se cumple sino que se trata de una economía tradicional sobre un nuevo medio que es la tecnología. Así por ej: Si se utiliza el rodado para ir a trabajar y tiene 3 lugares libres puedo disponer usarlos para trasladar amigos o compañeros, eso es un uso colaborativo porque busca colaborar con el otro, pero si todos los días conductores profesionales transportan personas a su trabajo con el único fin de realizar el viaje y obtener un precio por ello, será una actividad propia de la economía tradicional sobre un nuevo medio (la tecnología).

De manera que este sistema económico basado en el compartir y colaborar (que se ganó buena reputación porque estimula la baja del precio de los bienes, fomenta un consumo responsable, y es amigable con el ambiente) se articula junto al sistema capitalista que se promociona como parte de esa economía colaborativa para beneficiarse del marketing positivo que ésta tiene en el mercado.

Este paraguas protector de economía colaborativa tiene un propósito bien definido que las empresas han sabido aprovechar y explotar y consiste en permitirle a la mayoría de estas sociedades evadir obligaciones tributarias, rechazar reclamos laborales y esquivar el pago de cargas sociales, no tanto porque incurran en fraude a la ley sino, por falta de legislación adecuada que de manera efectiva las obligue a cumplir.

La pregunta será entonces ¿cuál es la razón para gozar de este amparo? Y para responder la pregunta es necesario advertir que la mayoría de las startapps se define como una empresa de tecnología y no como una sociedad de servicios, que conecta usuarios y prestadores, argumento que les permite funcionar al borde de la ley. (ej Mercado Libre que desarrolló Mercado Pago la cual brinda servicios bancarios sin tener que ajustarse a las disposiciones del BCRA, o UBER que pese a ser una empresa de transporte tuvo serias dificultades para aceptar sólo algunas de las normas vigentes para taxis y remises, sin embargo cuando un usuario llama lo hace para pedir un auto y no para que lo conecten con una red de conductores, o Pedilo Ya que no cumple las normas de las empresas de mensajería ej que el repartidor de alimentos tenga libreta sanitaria.)

Este modelo de negocio es un sistema en el que se comparten e intercambian bienes y servicios a través de plataformas digitales que requieren el uso de internet, smartphones, aplicaciones especiales etc. Para ello las empresas contratan prestadores a quienes por medio de cursos de capacitación les infunden la idea de un empleo “sin jefe y sin horarios”. En la generación de la actividad intervienen 3 partes:

- los prestadores del servicio, es decir los trabajadores.
- los usuarios de dichos servicios, los clientes y
- los intermediarios -las empresas-, que conectan a unos con otros de manera coordinada y triangular a través de las plataformas digitales.

En esta triangulación, si bien las empresas se proponen opacar la verdadera relación de dependencia de sus trabajadores exaltando la figura del emprendedor, lo cierto es que aún en medio de la flexibilidad de horarios y jornadas sigue existiendo una subordinación laboral por lo cual el trabajador ve disminuida notoriamente su capacidad de negociar las condiciones de empleo, principalmente por: la relación asimétrica que lo une a la empresa quien se beneficia por tratar con prestadores atomizados sin posibilidad de aunar sus fuerzas de reclamo, en un contexto donde los empresarios acentúan la discrecionalidad de sus decisiones buscando reducir arbitrariamente los niveles de tutela.

El auge de la nueva tecnología hizo posible que empresas como Uber, Glovo, Rappi entre otras, se hayan multiplicado. En ellas las relaciones laborales ya no suponen un vínculo empleado – jefe sino que se ensalza la figura del “emprendedor”, al punto que los trabajadores pasan a ser socios con obligaciones y dejan de ser trabajadores con derechos. En definitiva el prestador que ponga su fuerza de trabajo al servicio de una organización ajena, se verá recompensado por su trabajo de una manera desigual generando mayor precariedad por carecer de los beneficios del empleo registrado. Dependerá del tipo de políticas públicas que se adopten para definir de qué manera esta nueva realidad de trabajo, contribuirá a un crecimiento económico equitativo para la sociedad.

La disparidad en el goce de los beneficios del crecimiento, es un tema que fue advertido y analizado por la organización de Naciones Unidas, la cual al intentar analizar el porqué de esta situación, lo focalizó en la desigualdad de las sociedades.

Analizó entonces la evolución en el siglo XX y promocionó incrementar el crecimiento económico en el entendimiento que la generación de riqueza provocaría un “efecto derrame” capaz de alcanzar a la totalidad de los pueblos. Como se sabe, más allá que se generó mayor riqueza, esta teoría del derrame no alcanzó a producirse ya que no llegó a todos esta ganancia. Lo que sí alcanzó a la mayoría, fueron los daños provocados por el incremento de la producción para obtener una mayor ganancia.

Pero en esa etapa de crecimiento económico no hubo un disfrute equilibrado del progreso conseguido, por eso fue necesario sumar una tercera etapa al crecimiento económico, que es la que actualmente transitamos y que se propone la distribución equitativa de los beneficios.

Cuando se habla de esta distribución no se refiere a compartir la riqueza económica existente en el mundo, sino a que todas las personas puedan tener el mismo nivel de acceso a los beneficios que otorga el progreso alcanzado en el desarrollo mundial.

Dentro de estos beneficios está, sin dudas, el crecimiento tecnológico que se ha multiplicado geométricamente en los últimos 30 años. Así hoy podemos hablar de lo que el Foro Económico Mundial denominó la cuarta Revolución Industrial llamada Revolución de la Tecnología y la Información, que a través de sus propias herramientas (internet, fibra óptica, software,) ha venido a modificar profundamente el modo de producción y prestación de los servicios.

En esta nueva era, la gran fuente de empleo deja de ser la empresa manufacturera tradicional que ocupaba una importante cantidad de operarios beneficiarios de un contrato de trabajo formal, registrado por tiempo indeterminado y sobre el cual se asentaban las protecciones sociales como la cobertura por desempleo, invalidez y jubilación. Ahora el trabajo va virando cada vez más aceleradamente hacia el mundo de las empresas digitales destinadas principalmente a brindar un servicio, y si bien tienen un gran potencial para generar nuevos empleos, en la mayoría de los casos, se trata de un empleo de baja calidad porque carece de las protecciones económicas y sociales del contrato típico.

Qué es lo que permite que ese empleo de baja calidad sea tolerado por las autoridades del trabajo?

La mayoría de las startapps se define como una empresa de tecnología y no como una sociedad de servicios, que conecta usuarios y prestadores y esto las habilita a funcionar al borde de la ley. (ej Mercado Libre que desarrolló Mercado Pago la cual brinda servicios bancarios sin tener que ajustarse a las disposiciones del BCRA, o UBER que pese a ser una empresa de transporte tuvo serias dificultades para aceptar sólo algunas de las normas vigente para taxis y remises, sin embargo cuando un usuario llama lo hace para pedir un auto y no para que lo conecten con una red de conductores, o Pedilo Ya que no cumple las normas de las empresas de mensajería ej que el repartidor de alimentos tenga libreta sanitaria.)

Ahora bien, el colectivo de trabajadores a través de plataformas digitales, está compuesto por dos diferentes grupos, por un lado, el de los profesionales que hacen y entregan su trabajo en forma digital, abarca actividades que se realizan “en línea” independientemente de la ubicación del prestador del servicio. Ellos ofrecen sus servicios por internet desde una red encargada de nuclear distintos profesionales. Por otro lado, también está el grupo de quienes se sirven de la tecnología pero realizan su tarea por encargo, en un espacio físico, son los llamados trabajadores a demanda, siendo el mejor ejemplo el caso Uber, Glovo o Rappi, sólo por nombrar algunas, y están compuestas generalmente por personas jóvenes, migrantes, o de poca capacitación.

En cuanto a la modalidad de prestación del servicio, el trabajador asume la figura de prestador independiente, debe facturar por sus servicios y asume además los riesgos y los costos de su tarea, a su vez estas plataformas ejercen un alto control al determinar el precio del servicio, intermedian en el cobro y supervisan y hacen la evaluación de desempeño de los prestadores a través de sus clientes.

Al trabajador no se lo reconoce ni jurídica, ni social, ni económicamente, es invisibilizado por eso se promociona tanto la idea de ser cada uno su propio empresario. Las relaciones laborales ya no suponen un vínculo empleado jefe sino que se ensalza la figura del emprendedor, al punto que el trabajador pasan a ser socio con obligaciones y dejan de ser trabajadores con derechos y todo para no reconocer la fuerza de trabajo lo cual les impediría tener una rentabilidad tan elevada. (Pedilo Ya inició con 450 trabajadores registrados pero con el surgimiento de Glovo y Rappi le fue imposible competir por lo cual los despidieron y más tarde los recontrataron como prestadores).

En nuestro país los trabajadores de plataformas representan el 1% de los ocupados a nivel nacional y aunque parece ser una cifra menor, su crecimiento se está acelerando y nos obliga a pensar de qué manera incorporar las nuevas empresas a la legislación vigente porque aún cuando tienen un gran potencial para generar nuevos empleos en la mayoría de los casos se trata de contratos flexibles, de corta duración carente de las protecciones económicas y sociales del contrato típico y la tecnología se utiliza como un puente de conexión entre las empresas, los usuarios y los prestadores del servicio.

En un principio en Argentina había alrededor de 5 grandes empresas tecnológicas, pero a partir del año 2016 al levantarse el cepo y permitirle a estas empresas derivar gran parte de su ganancia al exterior en dólares se instalaron cada vez más empresas nuevas y cada una es líder en su actividad. Hoy entre las más populares figuran Uber, Glovo, Rappi, Iguana Fix, Solvens.

Sin duda que la modalidad de prestación de las tareas tienen sus características propias que poco se parecen a las del trabajador del modelo industrial fordista pero lo cierto es que todas estas personas están ofreciendo su fuerza de trabajo a una organización que le es ajena y es quien en definitiva aprovecha la ganancia de ese servicio dado a favor del cliente. De manera que esta empresa tecnológica que actúa

bajo el disfraz de una empresa colaborativa no es más que un holograma para ocultar su esencia de ser una sociedad comercial producto del capitalismo de plataforma

En esta triangulación, si bien las empresas se proponen opacar la verdadera relación de dependencia de sus trabajadores exaltando la figura del emprendedor, lo cierto es que aún en medio de la flexibilidad de horarios y jornadas sigue existiendo una subordinación laboral por lo cual el trabajador ve disminuida notoriamente su capacidad de negociar las condiciones de empleo, principalmente por: la relación asimétrica que lo une a la empresa quien se beneficia por tratar con prestadores atomizados sin posibilidad de aunar sus fuerzas de reclamo, en un contexto donde los empresarios acentúan la discrecionalidad de sus decisiones buscando reducir arbitrariamente los niveles de tutela.

A nivel internacional las decisiones de la justicia sobre si el repartidor trabaja en forma independiente o bajo dependencia, no es uniforme y ello motivó opiniones diversas en uno y otro sentido, tendientes a definir la existencia o no de una relación de trabajo subordinada. Quienes opinan que se está frente a tipo de trabajo autónomo se basan en la total libertad del prestador en rechazar o aceptar los servicios y fijar el cómo y cuándo realizar la tarea, asimismo no debe justificar sus ausencias sino sólo comunicarlas a la empresa, las herramientas son del propio trabajador.

Quienes por el contrario aseguran que se trata de un trabajo subordinado hacen foco en que:

El trabajador sigue instrucciones de la empresa y realiza la tarea bajo las condiciones fijadas unilateralmente por ella,

Si bien el trabajador elige la franja horaria lo hace dentro del horario previamente establecido por la plataforma,

La empresa da instrucciones sobre la forma de llevar a cabo la tarea y lleva un control de tiempos de cada servicio

La empresa decide el precio y establece las condiciones de los clientes a los cuales adhiere mientras que el trabajador desconoce la identidad de los clientes y las cláusulas de contratación establecidas con cada uno.

La empresa hace publicidad en su beneficio y no para favorecer a los prestadores.

Llegados a este punto, la pregunta será: ¿Es justo que una persona que se accidenta en la calle por estar entregando un pedido, no tenga ninguna cobertura? ¿Es justo que el repartidor cobre sólo cuando entrega el pedido cuando en realidad estuvo a disposición de la empresa por más tiempo a la espera de recibir una oferta? Es justo que circulen sin ningún tipo de protección como el casco, el chaleco luminoso o la indumentaria adecuada para los días de lluvia, cuando más pedidos entregan?

Si compartimos una respuesta negativa la pregunta será qué tipo de cobertura estamos dispuestos a brindarle a ese prestador.

Algunos expertos, consideran que no son las empresas quienes deben asumir la responsabilidad de contribuir a la protección social porque entienden que un trabajador de plataforma digital tiene como mínimo ciertos derechos, como ser:

Si tiene hijos accede a la AUH

Si se enferma accede gratuitamente a los hospitales públicos

Si llega a la edad de 65 accede a la Pensión Universal para Adulto Mayor equivalente al 80% de la jubilación mínima contributiva.

De manera que estos trabajadores tendrían acceso a la protección en los tres eventos centrales de la vida que son niñez, salud y vejez, garantizado por el Estado.

Sin embargo esta premisa que “no son las empresas quienes deben asumir la garantía de protección social” no hace más que agudizar la desigualdad, al discriminar entre trabajadores registrados con derechos y trabajadores sin un piso de protección. La realidad nos muestra que las plataformas desafían el cumplimiento de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores y por eso es indispensable generar un ámbito de negociación para incorporar las nuevas formas de trabajar.

Podemos discutir si la Ley de Contrato de Trabajo es aplicable o no en estas relaciones pero aún así no podemos dejar de brindar ciertas garantías de seguridad de ingresos, condiciones de trabajo y protección social que responda a las características de la actividad y asegure derechos a este grupo de trabajadores.

Un reciente informe de la ONG Oxfam afirma que cada vez más, las grandes empresas definen su estrategia de optimización de ganancias en base a 2 premisas: bajar salarios y elaborar sofisticados entramados corporativos para tributar menos de lo que les corresponde, eludiendo el pago de impuestos que beneficiarían al conjunto de la población, especialmente los sectores más pobres.

Este parece ser el mejor diagnóstico de lo que sucede en la economía digital. Las empresas por un lado, sostienen a ultranza que el vínculo se da entre el prestador y el usuario, que dicho vínculo es comercial y que la plataforma sólo actúa como intermediaria de esa relación y por lo tanto carente de toda obligación para con el prestador independiente, por el otro planean un entramado de sociedades tendiente a disimular la verdadera responsabilidad de la sociedad madre lo cual hace que los Estados posean una gran dificultad en hacer que dichas empresas asumen su rol de sujetos tributarios.

Para comprender mejor este punto, basta con estudiar lo sucedido en Argentina con Uber.

Al respecto, AFIP por determinación de oficio, intimó a Uber al pago de impuesto a las ganancias y de obligaciones de la seguridad social por entender que sus conductores son trabajadores en relación de dependencia. En este sentido el Derecho Fiscal y el Derecho del Trabajo comparten principios propios de su especialidad, en este caso el principio de realidad, según el cual para cada una de estas ramas del Derecho, a los

finde de resolver un conflicto de intereses debe darse prioridad a aquello que sucede en la realidad por sobre lo que las partes quisieron acordar o instrumentar por escrito.

La AFIP en base a este principio determinó que los conductores son trabajadores en relación de dependencia e intimó a la empresa a asumir sus obligaciones a lo cual Uber afirmó que se encuentra exenta de tributar en Argentina porque su casa matriz tiene asiento en los Países Bajo, con el cual nuestro país tiene suscrito un Convenio que exime de la Doble Imposición.

Por otra parte, Uber al intentar radicarse en Mendoza debió adecuarse a los requisitos exigidos por la regulación provincial para obtener la habilitación, los cuales entre otros son:

- Constituir domicilio en la prov de Mendoza
- Abonar una sobrealícuota del 1% sobre el total del viaje
- Exigir que los conductores cumplan con las obligaciones tributarias
- No despachar viajes por más de 8 horas corridas a un mismo conductor ni más de 12hs fraccionadas en un mismo día

Crear –como se pensó en un momento- que la falta de abordaje por el Estado, redundará en el crecimiento de las empresas y ello generará más trabajo y beneficiará a los de menores de ingresos es un eufemismo. Tanto el Banco Mundial como el FMI han comprendido que la pobreza se reduce haciendo una mejor redistribución del ingreso. Para que el crecimiento sea auténtico es imprescindible asegurar igualdad de acceso al trabajo, a los bienes, los servicios, la salud a través de la redistribución de la riqueza.

En Argentina esos pisos mínimos de derechos sociales protegidos por la ley, no están siendo garantizados y la culpa es de los mercados pero mucho más del Estado quien está obligado a definir una matriz económica donde la macro no sea sólo lo financiero sino además y muy especialmente la política de ingresos que abarque empleo, salario y seguridad social, que tenga como perspectiva no solamente salir de la crisis sino proponer un progreso de crecimiento y desarrollo.

Mientras tanto es deseable que al menos los actores sociales lleguen a un consenso mediante la negociación colectiva. En octubre de 2018 un grupo de trabajadores de Rappi, luego de sufrir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo decidió formar una asociación denominada APP (Asociación de Personal de Plataformas) pero hasta la fecha la Secretaría de Trabajo de la Nación no hizo lugar a su inscripción.

Sin embargo, a nivel internacional, una empresa danesa que tiene 450 trabajadores de limpieza, suscribió el primer convenio con el principal sindicato de su país por el cual garantiza a todos sus prestadores:

- Un precio por hora trabajada
- Un suplemento por hora de servicio para compensar la ausencia de beneficios sociales

- Un seguro de accidentes
- La tasa de comisión más baja el 6%

Distingue entre trabajadores autónomos y una segunda categoría superadora que se alcanza una vez trabajadas al menos 100 horas, a partir de la cual devengan entre otras cosas el pago de vacaciones y el reconocimiento de una licencia en razón de enfermedad.

Por su lado, el Parlamento Europeo en un intento de poner límite al abuso de la hiperflexibilidad en los contratos de trabajo atípicos, dictó una nueva Directiva la nro. 1152/2019, la cual entró en vigor a partir del 31/7/19, que pretende fijar condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea buscando actuar como barrera contra el fraude a la ley.

La norma no entra a regular los contratos de trabajo ni las sanciones a los incumplimientos porque esos aspectos son competencia de cada uno de los Estado miembro. Sin embargo, establece que cualquiera sea el nivel de flexibilidad de las nuevas formas de contratación, las empresas deberán en un plazo perentorio (de 7 días a 1mes) entregar a sus trabajadores un documento donde se detalle claramente las características de la relación laboral entre ambos.

Entre otras cosas, la empresa debe especificar una descripción de tareas, la duración, el salario, el horario, fecha de finalización, duración de la jornada, el periodo mínimo de preaviso, el procedimiento a seguir en caso de terminación de la relación laboral, su afiliación a la seguridad social, en definitiva una información previa y acreditada sobre las condiciones en las que se va a realizar el trabajo.

Para el caso de los trabajadores de plataformas, podrán ser convocados si así lo dice el contrato, pero sólo en determinadas horas No en cualquier momento y dispone que si una vez convocado se anula demasiado tarde el trabajo el empresario estará obligado a compensarle económicamente por haber perdido una alternativa de ganancia. Además deberán poner en conocimiento del trabajador si los medios de trabajo (bicicleta o moto entre otros) serán provistos por la empresa o no y finalmente introduce limitaciones a los contratos de hora cero, en los cuales el trabajador está a disposición de la empresa y no se le garantiza un mínimo de trabajo al mes.

Es un dato de la realidad que el trabajo en las plataformas digitales de microtareas (responder encuestas, transcribir, recopilar datos, consultar contenidos en sitios web, tareas relacionadas con entrenamiento de inteligencia artificial) se caracteriza por remuneraciones inferiores al salario mínimo, flujos impredecibles de ingresos, ausencia de protección laboral, pero ninguno de estos resultados negativos es inherente a esta modalidad de trabajo por el contrario es posible reconfigurarlo para mejorar las condiciones de los trabajadores.

La OIT, en el marco de su centenario y preocupada por la irrupción del trabajo a través de plataformas digitales, creó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, y uno de sus ejes fue la tecnología al servicio del desarrollo social. En este punto se advierte la necesidad de una regulación de las economías de plataformas digitales en

las que se asegure un piso de ingreso, protección social y el ejercicio de derechos sindicales.

Las 3 recomendaciones de la OIT para mejorar los sistemas de seguridad social para incluir a estos trabajadores son:

- Adoptar los sistemas para que cubran a los trabajadores en todas las modalidades de empleo independientemente del contrato.
- Hacer uso de la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios.
- Crear y fortalecer mecanismos de protección social universales y financiados con impuestos.

La publicidad de la mayoría de las startapps es “no necesitás nada sólo tiempo y ganas todo el mundo puede generarse un ingreso extra” (paseando perros, alquilando una habitación de su casa, poniendo a disposición el auto o circulando en una bici, el mensaje oculto es la pobreza y la desigualdad son voluntarios si querés podés generar mayor ingreso, cuando en realidad no dice que luches por un mejor sueldo, por mejores condiciones de trabajo no cuestiona la causa de la crisis sino que reproduce el sistema capitalista y cada vez más trabajadores se convierten en falsos empresarios que dependen de las plataformas para llegar a fin de mes.

La decisión de las empresas de colocarse por fuera del Derecho del trabajo es una decisión arbitraria y es imperioso que el Estado intervenga para evitar que la balanza se incline en exceso a favor de los propietarios del capital digital, profundizando la inequidad de ingresos e impidiendo que la innovación tecnológica implique una mejora solo para unos pocos. En la Revolución Industrial la máquina reemplazó el trabajo de los animales y el trabajo de las piernas y los brazos del hombre, hoy en la Revolución Tecnológica los robots programan sistemas complejos y los repartidores pedalean en bicicleta. Este seguramente no es el modelo de desarrollo deseado.

Es necesario un equilibrio entre la libertad y la flexibilidad de las plataformas digitales por un lado y los derechos laborales por otro, porque las empresas tienen que compartir más con aquellos que le aportan el valor y que haya un colectivo de personas que por diferentes razones sean beneficiadas por la plataforma no nos puede hacer apostar por la desregulación.

Si la mejor forma de predecir el futuro es creándolo, está en nosotros acordar la mejor versión posible de esta economía de plataformas.