

EL VALOR DEL TRABAJO EN LA CUARTA REVOLUCION INDUSTRIAL-LAS PLATAFORMAS DIGITALES-.

GILDA GRACIELA FIATTI*

MONICA LILIANA CARRIZO*

RESUMEN: La aplicación de nuevas tecnologías, la transformación de los valores y de los modos de vida de amplios sectores de la población y la configuración de un nuevo sistema de necesidades sociales han generado nuevas ocupaciones, nuevas formas de empleo de la fuerza de trabajo y nuevas modalidades de intercambio de servicios. La cuarta revolución industrial se caracteriza por la fusión de tecnologías basada en la revolución digital, incluyendo la robótica, inteligencia artificial, computación cuántica, vehículos autónomos, entre otros. En los mercados aparecen nuevos modelos de negocios siendo la plataforma virtual uno de los cambios más importantes en el mundo laboral de los últimos diez años, potenciando trabajadores autónomos calificados por algoritmos. Las empresas son sustituidas por plataformas que organizan y distribuyen el trabajo, la estructura de pago es por tarea realizada y la prestación un trabajo a destajo. El trabajador del futuro ya no se dedicará con exclusividad a una carrera laboral en una empresa, volverá a ser una especie de “nómada moderno” que, en lugar de recolectar frutos y cazar presas deberá recolectar habilidades para cazar trabajos esporádicos sin garantías de salario, jornada ni un lugar físico de desempeño. Sin embargo, la creatividad, el pensamiento crítico, la inteligencia emocional surge de las habilidades

humanas que no pueden ser reemplazadas. La legislación debe definir un encuadramiento idóneo para estos nuevos trabajadores que contemple niveles adecuados de protección laboral abarcando incluso los de la seguridad social.

Palabras claves: Revolución industrial, Plataforma digital, trabajador inteligente, externalización de tareas, trabajador económicamente dependiente.

*Abogadas. Docentes-Facultad de Derecho (UBA). Egresadas Maestría en Derecho Laboral (UNTREF).

1

ABSTRACT: The use of new technologies, the transformation of values, the way people live and the configuration of a new system of social needs have generated new types of jobs and new ways of exchanging services. The fourth industrial revolution main feature is the technological fusion between robotic, artificial intelligence, computational quantum and autonomous vehicles, among others. In worldwide markets new business models have emerged, being virtual platforms one of the most important changes in the last ten years when it comes to the labour world. This means tapping into the potential of autonomous workers rated by algorithms. Traditional factories are being substituted for digital platforms that organise and distribute services. Also, the way people are paid takes into account the work done. The worker of the future will no longer have in mind being promoted in the same company he/she works because they will be "modern wanderers" who, instead of recollecting vegetables and hunting prey, they will have to gain new abilities to look for sporadic jobs without guarantee of having a salary, a place to display their tasks and knowing how many hours of working day they will have to spend. However, creativity, critical thought and emotional intelligence have their roots in human abilities, which

cannot be replaced. Our legislation have to define a proper frame for these new workers taking into consideration convenient levels of protection as well as social security system.

KEY WORDS: Industrial revolution - digital platform - intelligent worker - externalisation of tasks- economically dependent worker.

SUMARIO: 1. Introducción.1.1 A que llamamos cuarta revolución industrial. 1.2 Un poco de historia. 1.3 La cuarta revolución industrial y su Impacto en el empleo.2. Plataforma digital.2.1 La nueva empresa-negocio.2.2 Características de los trabajadores.2.3 Nuevos modelos de contratación temporal.2.4 Plataformas de asignación de microtarear.3. Algoritmos de calificación y de búsqueda.4. El impacto de la economía digital en el trabajo.5. Legislación laboral y Seguridad Social-Relación laboral. Trabajador y Trabajador Autónomo.6.Trabajo económicamente dependiente (trabajo parasubordinado).7.Conclusión.8.Bibliografía.

2

INTRODUCCIÓN

La revolución esta cambiando nuestro modo de vida, de trabajo de relación entre nosotros mismos. Y decimos esto porque, los cambios son los más complejos que se hayan experimentado en la historia de la humanidad.

Los avances en los sectores tecnológicos comprenden varios campos, la inteligencia artificial, la robótica, el internet de las cosas, los vehículos autónomos, la impresión 3D, la nanotecnología, la biotecnología, la

ciencia de materiales, el almacenamiento de energía, la computación cuántica, las plataformas digitales entre otros.

Notamos cambios muy profundos en las industrias, en los mercados, aparecen nuevos modelos de negocios, la remodelación de los sistemas de producción, consumo, transporte y entrega; en el ámbito social también se están dando cambios en el trabajo, en la forma de comunicarnos, como llega a nosotros la información, y hasta el modo de entretenernos.

Estas variables que generan tanta inseguridad en la sociedad nos arrastra a la responsabilidad de trabajar conjuntamente para comprender mejor las tendencias emergentes.

El exceso poblacional, y por ende de mano de obra, ha roto el mayor equilibrio entre la oferta y demanda de trabajo que caracteriza el modelo de empleo del pasado y se vuelve condición favorable para la aparición de formas inestables y clandestinas de trabajo. En esta exposición intentamos examinar la influencia de la llamada cuarta revolución industrial o revolución 4.0 y su impacto en el empleo mediante las plataformas digitales como nuevo modelo de negocio.

Sabemos que, una vez iniciadas las revoluciones industriales, los cambios puestos en marcha se producen con rapidez.

La revolución generará nuevos puestos de trabajo, pero para ello será necesaria poseer capacitación y formación adecuadas. En estos tiempos de cambio lo nuevo reemplaza a lo viejo, se desarrollan situaciones de incertidumbre, sin embargo, diremos que, la tecnología no destruye el empleo, solo hay que prepararse para esos cambios, tanto en la formación para su

manejo, como en la parte jurídica para evitar con ello la pérdida de tantos años de lucha en la obtención de derechos laborales.

Ello ... esta en nuestras manos.

A QUE LLAMAMOS CUARTA REVOLUCION INDUSTRIAL

También conocida como **INDUSTRIA 4.0**, se caracteriza por la fusión de tecnologías, lo que está desintegrando las fronteras entre las esferas físicas, digitales y tecnológicas.

Klaus Schwab (fundador del foro económico mundial) sostiene que es la revolución digital que se caracteriza por la fusión de tecnologías, marcada por el avance tecnológico emergente de distintos campos incluyendo robótica, inteligencia artificial, cadena de bloques, nanotecnología (diseño y manipulación de datos a nivel de átomos y moléculas con fines industriales y médicos), computación cuántica (es el futuro de las computadoras para alcanzar la mayor velocidad de resolución de problemas y analizar datos de forma más precisa), biotecnología, internet de las cosas, impresión 3D, etc.

Esta Industria 4.0 tiende a la automatización e intercambio de datos, especialmente en el marco de las tecnologías de manufactura y desarrollo.

Principalmente incluyen:

a) **SISTEMAS CIBERFISICOS**: (CPS), es un mecanismo controlado por algoritmos y estrechamente ligados o integrados por internet.

b) **EL INTERNET DE LAS COSAS:** (IoT o IdC en español): es la interconexión digital de objetos cotidianos con internet.

c) **LA COMPUTACION EN LA NUBE:** es el modelo que nos permite ofrecer servicios de computación a través de una red que usualmente es internet.

UN POCO DE HISTORIA

4

El primer y gran cambio profundo se produce en nuestra forma de vivir, gracias a la domesticación de los animales. El cambio en la agricultura llevo a los seres humanos a mejorar la producción, el transporte y la comunicación.

A este gran cambio le sigue la revolución industrial, que fue un proceso de transformaciones económicas y sociales profundas que comenzaron en Inglaterra en el siglo XVIII, alrededor de 1760 y se extiende más o menos hasta 1840. Fueron grandes innovaciones que se gestaron en la industria y que permitieron inicialmente un gran avance en la Europa del siglo XIX.

La llamada segunda revolución industrial, entre finales del siglo XIX principios del siglo XX hizo posible la producción en masa, la que fue fomentada con la llegada de la electricidad y la cadena de montaje.

La tercera revolución se conoce como la revolución digital o del ordenador. Y hoy, nos encontramos frente a lo que se ha dado en llamar la cuarta revolución industrial, la que comenzó a principios de este siglo y está

basada en la revolución digital. Se diferencia de la tercera revolución porque estas tecnologías si bien se basan en servidores, informática personal e internet, son cada vez más sofisticadas e integradas y así están transformando las sociedades y la economía mundial.

Sin embargo, el alcance de estos procesos va más allá de lo imaginado, pues la fusión de las tecnologías con dominios físicos, digitales y biológicos hace que la cuarta revolución industrial, sea fundamentalmente diferente a las anteriores.

LA CUARTA REVOLUCION INDUSTRIAL Y SU IMPACTO EN EL EMPLEO

La principal característica de la Industria 4.0 no radica en que se apoya necesariamente en las tres revoluciones anteriores, sino en la forma y velocidad en que esta fusionando los mundos físicos, digital y biológico.

¿Qué pasará con el empleo ahora que la revolución digital se acelera?, ¿es una oportunidad o nos quita trabajo?, para los “optimistas” la

tecnología complementa el trabajo humano, lo que lleva a un aumento de la productividad laboral.

Para los “escépticos”, le tecnología no complementa, sino que sustituye trabajo. Si una tarea puede realizarse de manera más barata con una máquina, al trabajador le quedan dos opciones: reduce su paga para volverse más competitivo o es desplazado por la máquina.

En ambos casos existe un tercer canal, el de la creación de

nuevas actividades, ya que la tecnología podrá llevar a producir bienes y servicios que hoy desconocemos.

Es difícil presagiar el efecto a largo plazo de la tecnología sobre el empleo y el salario, o el resultado final de la carrera entre robots y trabajador. Pero el avance de la inteligencia artificial en la realización de tareas que a priori no parecían automatizables, nos hace inclinarse por la perspectiva de los escépticos y pensar que al final del camino tendremos menos empleo y menos salarios.

Ahora bien, nos preguntamos ¿Cómo evolucionó el concepto de trabajo al largo del tiempo y cómo evoluciona ahora?

Así como la segunda Revolución industrial generó sus propias redes de seguridad y redujo las horas trabajadas, dándole tiempo libre a la vida del trabajador, las distintas etapas del capitalismo naturalizaron políticas distributivas etiquetadas como “comunistas”. De igual modo ahora nos enfrentamos a un desafío que abre las puertas a una nueva sociedad y cultura, es decir crear condiciones para que la abundancia generada por el progreso tecnológico sea sustentable económica y socialmente.

La tecnología trae una desglobalización que afecta aún más a las economías en desarrollo. El conjunto de nuevas técnicas amenaza con quitarnos ventajas competitivas, por ejemplo, los recursos naturales pueden reemplazarse con nuevas fuentes de energía, los alimentos con impresión sintética, los trabajadores baratos con robots.

En nuestro país tenemos desempleo encubierto en el sector público y en empresas de sectores no competitivos protegidos. Tenemos una

fuerza laboral con mayoría de trabajadores de calificación media y baja en trabajos rutinarios, los más sensibles a la automatización.

Poseemos déficit de calidad educativa, tanto absoluto como en relación con otras economías emergentes, alumnos secundarios y universitarios que abandonan sus estudios; asumimos problemas para generar empleo de calidad y aquellos estudiantes que completan su formación deben contentarse con trabajos para los que están sobre calificados y subremunerados. Esto conspira contra nuestro desarrollo y es el principal desafío de la economía política argentina.

PLATAFORMA DIGITAL

Es uno de los cambios más importantes en el mundo laboral en los últimos diez años.

La “plataforma virtual”, es una base de datos simbólicos, con una serie de herramientas de comunicación propia (foros, chats, correos electrónicos, etc.), que permiten la creación y gestión de la misma a través de un software. **LA NUEVA EMPRESA - NEGOCIO**

Existen dos tipos: las plataformas en línea- **online-**, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa que se hace por Internet, - modalidad también conocida como crowdwork- crowd (grupo de personas) y outsourcing (externalización), o sea, externalizar tareas entre un grupo de personas. En estas plataformas, los clientes publican paquetes de tareas que deben ser completados, mientras que los trabajadores seleccionan y reciben un pago por

cada tarea que realizan. El pago que reciben los trabajadores corresponde al precio indicado por el cliente menos la comisión que cobran las plataformas.

Las comisiones que perciben de los clientes estos nuevos negocios- las plataformas- son diversas y el porcentaje está relacionado con los montos que los clientes pagan a los trabajadores, además cobran adicionales en relación a lo que le insuma al operador desagregar tareas

7

grandes en microtareas para que se puedan publicar en las plataformas, o también si el trabajo se debe asignar a un determinado grupo de trabajadores por ejemplo basados en la edad, género, estado civil etc.

Los trabajos a demanda utilizados en las aplicaciones de software (o **apps**) con geolocalización es cuando el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas. Se han desarrollado particularmente en el transporte –donde Uber es quizás el caso más conocido–, el comercio (*delivery*) –como Glovo, Rappi o Pedidos Ya- o para brindar servicios (reparaciones) a los hogares.

Si bien estas plataformas digitales son el resultado de avances tecnológicos, el trabajo que generan se asemeja a muchas modalidades laborales que existen desde hace tiempo, con la diferencia que cuentan con una herramienta digital que sirve de intermediario, es decir que, de alguna manera las plataformas se asimilan a la agencia de empleo temporario con tecnología, pues brindan la infraestructura técnica para que los **solicitantes** del servicio den a conocer tareas por medio de anuncios entre un gran número de trabajadores potenciales en distintos enclaves geográficos y circunstancias económicas (“el grupo de personas”), evaluar los resultados con las tareas

terminadas y pagar a los trabajadores individuales por los servicios prestados.

Por otra parte, también brindan servicios e infraestructura a los **trabajadores** desde una posición centralizada en la que ellos encuentran tareas de muchos solicitantes, un método para entregar el producto del trabajo y la infraestructura técnica y financiera para cobrar por el trabajo terminado.

CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES

Las nuevas tecnologías provocan una verdadera revolución en el campo de las relaciones laborales, principalmente en el rol del trabajador, que podemos resumir en dos aspectos:

En primer término inducen a su reducción y obliga a los restantes a ser formados y capacitados con mayor especialidad, llamados “trabajador inteligente”.

8

Un estudio de campo realizado por la OIT entre el año 2015 y año 2017 estableció que los trabajadores cuentan con altos niveles de estudios de grado universitario y posgrado en informática, ingeniería y economía y reveló que el mercado laboral digital creció un 25 por ciento entre el año 2016/2017.

Este colectivo de trabajadores “Inteligentes” posee tres características:

1) -un alto margen de autonomía en el desarrollo laboral,

2)-su salario se remite a un micro pago por cada tarea que realiza,

3)- poseen una relación esporádica o a corto plazo entre él y el cliente.

En segundo término se procura un abaratamiento de costos y que el trabajador brinde mayor productividad y competitividad.

¿Cuales son las razones de los trabajadores para desempeñarse en plataformas virtuales ?:

- **mujeres**, que encuentran en el empleo de plataformas la oportunidad de conciliar su vida laboral con su vida personal;
- **inmigrantes**, que en muchos casos con dificultad de obtener documento de identidad en condiciones para acceder a un empleo formal;
- **minorías sexuales**, que no deben pasar por una entrevista de trabajo y, así, encuentran en el empleo de plataformas una oportunidad laboral sin exponerse a la xenofobia y el racismo;
- **jóvenes**, para quienes el empleo de plataformas es, en muchos casos, el primer empleo.

La transformación tecnológica cuestiona la protección laboral por excesiva. La crisis económica y el desempleo a partir de 1990 impulsaron la flexibilidad laboral, lo que generó formas de trabajo más eventuales y precarias y un proceso de contratación y gestión más automatizado, las múltiples funciones de las plataformas que pueden ser un espacio de aprendizaje, o de actividades comerciales, o de producción de servicios, lo facilitó.

En la actualidad, algunas plataformas digitales están transformando su sector, ejemplo de ello es “Amazon”, -plataforma que se dedica al comercio electrónico- y permite comprar un producto a través de su portal en lugar de ser atendido por un vendedor en un local físico.

La economía sólo se concibe a escala global; fenómeno denominado "globalización".

El intercambio de bienes y servicios a través de Internet generó una nueva economía “virtual” que nos lleva a construir nuevas formas de organización del trabajo y estrategias productivas. Las “empresas” son sustituidas por plataformas que organizan y distribuyen el trabajo dando origen a un “nuevo trabajador autónomo” donde confluyen rasgos de subordinación y elementos de autonomía y que define en su prestación laboral, la extensión del horario e incluso los descansos y sus vacaciones aunque se encuentre inserto en una organización empresarial.

En todos los casos las plataformas postulan que son meramente proveedoras de una herramienta informática.

Consideran que sus trabajadores son independientes, con lo cual los privan de ciertas protecciones dispuestas en las legislaciones laborales y en materia de seguridad social. Los términos y las condiciones de trabajo en ellas están dispuestos en sus “términos de servicio”, que los trabajadores deben aceptar para empezar a realizar las tareas. En estos documentos se dispone cómo y cuándo serán remunerados los trabajadores (crowdworkers), cómo serán evaluados y de qué recursos disponen (o carecen) en caso de problemas.

La estructura de pago es por tarea y no por tiempo, y la

prestación de servicio se asemeja a un trabajo a destajo.

Entender la naturaleza de los modelos de negocios colaborativos y el rol de intermediación de estas plataformas es necesario para establecer si existe una relación de dependencia encubierta y definir si dichos prestadores son emprendedores independientes, trabajadores autónomos económicamente dependientes de un organizador o se ajustan al concepto tradicional de la subordinación técnica, jurídica y económica de la relación laboral clásica.

10

NUEVOS MODELOS DE CONTRATACIÓN

TEMPORAL

Es un cambio de paradigma respecto de las modalidades tradicionales de empleo que requiere definir rápidamente cómo controlará el Estado los aportes tributarios estos nuevos modelos de contratación temporal y flexible que se extenderán mientras haya una demanda creciente de consumidores que pactan servicios virtuales. Otra arista no menos importante, es saber cómo se recaudarán las contribuciones de la Seguridad Social.

Para ello deberá definirse si las distintas plataformas que se crean deben aportar un impuesto directo con destino a la seguridad social que haga posible financiar la cobertura universal de la población, ello más allá de cada caso en particular.

Si bien es cierto que la plataforma puede estar radicada en cualquier país, lo cierto es que la prestación que en definitiva se realiza tiene lugar en un estado y, por ende, debería establecerse un impuesto especial, además de las cotizaciones directas a la Seguridad Social de quien presta el

servicio.

Todolí Signes expresa que: “Las nuevas plataformas virtuales están cambiando la forma en que se prestan los servicios. La tecnología está transformando las organizaciones empresariales de forma que el trabajador subordinado es menos necesario. De esta manera, estas compañías desarrollan su principal actividad a través de trabajadores autónomos. En este contexto, el Derecho del Trabajo se enfrenta a su mayor desafío, teniendo que regular una realidad muy diferente a la existente en el momento en el que fue creado” (Todolí, 2015).

Hoy nos planteamos si estamos ante trabajadores autónomos que emplean los beneficios de una plataforma, o ante una nueva forma de subordinación en la que los controles de la prestación no han desaparecido, pero se han transformado. “Las empresas en vez de dar instrucciones y controlar el proceso de ejecución para asegurar su calidad, confían en las evaluaciones de los clientes mediante los algoritmos.

11

PLATAFORMAS DE ASIGNACIÓN DE MICRO-TAREAS

Surgieron debido a la necesidad de contar con inteligencia humana cuando la inteligencia artificial no pudo superar el **juicio humano** por ejemplo: clasificar diferentes matices en los casos de las imágenes.

Es un mercado digital de trabajo para pequeñas tareas de información que van desde identificación hasta moderación de contenido.

La tarea de identificación de imágenes consiste en identificar y

marcar determinadas características, por ejemplo: en miles fotos de calles los trabajadores identifican y marcan peatones, autos, etc., y se les abona por cada foto etiquetada, en una encuesta por ejemplo, el trabajador cobra por cada respuesta. Muchas plataformas de micro-tareas se especializan en brindar conjuntos de datos etiquetados por seres humanos que se usan para formar algoritmos de aprendizaje automático, que en un futuro funcionen sin la participación de seres humanos.

En el caso de las tareas de moderación de contenido los trabajadores eliminan el material cuestionable de la Web. Los algoritmos se utilizan para marcar el material sospechoso, pero para la decisión de eliminarlos se necesita un juicio de valor humano que establezca si la imagen o el lenguaje es racista, violento, etc.

En esta “economía de los pequeños mandados” las plataformas se presentan como una herramienta informática en la cual confluyen la oferta y la demanda recurriendo a recursos desaprovechados como los cadetes de reparto, choferes de transporte en automóvil, y trabajadores esporádicos para la limpieza doméstica o pequeños arreglos de plomería y electricidad de urgencia.

ALGORITMOS DE CALIFICACION Y DE BUSQUEDA

Los algoritmos son ecuaciones matemáticas, es una secuencia de procesos lógicos relacionados entre sí.

cuando negocios minoristas de de EEUU empezaron a incorporar software para optimizar la planificación de los turnos del personal.

Similar es lo que se usa en los depósitos en forma rutinaria el voice-picking, un sistema automatizado, por voz, que le indica al personal de un depósito que retire determinados productos mientras monitorea su desempeño. El personal usa auriculares con un micrófono; recibe instrucciones a través del sistema automatizado y confirma sus acciones verbalmente en el sistema.

Las calificaciones de los trabajadores de plataforma no se basan sólo en las ponderaciones de los clientes, sino también en diversos parámetros que el algoritmo analiza de manera automática y sin consultar con el trabajador; por ejemplo, en los casos de trabajadores de –apps- tiempos de entrega, utilización o no del uniforme de la empresa, etc., determinan una calificación del trabajador en la plataforma y su oferta de trabajo dentro de ella, es decir que, depende del ensamble del trabajador con las políticas de la plataforma. Así funciona la calificación de las empresas virtuales, como Uber, Rappi, Pedidos Ya.

Los algoritmos de búsqueda es aquel que está diseñado para localizar un elemento con ciertas propiedades dentro de una estructura de datos. Generan grandes cantidades de datos, idealmente estadísticos, para cerrar las brechas de información. Se utiliza la información preestablecida para extraer conclusiones sobre las características y comportamiento futuro de las personas cuyos datos propios no necesariamente ha analizado el algoritmo.

En las plataformas digitales de trabajo, la gestión mediante algoritmos va más allá de dirigir el trabajo y la planificación, llegando a controlar casi todos los aspectos del trabajo. Möhlmann y Zalmanson (2017) definen

cinco características de la gestión mediante algoritmos: (1) seguimiento continuo de la conducta de los trabajadores; (2) constante evaluación del desempeño de los trabajadores mediante la revisión de los clientes, pero también mediante la aceptación o el rechazo del trabajo por parte del cliente; (3) implementación automática de decisiones, sin que intervenga un ser humano; (4) interacción de los trabajadores con un “sistema” en lugar de con seres humanos, privándolos de cualquier oportunidad de los comentarios, la

13

conversación o la negociación con su supervisor, típico de trabajos fuera de Internet; y (5) poca transparencia. La poca transparencia proviene de prácticas comerciales competitivas que impiden que las plataformas revelen cómo funcionan los algoritmos, pero también por la naturaleza adaptable de los algoritmos, que modifican las decisiones según los datos recopilados.

El nuevo modelo laboral promueve la movilidad en el trabajo, carencia de un lugar físico y los horarios flexibles, los trabajadores de plataformas generan una nueva categoría de trabajadores semi-dependientes y el Derecho del Trabajo debe regular ésta nueva organización virtual y, redefinir las tutelas laborales, es necesario que se impulsen marcos regulatorios adecuados que aseguren una cobertura legal apropiada de los trabajadores digitales en temas tales como la salud, accidentes de trabajo, sistema previsional, por la sola condición de participar en una comunidad productiva.

EL IMPACTO DE LA ECONOMÍA DIGITAL EN EL TRABAJO

La cuarta revolución industrial se revelará con mayor impacto a partir de los avances en la Internet de las cosas, el análisis de macrodatos, la computación en la nube y la inteligencia artificial.

La Internet de las cosas conectará *no solo a personas*, sino también a objetos dotados de capacidades de detección, procesamiento y comunicación de información digital. Esta infraestructura generalizada iniciará una colosal cantidad de datos, que podrá utilizarse para acrecentar la eficiencia en términos de producción y distribución de bienes y servicios.

Las “plataformas basadas en la nube” facilitarán el acceso a recursos informáticos, lo que permitirá ofrecer servicios telemáticos flexibles y a petición a través de Internet, reduciendo los costos fijos de la infraestructura en beneficio de las organizaciones pequeñas y medianas.

Esto será posible en la medida en que se disponga de una conectividad de banda ancha fija y móvil fiable. La inteligencia artificial demandará expertos diestros en aprendizaje automático.

Sin embargo, por ahora, la utilización de la tecnología digital en la industria no abarca un amplio espectro de actividades creativas o analíticas y,

14
en consecuencia, la demanda de trabajadores altamente calificados seguirá aumentando.

Al menos por ahora, es probable que crezcan los puestos basados en habilidades '*humanas*' como la creatividad, la iniciativa, el pensamiento crítico, la persuasión, la inteligencia emocional y el liderazgo. Esto será necesario en roles como servicio al cliente, ventas, marketing o capacitación.

En el otro extremo, crecerá en el futuro la demanda de empleos no rutinarios, de bajas calificaciones y difíciles de automatizar, como los

acompañantes terapéuticos y de cuidados personales, en consonancia con el envejecimiento de la población.

Según datos del BID (2017) funcionan más de un millón de robots industriales, principalmente en los sectores automotriz, electrónico y metalúrgico. En dichas actividades hoy se observa el fenómeno de la “cobotización”, es decir la convivencia entre personas humanas y robots, lo que redundará, en algunas industrias, en aumentos significativos de productividad.

Aunque aún solamente haya prototipos, y a algunos les suene a relato de “ciencia ficción”, a mediano plazo la logística también será impactada por la tecnología, no solamente por camiones autónomos sin conductor que seguirán rutas predefinidas y serán guiados satelitalmente a distancia, sino también, más a futuro, por los drones de vendedores como Amazon y similares que realizarán ciertos envíos de paquetes en reemplazo de los carteros de las empresas de correo.

El futuro impuesto a los robots no es una decisión que se pueda tomar a las apuradas sin dar un debate serio que considere, si el sistema tributario favorecerá la inversión en capital por encima de la inversión en capital humano. Frente a ello, en una economía donde gran parte de los jóvenes no estudia ni trabaja, la pobreza supera el 35 % y la informalidad del trabajo alcanza el 33%, la automatización del empleo demanda definir políticas públicas más adecuadas para la inclusión social.

En el formato tradicional las empresas constituían muchas funciones dentro de una misma organización, o un mismo grupo económico, porque era muy engorroso coordinar todas las transacciones con terceros ajenos y eso incrementaba sus costos.

La conectividad que se logra con Internet y los desarrollos de

software de análisis y predicción de grandes volúmenes de datos hoy permiten

15

reducir significativamente esos costos, abaratando la realización de muchas transacciones más allá de los límites de la propia empresa. En el marco de esa tendencia surge el fenómeno de las **plataformas digitales**, las cuales crean mercados y generan un punto de conjunción entre servicios laborales y su demanda.

Las plataformas digitales aprovechan los siguientes elementos: tejen gigantescas redes de millones de usuarios conectados en los que los compradores y vendedores se encuentran con unos pocos clics. Para actividades que, no requieren la prestación de servicios en forma personal, la escala se dispara a niveles globales, dada la ubicuidad de los dispositivos digitales conectados e inteligentes.

Facilitan la igualdad ya que por medio de los algoritmos de búsqueda hacen coincidir una combinación de aspectos concretos de cada tarea, lo que se ofrece y lo que se busca.

Permiten a los trabajadores y clientes compartir perfiles, contactos y validaciones de terceros. También generan rankings de calificaciones y acumula datos que brindan credibilidad tanto para los trabajadores independientes como para sus clientes, antes y después de la transacción.

El costo de agregar más participantes es casi nulo para las plataformas en sí, y las barreras de entrada para que los nuevos trabajadores se unan son tan bajas que pierden significación. El crear un perfil y comenzar a buscar asignaciones de inmediato en una plataforma como **Freelancer.com** es muy fácil. La evolución de las tecnologías digitales ha permitido que muchos trabajadores ingresen a los ecosistemas del trabajo independiente, sin

embargo, a futuro y a medida que la cantidad de plataformas digitales crezca y abarquen otras actividades la duda que surge es si estas modalidades virtuales desafiarán la organización tradicional de las empresas establecidas o solamente serán “animales fabulosos” que se destacarán en determinados nichos.

Por otra parte, desde el punto de vista del empleo, para entender el fenómeno de los trabajadores de plataformas digitales debemos empezar por comprender que una parte de la fuerza laboral ya no se gana la vida en un trabajo de tiempo completo con un único empleador.

16

En Argentina, en agosto de 2018, según datos públicos de AFIP, había 1.960.611 monotributistas puros, 978.921 trabajadores del Régimen General de autónomos, 416.053 monotributistas sociales y, si los consideramos también en este grupo, unos 643.399 trabajadores domésticos de casas particulares. Cabe aclarar que estos 4 millones de personas son los que se encuentran registrados y cotizan a la Seguridad Social, **no** encontrándose contemplados en esta cifra los que se desempeñan en la marginalidad.

Frente a este terreno fértil surgen las plataformas digitales, aprovechando la ubicuidad de los dispositivos móviles, la creciente cantidad de trabajadores y clientes a los que pueden llegar, y la cada vez mayor capacidad de aprovechar en tiempo real un cúmulo de datos en aumento que permite lograr coincidencias más eficientes entre oferentes y demandantes.

A medida que las plataformas digitales se instalan y alcanzan una masa crítica mínima crean oportunidades a gran escala donde los trabajadores se conectan con los compradores de servicios.

Sin embargo, no todo es “color de rosa” y una de las fuerzas que impulsa el crecimiento de esta fuerza laboral independiente puede ser la contratación en condiciones de precariedad laboral de ciertas poblaciones desempleadas e inactivas que quieren trabajar y no logran acceder a otros empleos.

Frente a ello es necesario que se impulsen marcos regulatorios adecuados que aseguren una cobertura legal apropiada de los trabajadores de plataformas digitales en temas tales como cobertura de salud y de accidentes laborales, jubilación por vejez e invalidez, el acceso al crédito y la capacitación para nuevas habilidades que les permite progresar hacia empleos de mayor remuneración.

Sin duda habrá trabajadores que llegarán por necesidad a estas modalidades de trabajo y otros que lo harán porque se sienten atrapados en un cubículo de un escritorio o no soportan la convivencia con ciertas reglas propias de una oficina.

Las plataformas digitales son la manera en que la tecnología abarata los servicios y los hace más accesibles a través de internet, pero el universo de las plataformas digitales es amplio y variado y no responde a una única tipología. Según Accenture (2016), en su análisis realizado en

17
colaboración con la Alianza de Jóvenes Empresarios del G20, cada vez tienen mayor peso en la economía.

En la actualidad, algunas nuevas plataformas digitales están transformando su sector y nombres como Airbnb, Lyft y Upwork se nos vuelven cada día más familiares.

Otras, como Uber y Cabify, se orientan al transporte y permiten

contratar por medio de una aplicación un vehículo para hacer un recorrido.

También encontramos las dedicadas a la cadetería y repartos, como Glovo o Rappi o al microtrabajo independiente y esporádico como Freelancer y Upwork.

En casos como Freelancer y Upwork los procedimientos de fiscalización basados en los tradicionales relevamientos presenciales de personas en actitud de trabajo en un establecimiento físico (v.gr.: conteo de personal) para detectar el empleo no registrado no son eficaces cuando el trabajador realiza su prestación por medio del teletrabajo o de una plataforma digital.

Por otro lado, algunas de las plataformas digitales afectan a las empresas existentes (videoclubes, taxis y remises, empresas de cadetería y delivery, etc.), situación que entra dentro de la evolución de las tecnologías de cada sector.

Pero además algunas intentan imponer relaciones empleador - trabajador fuera de las normas legales, simulando que el trabajador es un independiente que opera por cuenta propia y, en nombre de la reducción de los costos laborales y de la presión tributaria realizan lobby por la desregulación de los contratos de trabajo y las modalidades de empleo.

En el mismo sentido se vuelve necesario contemplar el fenómeno de las plataformas que permiten el trabajo free-lance y on-line (fenómeno que hoy abarca a 50 millones de personas en todo el mundo) y de los servicios globales, debiéndoselo conjugar con modos distintos de financiar la seguridad social.

La normativa deberá garantizar la libertad de estos trabajadores de plataforma para organizarse de forma colectiva y realizar negociaciones

grupales, sin resignar derechos de protección social, y asegurando mecanismos de contribución fiscal tanto para los trabajadores como para los empleadores.

18

Ampliar el universo de cotizantes requiere, en definitiva, igualar hacia arriba, es decir, posibilitar que los trabajadores independientes obtengan los mismos beneficios y protección que los trabajadores tradicionales, manteniendo, al mismo tiempo, la flexibilidad que proporciona el trabajo autónomo. La legislación debe rápidamente definir encuadramientos adecuados para los nuevos trabajadores o, al menos, una mayor flexibilidad a la hora de pretender su encuadramiento en las reglas hoy existentes para definir si estamos ante relaciones dependientes o trabajadores independientes.

Una figura a explorar es el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Para estos universos que cada vez serán más frecuentes es necesario que se tengan regulaciones claras a la hora de la tributación para cubrir las contingencias de seguridad social. En el marco del trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo Sustentable previamente referidos (CNCPS, 2017) hoy ya no se puede seguir pensando en trabajadores autónomos que no tengan cubiertas las mismas contingencias que un trabajador dependiente.

LEGISLACION LABORAL y SEGURIDAD SOCIAL – RELACION LABORAL TRABAJADOR Y TRABAJADOR AUTONOMO.

La legislación debe definir en forma urgente cómo deben tributar las nuevas formas de organización de los negocios y servicios digitales. Es decir, debe establecerse si las empresas, que argumentan solamente ofrecer una plataforma digital para unir oferentes y demandantes en un negocio de economía colaborativa, dan el servicio o venden el producto con sus factores de producción.

Seguramente la respuesta no será lineal ni unívoca para todos, ya que, por ejemplo, AIRBNB no es una cadena de micro alojamientos, pero UBER, puede ser considerada una empresa de remises y, por lo tanto, los “conductores asociados” ser considerados empleados de UBER.

Frente a ello, adquiere mayor importancia el hecho de que, las plataformas que organizan el servicio y reciben los pagos desde el

extranjero, muchas veces no tienen representación en el país y, por lo tanto, se dificulta resolver su tributación.

19

Antes de entrar en el tema de la evolución de las relaciones laborales y del impacto que tendrá sobre ellas la cuarta revolución industrial y la economía digital, es necesario analizar el concepto de **Seguridad Social** y la cobertura legal a la que tienen acceso quienes cotizan sus aportes a dicho sistema de protección.

Para empezar debemos aclarar que, se define a la Seguridad Social como el “conjunto de medios técnicos y jurídicos que aseguran al individuo o a grupos sociales, el derecho a determinadas prestaciones destinadas a la atención de las contingencias sociales, cuyas consecuencias no pueden ser afrontadas por los propios afectados”.

Cuando hablamos de contingencias sociales estamos aludiendo a hechos de naturaleza biológica, patológica o económica, cuyo advenimiento provoca a la persona que los sufre, consecuencias eminentemente económicas, ya sea por la pérdida de ingresos o el incremento de gastos.

En la actualidad damos por supuesto que el trabajador tiene derecho a una cobertura legal ante las contingencias de la vida, pero las raíces de la Seguridad Social tienen apenas un poco más de un siglo de antigüedad y se originan en la respuesta colectiva de los trabajadores, a partir de la revolución industrial.

Las ganancias de productividad que originó la primera revolución industrial tardaron mucho en “*desembocar*” en los salarios de los obreros y en sus condiciones de vida y de labor, lo que incrementó la desigualdad.

Podemos empezar diciendo que, en Argentina, la primera ley jubilatoria es del año 1867 y que recién en 1954 se empieza a tomar conciencia de la atomización previsional en múltiples cajas por sector y se empieza a impulsar la unificación de regímenes a través de la Ley N°. 14.370.

En el plano internacional, la Alemania del canciller Otto Von Bismarck, también a fines del Siglo XIX, introdujo el concepto de seguro social, sin concebirlo como un sistema integrado, los seguros de enfermedad, de accidentes de trabajo, de invalidez y vejez fueron la primera cobertura de seguridad social establecida por ley obligatoria.

Hoy, en los albores de una nueva revolución industrial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) plantea la protección social

universal como un paso ineludible para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En la concepción moderna, las políticas de protección social no solo protegen a las personas contra eventuales riesgos en la vida, sino que también son determinantes para impulsar la demanda interna y la productividad, respaldar la transformación estructural de la economía y promover el trabajo decente.

La humanidad ha trabajado desde hace miles de años, sin embargo, el concepto actual de trabajo es algo muy reciente en esa dilatada historia. En el siglo XIX con la revolución industrial se generaron fenómenos migratorios hacia las grandes ciudades y surge el paradigma de las relaciones laborales que hoy conocemos: Una jornada laboral pre acordada, un establecimiento fijo en el cual se prestan tareas, por ejemplo una fábrica, una oficina, un salón de ventas, etc., y una estructuración determinada con patrones, gerentes, empleados, puestos de desempeño y habilidades específicas.

Este paradigma del empleo es cuestionado a partir de las nuevas formas de relaciones laborales que impulsa la economía digital.

La reconversión de puestos de trabajo no se puede simplificar como si se movieran fichas en un tablero. Por lo general los puestos de trabajo que se pierden por la automatización, en muchos casos se encuentran en lugares distintos de aquellos en los que se crean nuevos puestos de trabajo. Y, los trabajadores menos calificados tienen más probabilidades de quedar desempleados, porque debido a sus limitaciones financieras, tienen menos flexibilidad para trasladarse de una ubicación a otra.

Si bien el fenómeno es muy complejo y, como en toda cuestión social, no se puede reducir a un único factor, esta limitación explica las restricciones que experimentan las grandes urbes para reabsorber los puestos

desplazados de las industrias que han cerrado.

Aunque esas industrias hoy volvieran a fabricar en el país e invirtieran en la automatización, es claro que los puestos perdidos no se recuperarán sino que serán reemplazados por procesos robotizados.

Como resultado de estas tendencias, cada vez es mayor la probabilidad de que el trabajador del futuro ya no dedique con exclusividad su

21

carrera laboral a una empresa, ni siquiera a un sector económico determinado, sino que volverá a ser una especie de “*nómada moderno*” que, en lugar de recolectar frutas y cazar sus presas, va a tener que recolectar habilidades y cazar trabajos esporádicos **sin garantías** de un establecimiento, ni un puesto de desempeño, ni una jornada laboral fija.

Llegados a este punto es necesario que hagamos algunas precisiones sobre el trabajo independiente por cuenta propia.

Si bien los sistemas de Seguridad Social se han construido sobre la base de los trabajadores en relación de dependencia, a medida que fueron evolucionando también alcanzaron a los “independientes” que trabajan por cuenta propia y a su propio riesgo. Ese conjunto de trabajadores autónomos han ido evolucionando en el tiempo conformando un grupo diverso que no responde a un único perfil.

Un informe del Mc Kinsey Global Institute (2016) titulado “***Trabajo independiente: Elección, necesidad y economía de negocios***” estima que, hasta 162 millones de personas en Europa y Estados Unidos -o entre el 20 y el 30 por ciento de la población económicamente activa- realizan algún tipo de trabajo independiente.

En dicho informe se proyecta una clasificación de los

mencionados trabajadores, demográficamente diversos, agrupándolos, en cuatro segmentos: 1) **agentes libres**, eligen el trabajo independiente y obtienen su principal ingreso de él; 2) **aficionados ocasionales**, usan el trabajo independiente para obtener ingresos suplementarios y lo hacen por elección; 3) **renuentes**, viven principalmente del trabajo independiente pero preferirían trabajos tradicionales; y 4) **financieramente condicionados**, que hacen un trabajo independiente suplementario por necesidad porque sus ingresos principales no les alcanzan.

Esta tendencia no es positiva si se consolida a futuro, porque las relaciones permanentes de empleo en relación de dependencia son suplidas, en el mejor de los casos, por pequeñas cotizaciones tarifadas de contribuyentes de un régimen que, debiera ser de transición hacia el régimen general, cotizaciones que además, están retrasadas en su valor y, en consecuencia, no cubren la cuantía de las contingencias futuras de jubilación y el creciente aumento de la expectativa de vida de los ancianos, asegurando

22

apenas, en el mejor de los casos y si es un aportante regular que reúne la cantidad mínima de años de servicio, un haber previsional mínimo.

TRABAJO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE (TRABAJO PARASUBORDINADO)

En la actualidad hay países cuya legislación define el trabajo subordinado y/o el trabajo autónomo como: Austria, Bélgica, Finlandia, Italia, Noruega, los Países Bajos, Portugal, España y Suecia.

Por el contrario, los países que no disponen de una definición

legal de dichos tipos de trabajo, sino que su determinación se basa en la jurisprudencia son: Dinamarca, Francia, Alemania, el Reino Unido, Grecia, Irlanda y Luxemburgo.

El modelo trabajo subordinado/trabajo autónomo no ha variado, pero existe la tendencia a incluir el “trabajo económicamente dependiente” como subgrupo dentro de la categoría legal del “trabajo autónomo”, es decir, es un trabajo autónomo con características especiales.

El concepto jurídico del trabajo económicamente dependiente existe en Italia, Alemania y el Reino Unido.

Las disposiciones legislativas que se aplican a los trabajadores económicamente dependientes se refieren a: la seguridad social (pensiones, accidentes y enfermedades laborales, protección de la maternidad, permisos de trabajo); • las normas de procedimiento en materia laboral; • los periodos vacacionales; • los convenios colectivos.

Mientras que en Italia, por ejemplo, existen disposiciones en los convenios colectivos que se aplican al trabajo económicamente dependiente en relación con: • la forma del contrato (escrito); • la duración de la relación contractual; • las obligaciones contractuales; • las horas de trabajo y el modo en el que se deben cumplir las obligaciones contraídas; • la remuneración y la forma de pago; • la salud y la seguridad en el trabajo; • la suspensión de la relación laboral (por enfermedad, accidente, o razones familiares); • la formación; • la anulación del contrato; • las obligaciones del trabajador; • los derechos sindicales.

En Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Noruega, los Países Bajos y Portugal no existe dicho concepto jurídico, pero se plantea el debate en procura de una legislación.

Existe una necesidad concreta legislativa de protección social - considerando que ese tipo de colectivo posee recursos humanos limitados- a fin de evitar un trabajador digitalmente precarizado y establecer normativamente: los contratos del cual el trabajador obtiene sus ingresos; la relación con la organización de la empresa; la falta de subordinación, pero la existencia de coordinación de la actividad por parte de la empresa cliente; la duración de la relación contractual, etc.

En Bélgica, Luxemburgo, España y Suecia, no existe una definición de trabajo económicamente dependiente ni se plantea ningún tipo de debate en relación al tema.

Lo que respecta a las medidas internacionales, en la 95a Conferencia Internacional del Trabajo se formuló una propuesta para que se elaborase un convenio de la OIT relativo a la contratación externa.

El Convenio se aplicaría al trabajo “efectuado personalmente en condiciones de dependencia o subordinación a la empresa en cuestión, siendo dichas condiciones similares a las que caracterizan a una relación laboral regulada por la legislación en vigor y la práctica nacional, pero en la que la persona que lleva a cabo el trabajo no posee una relación laboral reconocida con la empresa para la que trabaja” (artículo 1 de la propuesta de convenio).

La estrategia propuesta por la OIT en este sentido era: 1. ampliar el ámbito de aplicación de la legislación laboral más allá del trabajo subordinado; 2. introducir algún tipo de protección esencial para todas las formas de trabajo en las que se produce la contratación de un servicio externo, independientemente del marco jurídico que regule el servicio que se proporciona. El artículo 5 de la propuesta establece los derechos más importantes en el ámbito de la contratación externa: • libertad de asociación y

de negociación colectiva; • prohibición de discriminación; • límite de edad; • remuneración; • salud y seguridad en el trabajo; • protección en caso de accidente o enfermedad laboral; • seguridad social.

En Argentina, en la provincia de Mendoza (Ley 9086, 2018), se ha dictado una reglamentación local para los servicios de transporte a través de plataformas electrónicas a los cuales define como el servicio que con base en el desarrollo de tecnologías de dispositivos móviles, utilizando el sistema de posicionamiento global y plataformas independientes, permite conectar a usuarios que lo demanden, punto a punto, con conductores que ofrecen dicho

24

servicio mediante el uso de la misma aplicación, para celebrar un contrato en los términos del artículo 1280 y siguientes del Código Civil y Comercial de la Nación, según se trate de un servicio de transporte público o privado, respectivamente. La referida ley establece obligaciones para las empresas de redes de transporte privado por plataformas electrónicas entre las que podemos señalar la fijación de una sobre-alícuota en el Impuesto local sobre los Ingresos Brutos, la hace solidaria por los gravámenes correspondientes a cada uno de los conductores, le impone la limitación de solamente asignar viajes a los vehículos y conductores que se encuentren registrados ante la autoridad local, debe fiscalizar que los conductores cumplan con las obligaciones tributarias, previsionales y reglamentarias correspondientes, no pudiendo asignar viajes a quienes no demuestren estar al día en su cumplimiento. La empresa virtual debe constituir domicilio en la Provincia de Mendoza y designar un representante, apoderado o encargado de negocios que tenga residencia permanente en la Ciudad de Mendoza.

Además, si está constituida en el extranjero tendrán que establecer

una sucursal en jurisdicción de la Provincia, e inscribir la misma en el Registro Público a cargo de la Dirección de Personas Jurídicas de la Provincia de Mendoza, cumpliendo con las exigencias y requisitos que, a tal fin, fija dicha repartición. La normativa contempla un libro de quejas virtual que cumpla las exigencias de la Dirección Provincial de Defensa del Consumidor y contempla proveer a los usuarios de un sistema para la evaluación de cada Conductor.

En caso que, de acuerdo a los estándares de calidad dispuestos por la Empresa de Redes de Transporte (ERT), los usuarios determinen que algún conductor no cumple con la calificación mínima requerida, la ERT o cualquiera de sus empresas relacionadas, deberá tramitar la baja de dicho Conductor de la plataforma electrónica.

El proyecto de reforma laboral hoy en la Argentina, promueve el avance de nuevas formas de empleo por fuera de los convenios colectivos y en el caso de los trabajadores de plataformas digitales, se los excluye mediante la creación de la figura de los trabajadores “autónomos económicamente dependientes”.

El control que las plataformas ejercen sobre la organización del trabajo desnuda la ficción del trabajo por cuenta propia o autónomo.

25

CONCLUSIÓN

El acceso a las tecnologías determinará la conformación de un mundo bipolar, entre excluidos e incluidos, siendo así, estas nuevas actividades ameritan un marco legal específico. Un proyecto regulatorio debe exigir presencia comercial de las empresas de plataforma en el territorio para poder operar, a fin de fortalecer el Sistema tributario y garantizar el

financiamiento de la Seguridad Social de forma equitativa y sostenible ya que de no expandirse la cantidad de cotizantes, la sociedad deberá pensar en un financiamiento basado en otros recursos.

Nuestra legislación deberá definir nuevo conceptos entre ellos, la del “empleador virtual”.

Corresponde una protección normativa en relación al trabajador

sobre: - La remuneración debe tener un piso, que no puede ser inferior al salario mínimo,

- Creación de una Defensoría o instancia similar al SECLO para las controversias entre los trabajadores y las plataformas (utilizado en Alemania),

- Prohibición de la falta de pago,

- Responsabilidad de la plataforma ante la falta de instrucción precisa de la tarea,

- Los trabajadores deberían poder exportar su legajo, y tener conocimiento del objeto de su trabajo,

- Establecer la jornada laboral, derechos sindicales, y de seguridad social,

- Las condiciones relativas a la propiedad, mantenimiento, uso y seguro del equipamiento a utilizar, provisión de herramientas de trabajo, como computadoras personales, módems, routers, teléfonos fijos y móviles,

- Los gastos de compensación que comprenda: el uso de energía o Internet para la prestación de sus servicios, como contar con silla ergonómica, matafuego portátil, botiquín de primeros auxilios y almohadilla para el mouse.

Las preocupaciones sobre el trabajo en el futuro giran en torno a si la tecnología desplazará al ser humano en el lugar de trabajo y, de ser así, qué hacer con el creciente excedente global de mano de obra.

La regulación del trabajo a distancia independientemente de cómo se tipifique normativamente como trabajadores “con características especiales” o “autónomos” debe evitar concretar relaciones laborales marginales o encubiertas. Mas allá de las vicisitudes que despiertan estas nuevas modalidades tenemos que soslayar que nos permiten atraer nuevas inversiones en un marco de acuerdo que en un futuro se podría establecer entre “Mercosur- Unión Europea” y generar así, nuevas fuentes de trabajo, pero en principio debemos dilucidar aristas puntuales de gran conflictividad entre estas nuevas relaciones, por ejemplo, la centrada en que las plataformas fijan las tarifas de sus "colaboradores" y les delegan el pago del monotributo, ART e Internet en jornadas a destajo por un ingreso mensual mínimo.

El verdadero desafío es desarrollar trabajo decente a partir de estas herramientas tecnológicas que nos permita reducir el desempleo y las diversas formas de la precariedad laboral sin vulnerar los derechos sociolaborales ya conquistados.

BIBLIOGRAFIA:

TODOLÍ SIGNES Adrián, (2015). “El impacto de la Uber.Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, en revista IUSLabor 3/2015, Madrid (disponible en: http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2015-3/Todoli.pdf).

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL©, VOL 7, N° 13, 2016, pp. 13-52 Juan Raso Delgue/El Derecho del Trabajo

“Trabajo económicamente dependiente (trabajo parasubordinado)”, estudio elaborado por el profesor Adalberto Perulli-JUNIO2003-.

Regulación del Empleo en Plataforma Revista Nueva Sociedad N° 279-enero-febrero2019 Sofia Scasserra.

Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en un mundo digital. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT 2019.

“Radiografía del Trabajo Argentino”, Eduardo Levy Yeyati, disponible en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/radiograif del trabajo argentino-febrero 2018](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/radiograif_del_trabajo_argentino-febrero_2018).

Robert Castel, La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Paidós, Buenos Aires, 1997.

CEAT – Centro de Estudios en Administración Tributaria. Facultad de Ciencias

Económicas de UBA – “Los Trabajadores de Plataforma y la Evolución de las Relaciones Laborales”. Octubre 2018.

Los Trabajadores de Plataforma Digitales: un desafío para el derecho del trabajo – Por Esteban Ricardo Sojo.

El empleo y las Plataformas. UBER – RAPPI y otras. El presente. Binstein Gabriel – Microjuris.com 10 de abril 2019.

