



e-I@tina. Revista electrónica de estudios
latinoamericanos
ISSN: 1666-9606
revista.elatina@gmail.com
Universidad de Buenos Aires
Argentina

RESEÑA DE MADARIAGA, JAVIER ET. AL.: ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EMPLEO ¿CÓMO ES TRABAJAR PARA UNA APP EN ARGENTINA? BUENOS AIRES: CENTRO DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA EQUIDAD Y EL CRECIMIENTO (CIPPEC) - BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID) – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), 2019

Moench, Eric

RESEÑA DE MADARIAGA, JAVIER ET. AL.: ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EMPLEO ¿CÓMO ES TRABAJAR PARA UNA APP EN ARGENTINA? BUENOS AIRES: CENTRO DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA EQUIDAD Y EL CRECIMIENTO (CIPPEC) - BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID) – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), 2019

e-I@tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos, núm. 76, 2021

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=496466925005>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

Reseña

RESEÑA DE MADARIAGA,
JAVIER ET. AL.: ECONOMÍA DE
PLATAFORMAS Y EMPLEO ¿CÓMO
ES TRABAJAR PARA UNA APP EN
ARGENTINA? BUENOS AIRES:
CENTRO DE IMPLEMENTACIÓN
DE POLÍTICAS PÚBLICAS
PARA LA EQUIDAD Y EL
CRECIMIENTO (CIPPEC) -
BANCO INTERAMERICANO
DE DESARROLLO (BID)
– ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO
(OIT), 2019

e-l@tina. Revista electrónica de estudios
latinoamericanos, núm. 76, 2021

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Recepción: 03 Septiembre 2020
Aprobación: 22 Diciembre 2020

Redalyc: [https://www.redalyc.org/
articulo.oa?id=496466925005](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=496466925005)

Eric Moench emoench@mendoza-conicet.gob.ar
CONICET, Argentina

Las palabras plataforma y app, del título del libro que aquí reseñamos, resuenan como algo actual en tecnología; su vínculo con el trabajo y el empleo, las otras palabras del título, las distinguen como algo novedoso que está ocurriendo en el mercado laboral argentino, y que transforma la organización del trabajo y las modalidades de negocios, la estructura ocupacional, las regulaciones jurídicas y hasta los propios hábitos de los trabajadores. En suma, una nueva realidad laboral que el texto nos obliga a repensar.

Las instituciones que promueven esta investigación y editan este libro son quienes habitualmente diseñan, financian y ejecutan en América Latina políticas públicas en forma de programas laborales. Quizás el posicionamiento político de estas instituciones se resume ajustadamente en un pasaje del libro:

La incertidumbre frente al futuro del trabajo nos plantea dos escenarios posibles: convertirnos en los luditas del siglo XXI intentando contener la transformación, o analizar la complejidad de los escenarios y actuar de forma informada para identificar y aprovechar las oportunidades que se

plantean para diseñar políticas públicas que logren mitigar los efectos no deseados (Madariaga et. al., 2019: 34).

El ludismo fue un movimiento de artesanos ingleses que, entre los años 1811 y 1816, protestaron destruyendo telares e hiladoras industriales (lo tecnológicamente nuevo de ese momento) argumentando que quitaban puestos de trabajo. Nuestro espíritu al reseñar este texto no es ludista, aunque sí crítico: problematizar el proceso de la plataformización de empresas en tanto supuesta panacea para ofrecer mejoras en el trabajo y a la sociedad en su conjunto. El texto nos provee de valiosa información para comenzar esta tarea.

El capítulo primero define qué entendemos por una economía de plataformas y propone una clasificación de las actividades que la integran. Aquella engloba un importante número de actividades laborales heterogéneas, cuyo aspecto común es que todas son facilitadas por plataformas digitales que no brindan el servicio subyacente, sino que ofrecen ciertas condiciones para la interacción de oferta y demanda (usuarios-proveedores y usuarios-clientes) y para dispersar el trabajo en una multitud (crowd) de trabajadores, proveyendo las funciones de distribución, organización y supervisión del trabajo a través de algoritmos programados en base a la reputación de las/os trabajadoras. Luego se retoma esto último.

El texto construye una interesante tipología que sintetiza el fenómeno bajo estudio a partir del tipo de servicios prestados en su aspecto espacial (actividad física o virtual) y el nivel de complejidad de las tareas y calificaciones requeridas de las/os trabajadoras. De ello se distinguen cuatro grandes categorías: los servicios virtuales de calificación alta, [1] los servicios virtuales de baja calificación, [2] los servicios físicos de complejidad media alta, [3] y los servicios físicos de complejidad baja. Esta última categoría vuelve a la economía de plataformas un fenómeno laboralmente masivo al incluir el trabajo de los servicios de mensajería (Rappi, Glovo, Pedidos Ya, etc.) y transporte de pasajeros (Uber, Cabify), de impactante crecimiento en el último lustro en Argentina y Latinoamérica.[4] Ya podemos adelantar aquí algunas preguntas que el texto irá abordando empíricamente: ¿Qué tipo de empleo promueven estas plataformas? ¿Son sólo intermediarias?

El capítulo segundo realiza un diagnóstico sobre la penetración de la economía de plataformas en Argentina.[5] Se señala que su crecimiento en el país es reciente, que se ha acelerado por un particular contexto político: con un cambio de gobierno y signo ideológico a nivel nacional, es desde el bienio 2016-2017 que se produce un intenso incremento del empleo no asalariado, avanzando entonces el monotributismo,[6] que en buena medida sustenta la entrada de estos nuevos modelos de negocios, en tanto la economía de plataformas opera en correspondencia a formas atípicas de empleo que piensan a sus “usuarios-proveedores” como trabajadores independientes.[7] En este marco, la investigación realizada por los autores indica que los trabajadores activos de plataformas eran en el año 2018 más de ciento sesenta mil,[8] y muestra que los servicios virtuales de calificación alta incluyen al 15% de los trabajadores

de estas plataformas en Argentina, y los servicios físicos de complejidad baja incluyen al 82% de estos trabajadores, siendo numéricamente las actividades más relevantes a nivel laboral el trabajo de deliverys y choferes uberizados.

Los dos capítulos siguientes son centrales para aportar al debate sobre la dirección de las transformaciones en curso y sus efectos sobre los trabajadores.

El capítulo tercero analiza una encuesta realizada a los trabajadores de plataformas en el año 2018 en Argentina, la cual aborda aspectos sociodemográficos, económicos, laborales y legales, que detallamos en sus aspectos principales. El texto describe que el trabajo en plataformas está altamente masculinizado y predominan los trabajadores jóvenes; además los trabajadores de plataformas están más educados que la población ocupada en general. En cuanto a la nacionalidad, están sobrerrepresentados los trabajadores migrantes (son más del 20%). Concentrándonos en los servicios más relevantes en cantidad de empleo generado, se destaca que son varones en más del 90% los trabajadores de Cabify, Rappi, Glovo y Uber; Glovo y Rappi son donde más jóvenes trabajan (aproximadamente el 70% tienen entre dieciocho y veintinueve años); en los servicios de mensajería trabajan una buena cantidad de migrantes recientes, y se presentan niveles de educación secundario y terciaria superior al 90%, lo que lleva a los autores a señalar que esta actividad funciona como “refugio frente al desempleo de determinados grupos vulnerables altamente calificados” (Madariaga et. al., 2019: 97). Por otro lado, las plataformas no funcionan como puerta de entrada al mercado laboral en Argentina, ya que para menos del 2% del conjunto de los trabajadores de plataformas es su primer empleo.

Las tres principales motivaciones para comenzar a trabajar en las plataformas son la posibilidad de conseguir un ingreso extra (30,2%), la facilidad y flexibilidad que ofrecen las plataformas para manejar los horarios (29,1%), y la dificultad de encontrar otros trabajos (17,3%). Las habilidades requeridas para trabajar en las plataformas remiten principalmente a capacidades digitales generales (no a cuestiones técnicas específicas del trabajo), vinculándose al uso de la app las orientaciones iniciales por parte de la plataforma hacia sus trabajadores.

Respecto a las características de las condiciones de trabajo cabe resaltar, en primer lugar, que para muchos de los trabajadores de plataformas esta es su principal fuente de ingresos, destacándose aquí Rappi (95,5%), Glovo (84,8%) y Cabify (83,3%). Así se diluye la idea de que el fenómeno de las plataformas representa un ingreso solamente complementario. En segundo lugar, el texto destaca que la autonomía percibida por los trabajadores para fijar sus rutinas es mayoritaria (cerca del 70% declara rotar sus horarios de trabajo), y se valora la posibilidad de manejar los horarios en la jornada laboral. Agreguemos a estas percepciones algunas cuestiones objetivas, que muestran cómo esta flexibilidad se encuentra condicionada. Cabe enfatizar la heterogeneidad entre los servicios físicos de baja calificación y el resto del universo de trabajadores de plataformas: por un lado, es alta la disparidad de la carga horaria de trabajo dedicada

a la plataforma, siendo los trabajadores de Rappi y Cabify los que tienen una mayor carga horaria, ya que trabajan entre cincuenta y sesenta horas semanales, muy por encima de las treinta y dos horas promedio del resto. Por otro lado, los trabajadores de mayor calificación sí tienen mayores probabilidades de definir horarios flexibles, pero para quienes trabajan en servicios de mensajería y transporte la flexibilidad está condicionada por el aspecto económico: el costo de reducir las jornadas se traduce en menores ingresos (sumado a que en estos servicios son mayoritarios los trabajadores que dependen principalmente de este ingreso, y/o es su único ingreso). Señalemos también que casi dos terceras partes de los trabajadores declaran trabajar de noche con algún grado de frecuencia. Por todo lo dicho, podemos afirmar que el trabajo en plataformas modifica significativamente las reglas horarias (frangas y cargas horarias) habituales de realización del trabajo, otorgando flexibilidad sólo a ciertos servicios.

En relación a la posibilidad de rechazar trabajos, los entrevistados coinciden en que dicha alternativa está disponible, pero no hay unanimidad sobre las implicancias de esta acción: algunos mencionan que rechazar trabajos no presenta consecuencias negativas para conseguir nuevos trabajos; otros aducen que tiene efectos en la reputación de su “perfil” y que, en ocasiones, puede llevar al despido. En este sentido, el texto indica que existe un acuerdo general respecto a que los usuarios califiquen el servicio brindado, ya que demanda una mejora constante del servicio y el trato ofrecido, lo que se traduce luego en un mejor posicionamiento ante los clientes; al mismo tiempo, los trabajadores valoran la seguridad que les otorga poder ver con quién van a interactuar, qué puntaje tiene, qué comentarios positivos/negativos le han otorgado. No obstante, se recogieron testimonios de trabajadores que no quedaron satisfechos con la mediación de la plataforma en casos de conflictos, por percibir marcadas asimetrías y un sesgo en el laudo hacia el cliente. Esta nueva reputación digital deriva, entonces, en mejores oportunidades de trabajo como en nuevas y aumentadas formas de control (por parte de las plataformas y de los clientes).

Respecto a los aportes previsionales, sólo un 55% de los trabajadores de plataformas afirmó realizarlos. Éstos están a cargo de ellos mismos: más del 80% de los trabajadores con aportes son monotributistas. Entre las desventajas percibidas del trabajo en plataformas aparece significativamente la informalidad laboral: se valora negativamente la ausencia de aportes en seguridad social, obra social, cobertura frente accidentes de trabajo, aguinaldo, entre otros beneficios que sí se perciben como habituales en la relación de dependencia.

Finalmente se indaga sobre el nivel de satisfacción con la plataforma para la cual trabajan, destacándose que declaran estar satisfechos el 66% de los trabajadores; por encima de la media de satisfacción están, entre otros, los trabajadores de Glovo, Cabify y Uber (llegando los niveles de satisfacción en este último al 92,5%); por el contrario, los de menor satisfacción son los trabajadores de Rappi, cayendo los niveles de satisfacción al 22%. Los niveles de satisfacción parecen asociarse a las

condiciones laborales que brinda cada empresa particular, sin distinguirse un patrón claro por tipo de servicios.

El capítulo cuarto plantea el desfase entre las normativas laborales que regulan la economía de plataformas y lo que sucede de hecho, y resalta que hay una relación laboral que incluye el trabajo de una de las partes. Así, no se trata de una mera competencia entre “socios” de las plataformas que prestan sus servicios de forma autónoma a clientes con los cuales se vinculan directamente en el mercado.[9] Detrás de estos debates retóricos sobre si se es trabajador o socio hay un trasfondo legal: si se ejerciese un trabajo habría que corresponderle un contrato acorde a una relación de trabajo y a sus niveles de dependencia. Los autores plantearán que, aún con sus formas novedosas, existe un trabajo que muestra niveles de dependencia. El trabajo que se ejerce en las economías de plataformas comparte, al menos, tres características en su organización: la tecnología digital vincula oferta y demanda de trabajo de manera instantánea; las tareas se distribuyen entre numerosos trabajadores; finalmente al considerar a estos trabajadores como “independientes”, las empresas reducen sus costos laborales.[10] En el texto queda demostrado que en los términos y condiciones habituales para el uso de plataformas se especifica que sus “usuarios-proveedores” (los trabajadores) son contratistas independientes y, de esta manera, se trata de evitar los costos y la regulación asociados al empleo en relación de dependencia, por ejemplo, como vimos, no pagando aportes sociales y previsionales.

En la práctica judicial actual en Argentina, el texto indica que la mayoría de los jueces y tribunales laborales tienden a descartar la existencia del contrato de locación de servicios y lo reemplazan por el contrato de trabajo, tomando diversos criterios para rechazar el carácter autónomo del trabajo y considerarlo dependiente. Los criterios fundamentales son si existe subordinación jurídica, económica y/o técnica; si la prestación dura a través del tiempo; si el trabajador cumple órdenes e instrucciones; si existe percepción de sumas regulares; si el trabajador presta servicios a solo un empresario (exclusividad); si hay sometimiento del trabajador al poder disciplinario y si posee elementos que lo identifiquen con la empresa. La existencia de alguna de estas condiciones es motivo para que se considere una relación de dependencia; a la inversa, el trabajador independiente autoorganiza su trabajo, no trabaja bajo las órdenes del empresario y obtiene pérdidas y ganancias (emerge aquí la figura del empresario).

La información que nos brinda este texto muestra que, en la mayoría de los casos, las plataformas cumplen con cinco funciones típicas de un empleador, como son la posibilidad de crear y terminar la relación de empleo (desde la selección de personal hasta el derecho a despedir); recibir el trabajo y sus frutos (el compromiso del trabajador de brindar a la empresa su trabajo, resultados y derechos sobre el mismo); encargar trabajo y pagarlo a sus trabajadores; gestionar internamente a la empresa (coordinación de los factores de producción, incluyendo poder exigir qué se debe hacer y cómo); y gestionar la empresa externamente (emprender negocios, y asumir riesgos). Así, el texto concluye afirmando que es

elevado el grado de dependencia técnica que tienen los trabajadores respecto de las plataformas: estas últimas establecen la manera de desarrollar las tareas y realizan un control y evaluación de desempeño (sobre la base de las valoraciones que realizan los clientes); tienen un rol mediador con respecto a los pagos que se realizan entre trabajadores y clientes, y la comunicación entre ellos; así como existe también un alto nivel de dependencia económica para la mayoría los trabajadores, por el peso de los ingresos obtenidos en relación con los ingresos totales. Por consiguiente, las plataformas están ocultando una relación de dependencia laboral, degradando los derechos laborales.

El capítulo quinto ofrece, finalmente, lineamientos generales de políticas públicas, dirigidas hacia este novedoso sector, aún incipiente, pero con un alto potencial transformador de “la economía mundial en las próximas décadas”, considerando una tendencia al aumento de trabajadores freelance “debido a los cambios tecnológicos, a los nuevos modelos de producción de valor y, en algunos casos, a un cambio en las preferencias de los trabajadores” (Madariaga et. al., 2019: 153-154). Entre las principales recomendaciones se sugiere introducir un nuevo marco regulatorio específico para el sector, que mejore las condiciones de informalidad laboral al mismo tiempo que no vuelva inviables los modelos de negocio. ¿Será eso posible, o bien se extenderá un mercado laboral que naturalice la disociación entre los derechos laborales y el trabajo, y profundice las fuertes desigualdades socio-laborales vigentes? Junto a esta pregunta tenemos otras que el libro sólo aborda tangencialmente: ¿en qué medida se internaliza por parte de los trabajadores un tipo nuevo de conducta laboral? ¿qué nuevas solidaridades laborales emergen?

En suma, estamos ante un libro necesario para conocer las direcciones que toma el cambio laboral en la actualidad, pero al que le falta profundizar en la mirada de (y sobre) los propios trabajadores. Ninguna organización laboral se sostiene en el tiempo sin ciertos consensos sociales: ¿los trabajadores –y la sociedad en su conjunto- legitimarán a la economía de plataformas? El interrogante está abierto aún.

Bibliografía

- Abilio, L. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 1-11. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>
- Madariaga, J. (coord.), Buenadicha, C. Molina, E., Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID - OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_709036/lang-es/index.htm

Notas

[1]Que incluyen, entre otras actividades, la revisión académica de literatura, la traducción de textos, la programación o diseño web.

[2]Que incluyen, por ejemplo, etiquetar digitalmente fotos o transcribir documentos escaneados en plataformas.

[3]Se incluyen aquí la actividad de gasistas matriculados, profesores particulares, servicios de cuidado de personas dependientes.

[4]La visibilidad del trabajo de los deliverys se ha vuelto aún más notable en el contexto de la actual pandemia Covid-19. Su declaración de servicio esencial en Argentina puso en el debate público tanto su utilidad como la regresión sobre los derechos laborales que esta actividad conlleva.

[5]Agreguemos que, además de las empresas ya mencionadas, funcionan actualmente en Argentina, entre las más importantes: FreeLancers, Workana, Iguana Fix, Zolvers, Homesolutions, Airbnb, Mercado Libre.

[6]Lo que implica que los propios trabajadores se hacen cargo de sus aportes sociales y previsionales, obteniendo una seguridad social y laboral muy restringida.

[7]Ludmila Abilio afirma que estos nuevos negocios se han vuelto empleadores de trabajadores y no sólo meros intermediarios tecnológicos. Sin embargo, lo que denomina “empresas-aplicativos” niegan los vínculos del empleo y subordinación que generan, al imponer un tipo de organización, gestión y control en el trabajo, más difícil de reconocer que en la relación de dependencia (2019: 3-4). Luego retomaremos esto último.

[8]Los trabajadores activos de plataformas son quienes han generado ingresos al menos una vez en los últimos doce meses; este número es muy inferior al de usuarios solamente registrados, que llegan a ser el 15% de la población económicamente activa. Los trabajadores de Mercado Libre no son contabilizados por la imposibilidad de medir correctamente su magnitud (Cf. Madariaga et. al., 2019: 64-67).

[9]En este sentido, Abilio advierte que las empresas que dirigen estas plataformas generan un retorno de ideas liberales del siglo XVIII: se presentan como promoviendo un intercambio directo, sin mediaciones, de oferta y demanda, produciendo un encuentro en el mercado de agentes económicos independientes que ejercen libremente sus potencialidades e intereses, tendiendo al bienestar general (2019: 2-3).

[10]Esto último implica para Abilio una transferencia de los costos y responsabilidades del trabajo hacia los trabajadores, generando una degradación determinada por una lógica global de la economía del trabajo que articula políticas neoliberales, pérdida de derechos laborales, liberación de flujos financieros, e incluso nuevos modos de subjetivación (2019: 2).