

## Las relaciones laborales en las nuevas plataformas digitales

### Entrevista a Cecilia Senén González

Por Esteban De Gori

Universidad Nacional de San Martín, Argentina / Universidad de Buenos Aires, Argentina / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina.

Cecilia Senén González es socióloga y doctora en Estudios Sociales (Universidad Autónoma de México). Se desempeña como investigadora independiente del CONICET con sede en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Es profesora de “Relaciones del Trabajo” (UBA). Fue consultora de la Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y dirige proyectos sobre la revitalización sindical en Argentina, Brasil y Uruguay en el marco de las relaciones laborales posneoliberales. Su línea de investigación abarca las relaciones laborales comparadas, instituciones laborales, sindicatos, estrategias sindicales y empresarias.

#### ¿Cómo se inscriben las nuevas tecnologías y app en una reflexión sobre la subjetividad actual?

Las nuevas tecnologías que podemos percibir hoy corresponden a una nueva fase del capitalismo que se inició en los años 80 con los videos juegos y computadoras personales, en los '90 con la difusión de internet, pero es en la última década en la que la digitalización, la automatización, la inteligencia artificial, la robótica y la biotecnología han impactado de tal modo la vida cotidiana que podemos decir que el trabajo ya nunca será como antes. Es en este marco en que se inscriben las app, que son un programa o aplicación informática que se destina a los teléfonos inteligentes, smartphones o dispositivos móviles y cuya función es asistir a realizar un trabajo concreto. Estas nuevas formas de trabajo se desarrollan en plataformas digitales, unas operan on line y otras offline a través de aplicaciones. Las primeras tienen cuatro características, según Anna Ginés: las microtarefas que significa dividir la prestación de servicios en tareas individuales de corta duración; el crowdsourcing que significa la íntegra externalización del servicio en un número muy elevado de trabajadores autónomos de modo que siempre esté cubierta la demanda que haya en la plataforma; la contratación on demand es decir que los trabajadores autónomos son contratados en el momento exacto en que se demanda el servicio y la utilización de trabajadores autónomos que no tienen contrato laboral estable y con la seguridad social que si tienen trabajadores asalariados del mercado formal. Dicho fenómeno de las plataformas digitales cuenta con cerca de diez años a nivel global, pero es relativamente reciente en Argentina. Según un informe reciente del CIPPEC-BID- OIT a principios de 2016 operaban en el país cinco plataformas, todas de capitales nacionales. Pero a partir de ese año, principalmente producto de la flexibilización del sistema de pagos al exterior, se aceleró el ingreso de nuevas plataformas y filiales de empresas extranjeras al mercado argentino. Hacia 2018 el trabajo en las plataformas digitales a través de aplicaciones incluía las empresas multinacionales de servicios de delivery Glovo, Rappi y PedidosYa; Uber y Cabify las de transporte de pasajeros y Zolvers, de trabajo doméstico/de cuidado. En relación con la subjetividad es coincidente el momento de expansión de estas nuevas formas de trabajo con el proyecto neoliberal del gobierno de Cambiemos tendiente a deslaborar amplios sectores de la fuerza de trabajo favoreciendo el “emprededurismo” como nueva lógica de trabajo. Así, estas empresas se establecen como “intermediarias” entre usuarios y “emprededores individuales” concibiendo a los trabajadores como microemprededores, proveedores independientes, autónomos, socios o colaboradores. Los colegas Haidar, Menendez y Arias que están investigando sobre la organización y acción colectiva de los riders señalan que la coyuntura elegida por las empresas para instalarse en el país fue notoriamente favorable dado el aumento creciente del desempleo y precarización del mercado de trabajo. Sumado a ello, la mayor

parte de la fuerza de trabajo son trabajadores migrantes -principalmente venezolanos- que se encuentran disponibles y necesitan un empleo para poder subsistir. Y, por otra parte, un hábito cultural que existe fundamentalmente en la Ciudad de Buenos Aires: los porteños están acostumbrados a utilizar el *delivery*, lo que facilitó que adopten en forma inmediata esta nueva modalidad de consumo.

Es decir que la economía de plataformas ofrece nuevas oportunidades para generar ingresos e incluso pueden funcionar como contención social frente al desempleo y la subocupación, sin embargo, enmascaran muchas veces una disminución de la responsabilidad de las empresas sea en el orden laboral o en el fiscal. A esto pueden sumarse numerosas medidas contrarias a los trabajadores durante estos cuatro años como la flexibilización de hecho (despidos y desocupación); la abolición de personería gremial algunos sindicatos; la intervención de algunos sindicatos; el pedido de remoción a jueces laborales; el incumplimiento de paritarias; la suspensión del consejo de salario mínimo, entre muchas otras.

### **¿Cómo impactan estas nuevas tecnologías al interior de las relaciones laborales, qué jerarquías e incertidumbres crean y configuran?**

Al interior de las relaciones laborales impactan de manera diferencial, es decir, en sectores menos protegidos tienen un impacto menor y pueden ser vistas como posibilidades de mejora de las condiciones laborales, y al contrario los más protegidos son los que presentan mayor resistencia o conflictividad y son percibidos como precarizantes. Cabe aclarar de todos modos, que este tipo de trabajo todavía presenta un desarrollo incipiente porque el conjunto de usuarios-proveedores de servicios a través de plataformas digitales representaba en 2018 el 1% del total de ocupados de la Argentina, según datos del CIPPEC-BID- OIT. En el primer caso, en sectores tradicionales donde predomina el empleo independiente como el de servicio doméstico o pequeños comercios, las plataformas ofrecen posibilidades de mejorar la productividad del trabajo y de alcanzar más y mejores oportunidades de acceder a clientes, tal es el caso de las plataformas Zolvers y Mercado Libre. Estos casos son presentados como una forma de mejora social sin pérdidas en la calidad de vida. Por el contrario, en aquellos sectores que están más regulados, donde prevalecen las relaciones de trabajo dependiente o sindicatos más activos, el impacto de las plataformas se asocia con un aumento en la precariedad y/o competencia desleal. Entre esos sectores se pueden mencionar: el transporte de pasajeros, algunos tipos de mensajería, el hotelero, e incluso los mismos servicios de cuidados y de aseo, pero realizados para clientes corporativos. En esos casos, las modalidades laborales que ofrecen las plataformas, donde prevalecen los contratos de prestación de servicios, brindan menores derechos y beneficios que los que tienen los trabajadores tradicionales (y menos obligaciones también). Un ejemplo de estas discusiones lo tenemos en la presentación judicial que efectuó la Asociación Bancaria contra la empresa MercadoLibre exigiendo la afiliación de los empleados de la empresa que se ocupan de vender servicios financieros, argumentando que cumplen funciones similares a cualquier empleado bancario. Otro ejemplo, de organización y lucha de la Asociación de Plataformas (APP), primer sindicato que funciona sobre la base de trabajo precarizado y los trabajadores de RAPPI que protagonizaron la primera huelga en la región.

### **¿De qué manera el Estado puede regular las relaciones laborales signadas por las nuevas tecnologías?**

Desde el punto de vista regulatorio se presentan muchos desafíos. Según opinión del Dr. José Tribuzio, especialista en relaciones laborales, hay dos maneras o dos mecanismos para regular las relaciones laborales, uno es habilitando la vía de la *negociación colectiva*, lo cual supondría el reconocimiento de un Sindicato que tenga representatividad suficiente. Podrían ser Sindicatos de los tradicionales que pretendan

negociar en nombre y representación de trabajadores que se desempeñan en su actividad pero intermediados por la Plataformas Digitales, por ejemplo el Sindicato de Taxistas que quiera representar a los choferes de Uber, y podría ser el reconocimiento de un Sindicato específico, como es el caso de APP, que es un Sindicato que representa a trabajadores de plataformas digitales. Y que desempeñen tareas de distribución de mercaderías o transporte de personas a través de plataformas, esa es una vía, la vía de la negociación colectiva, la habilitación a través de la autonomía colectiva para que las partes regulen un régimen laboral específico.

La segunda vía posible, es la *legal*, legal en sentido amplio, legal estatutaria y allí las discusiones tienen que ver sobre de qué forma regularía el Estado estas relaciones, entonces ahí tenemos tres posibilidades:

- 1) La incorporación directa de estos trabajadores en el ámbito de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) pronunciadas en favor de la dependencia, y supondría un respaldo jurisprudencial que demoraría mucho tiempo, por ej., en el caso del bloqueo a los tres empleados de Rappi, recién está empezando el juicio, hay una medida cautelar para su reincorporación, pero a su vez hay en marcha un juicio por la cuestión de fondo, si son o no trabajadores en relación de dependencia, que está en una etapa germinal y no tendrá resolución antes de tres o cuatro años, si es que no va a la Corte, lo que haría indefinido el plazo de definición y sustento jurisprudencial.
- 2) Otra sería que se resuelva en favor de la autonomía, no es trabajo autónomo, no es trabajo dependiente, sería cuestión de definir los indicios que se sobreponen en uno u otro sentido, que tendría el mismo problema de la primera en cuanto a los tiempos judiciales.
- 3) Establecer un régimen específico, ésta sería la mejor opción, o sea, un Estatuto específico para los trabajadores de plataformas, pero siempre respetando derechos fundamentales del trabajo, algunos derechos básicos que tienen que ver con el reconocimiento de derechos previsionales, accidentes y enfermedades profesionales, limitación al poder disciplinario del empleador, una indemnización frente al despido injustificado, regulación de la jornada, o sea un régimen que cree nuevos derechos y mejores derechos que los que están previstos en la LCT.

### **¿Podemos vislumbrar algunos beneficios para los trabajadores gracias a su incorporación?**

Respecto de los potenciales beneficios, es necesario que exista voluntad política, el Gobierno se deberá hacer cargo de esta situación atendiendo a que es una problemática no local, sino de alcance mundial, se está discutiendo en todos los países adonde funcionan las APP, distintas cuestiones en uno u otro sentido, con distintos niveles de protección, pero tomando en cuenta que hay cosas que no pueden soslayarse, por ejemplo, con todo lo que tenga que ver con la protección de datos, la portabilidad de esos datos por parte del trabajador, que va generando en su desempeño en la plataforma, y otras cuestiones que son novedosas y son las que hacen que se estén discutiendo a escala global, por lo cual, Argentina no podrá sustraerse en esa discusión. Teniendo en cuenta que será mayor el interés para un gobierno progresista, dado que la situación actual es la de un total desamparo y precariedad para estos trabajadores, por lo cual, la urgencia es un reconocimiento inmediato, al menos de algunos derechos que son indiscutibles, por ejemplo, que no tengan cobertura ante un accidente laboral o que el Sindicato (Asociación de Personal de Plataformas, APP) aún no tenga reconocimiento, son situaciones que tendrán que ser abordados lo antes posible.

### **¿Cómo ves al nuevo gobierno frente a este fenómeno laboral?**

El gobierno de Alberto Fernandez tiene por delante un sinfín de desafíos. De acuerdo a lo que planteó en la campaña, y a la luz de como se va desarrollando la transición, la prioridad la tienen el hambre y el desempleo,

por lo cual, todos los problemas relacionados con el trabajo, tendrán un tratamiento inmediato. Ahora bien, en lo que al tema de plataformas se refiere, habrá que ver qué efecto tiene, en primer lugar, las consecuencias de la restricción de divisas, en cuanto las plataformas multinacionales tendrán problemas para la remisión de ganancias hacia sus países de origen. En lo que se refiere a las regulaciones de las relaciones laborales, indudablemente, el gobierno tendrá una posición pro activa en defensa de los derechos de los trabajadores y los sindicatos. Las empresas de plataforma, consideradas como fuentes de empleo, deberán entender que nuestro sistema de protección laboral es un pilar fundamental para la construcción social, y, los sindicatos deberán entender que las nuevas tecnologías llegaron para quedarse y que la discusión se centrará en qué tipo de derechos y obligaciones corresponderá a cada parte, en forma dinámica y estudiando qué tipo de soluciones van encontrando en los diferentes países.