

El impacto de la transformación digital.

Trabajadores y regulación de las plataformas de reparto en la provincia de Buenos Aires, demandas y horizontes en disputa.

Andrea Del Bono¹

Las plataformas digitales de trabajo: la deslaborización como estrategia

Las transformaciones tecnológicas y en especial el desarrollo de las plataformas digitales de trabajo han modificado las formas de explotación de la mano de obra y han provocado un vacío legal en relación con la legislación laboral, especialmente respecto a la existencia o no de una relación laboral entre las empresas y los trabajadores. Tanto en Argentina, como en otros países de la región, puntualmente la expansión de las plataformas digitales de reparto plantea una serie de incertidumbres sobre el impacto que el fenómeno produciría en el empleo y en las relaciones laborales resultantes.



Imagen: Crónica sindical

Considerando la centralidad casi excluyente que adquiere la precariedad laboral en estas nuevas actividades de servicios, se plantea la necesidad de pensar en regulaciones laborales renovadas para garantizar la protección de quienes trabajan

¹ Investigadora CIC CONICET en CITRA. Docente e investigadora UNAJ y en UNLP. Doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid.

en las plataformas de reparto del desajuste entre las regulaciones actualmente existentes y las nuevas formas de empleo que son un producto de las transformaciones productivas y organizativas generadas por la digitalización del mundo del trabajo.

La estrategia de las plataformas de reparto, centrada en invisibilizar la relación laboral, responde a un modelo de negocio de las plataformas de delivery a escala



Imagen: Página 12

global que coloca a los/as trabajadores/as en situación de contratistas independientes, trabajadores por cuenta propia, o (falsos) autónomos. En el mercado de trabajo local quienes trabajan para alguna de las grandes plataformas del sector deben inscribirse en el régimen del Monotributo lo cual les garantiza mínimos derechos y un nivel de prestaciones muy bajo.

Mientras que la tendencia en distintos países es hacia la reglamentación de normas legales que reconocen la laboralidad de los riders al servicio de plataformas², con los derechos individuales y colectivos correspondientes, en nuestro país existen discrepancias entre las

distintas partes interesadas en el tema -empresas, trabajadores y el propio Estado- que han imposibilitado la aprobación de una ley específica para la actividad. En el centro de este debate están los propios trabajadores de las plataformas, algunos representados por sindicatos, la mayoría sin afiliación sindical, y mayoritariamente reacios a aceptar una regulación que avance en el reconocimiento de una relación laboral tradicional.

² La 'ley rider' de 2021 puso a España como pionera en el mapa mundial en el terreno de la regulación, no sólo de las condiciones laborales de los riders sino de todos trabajos relacionados con los algoritmos de inteligencia artificial. En este sentido, España fue uno de los primeros países en regular este tipo de trabajo, presumiendo la existencia de una relación laboral entre mensajeros y plataformas digitales, obligando incluso a las empresas a informar a los sindicatos de los parámetros que utilizan los algoritmos. En la práctica la nueva regulación viene teniendo muchas dificultades para ser implementada, rechazada por las empresas, y por amplios grupos de trabajadores/as que quieren seguir siendo autónomos. En la región, Chile, tiene una normativa aprobada de plataformas digitales que entró en vigor en septiembre de 2021.

Trabajadores informales y precarios, las plataformas de reparto como “oportunidad”

Investigaciones recientes reflejan que las trayectorias laborales de los/as repartidores/as combinaban períodos sostenidos de actividad laboral con otros en los que el trabajo no es bueno o escasea, que se corresponden con inserciones laborales a veces informales, a veces precarias y otras veces en las “zonas grises” del mercado laboral, como trabajadores/as formales, pero sin derechos plenos. Antes de trabajar en la plataforma trabajaban en cocinas y restaurantes de barrio, cocinando, atendiendo clientes o como cadetes; como empleados/as en locales comerciales; en cafeterías; en empresas tercerizadas; en remiserías de barrio, en pequeñas fábricas, o haciendo “changas”. En los testimonios, el trabajo en la plataforma de reparto aparece representado como “tabla de salvación” en medio de la crisis (económica y del coronavirus), un “buen ingreso de dinero”, aunque a costa de trabajar con esfuerzo muchas más horas que en sus ocupaciones anteriores, e incluso como “una buena oportunidad”.



Imagen: Crónica sindical

Por un lado, quienes antes de trabajar en las plataformas de delivery tenían ocupaciones informales, o con bajos ingresos, y exigentes en cuanto a gastos, carga de trabajo y jornada laboral, son quienes están más satisfechos con el dinero que ganan con los repartos. Mayoritariamente, en los trabajos anteriores, ganaban igual o incluso menos que con las aplicaciones, se encontraban sin registrar, y sus actividades eran igualmente exigentes en términos de horas de trabajo y desgaste físico.

Incluso por sobre las diferencias asociadas a las distintas trayectorias laborales, los repartidores/as consideran que las plataformas de reparto permiten ganar, a quienes estén en condiciones de sostener intensas jornadas de trabajo a destajo "un buen dinero". Son trabajadores/as que ya antes de ingresar en la actividad no tenían un empleo de calidad, cobraban bajos salarios, o se desempeñaban en la informalidad y que en un contexto de sostenida crisis económica adoptan una racionalidad estratégica -de costo beneficio- sobre cuánto trabajan y cuánto ganan, que es reflejo



Imagen: Info Gremiales

de una situación general de precarización laboral y del terrible impacto de la crisis económica sobre los ingresos de los/as trabajadores/as. En este contexto, hasta el control algorítmico resulta una ventaja. La acción de elegir días, turnos y horarios funciona generando una sensación de libertad de elección de

los/as trabajadores/as, en cierta medida, al informar sobre su sistema de calificación y ranking, las plataformas dejan a los/as repartidores/as que autorregulen cómo ajustar sus esfuerzos a sus necesidades.

Estas circunstancias explican, en parte, por qué los/as repartidores/as consideran que la laboralización de la actividad impactaría negativamente en la libertad individual y en la flexibilidad que les permite generar buenos ingresos y por qué aspiran a mantener su independencia y su autonomía.

Desafíos de la regulación, los trabajadores en el laberinto

Por lo tanto, ante una potencial regulación de la actividad, hay al menos un par de dimensiones que tienden a preocupar a los propios repartidores, por un lado, la preservación de la flexibilidad horaria, por otro, la continuidad de la autorregulación en la generación de ingresos (aunque ello implique trabajar a destajo). Los debates actuales en torno a la regulación del trabajo de plataformas de reparto vienen evidenciando el carácter crítico de estas dimensiones para que los avances en la

regulación no se vean obstaculizados. La situación actual en la provincia de Buenos Aires es un buen ejemplo de ello.

A mediados de abril, la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires propuso tratar una iniciativa para la creación del Registro Provincial, Único y Obligatorio para trabajadores de Plataformas de Aplicaciones (APP) que contaba con aprobación del Senado y que buscaba su despacho en Diputados para ser tratada en el recinto. Las empresas y las fuerzas políticas de la oposición no fueron las únicas en oponerse, la voz de los/as trabajadores también se hizo oír con manifestaciones en la puerta de la legislatura bonaerense que presionaron para suspender el tratamiento del Proyecto de Ley y cuya convocatoria a la movilización señalaba que “la provincia de Buenos Aires quiere cerrar las aplicaciones” llamando a los repartidores/as a “defender nuestras fuentes de ingresos”. De hecho, la presencia de un grupo de repartidores/as en el plenario de comisiones convencidos de que la ley podría poner en peligro sus puestos de trabajo fue funcional a las fuerzas políticas de la oposición que lograron suspender el debate y expresó la fractura entre el sindicalismo tradicional que impulsa la reglamentación y los temores y las necesidades de los/as trabajadores/as profundamente precarizados que sostienen la actividad.

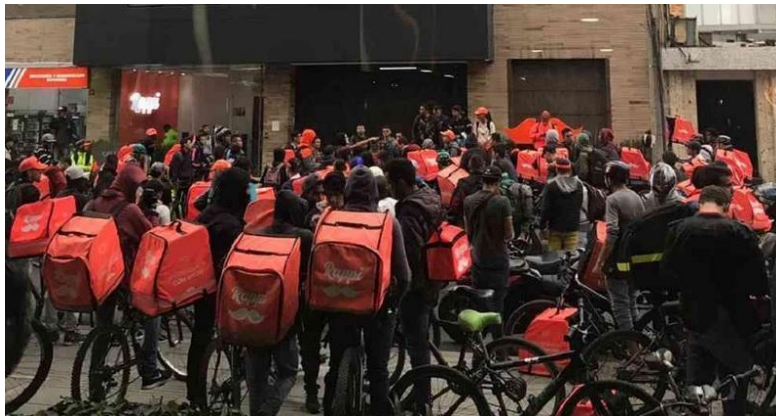


Imagen: Crónica sindical

El desafío está, entonces, en pensar modalidades contractuales específicas y regulaciones apropiadas para estas nuevas formas de empleo con el objetivo de frenar la precarización y la creciente heterogeneización de las relaciones laborales, pero sin perder de vista los desafíos que plantea la intersección entre la economía de plataformas y las experiencias laborales resilientes, precarias y de supervivencia de los/as trabajadores/as que a falta de otras oportunidades en el mercado de trabajo se refugian en las plataformas digitales de trabajo.

- **Otros materiales de interés:**

- Del Bono, A. (2023). Experiencias laborales de trabajadores de plataformas de reparto en el AMBA durante el contexto de aislamiento y distanciamiento social. En Muñiz Terra, L. (Coord.) Encrucijadas Biográficas: transiciones laborales en contextos de pandemia en Argentina. Buenos Aires. CLACSO (en prensa).
- Del Bono, A. y Bulloni M.N. (2021) Terceirización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos, Caderno CRH, v.34, pp. 1-14 Brasil.
- Del Bono, Andrea (2022). Terceirización laboral y nuevos modelos de negocio: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en contexto de pandemia. En: Magda Biavaschi; Alisson Droppa (Org.). Terceirização e as reformas trabalhistas na América Latina. Buenos Aires: CLACSO.
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Cuestiones De Sociología, (21).