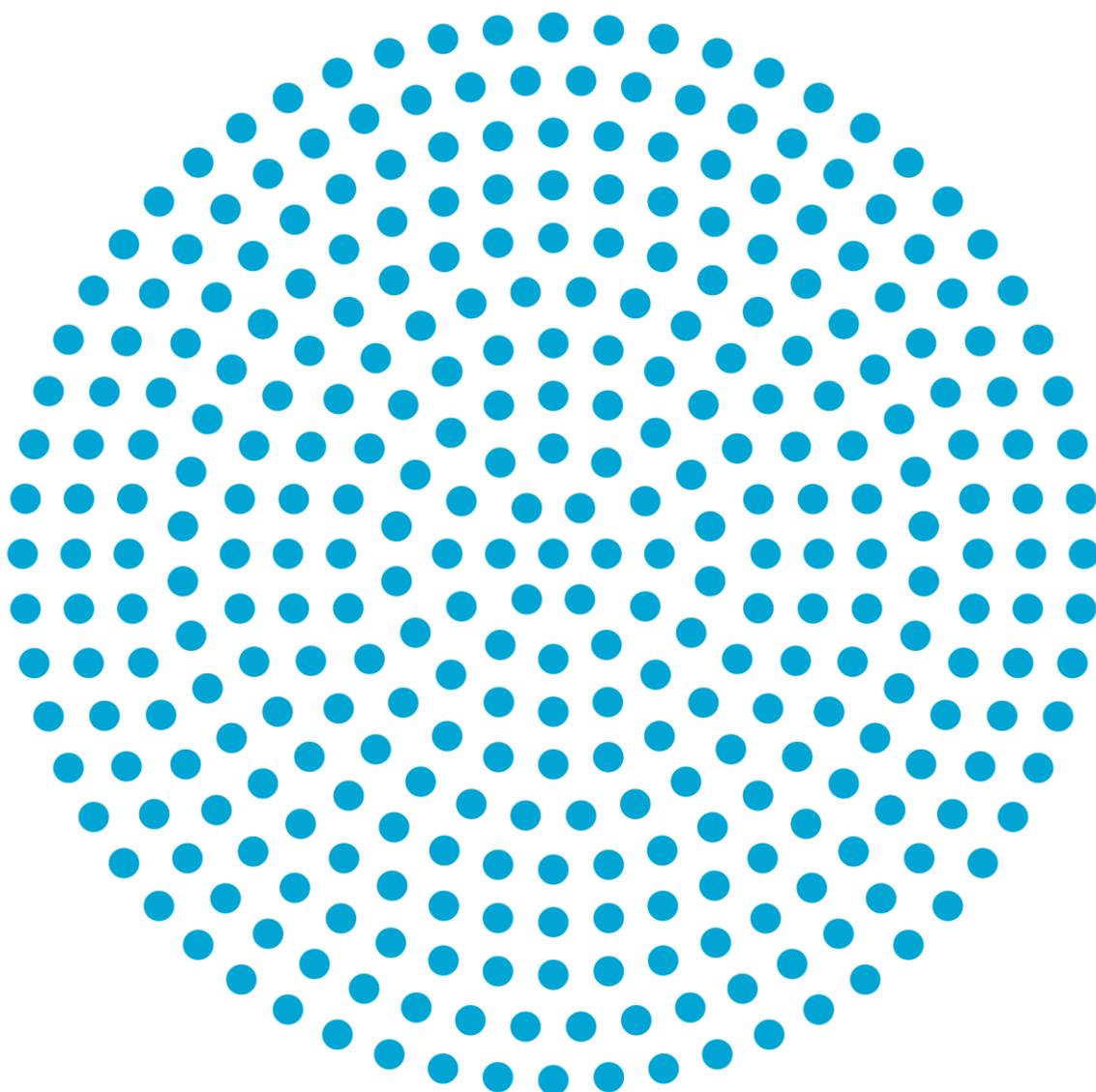


PROGRAMA CIUDADES

El avance de las plataformas de trabajo en Argentina

Complejidades y desafíos en los sectores de reparto, transporte y servicio doméstico

Pía Garavaglia





El uso de un lenguaje que no discrimine, que no reproduzca estereotipos sexistas y que permita visibilizar todos los géneros es una preocupación de los autores de esta publicación. Dado que no hay acuerdo sobre la manera de hacerlo en castellano, se consideraron tres criterios a fines de hacer un uso más justo y preciso del lenguaje: 1) evitar expresiones discriminatorias, 2) visibilizar el género cuando la situación comunicativa y el mensaje lo requieren para una comprensión correcta y, 3) no visibilizarlo cuando no resulta necesario.

Resumen

El empleo es la demanda social más importante hoy en Argentina, y las plataformas digitales de trabajo brindan alternativas rápidas y eficaces ante la necesidad de trabajo, sobre todo en aquellas cuya oferta de empleo se destina a trabajadores y trabajadoras con baja calificación. En el contexto de la crisis que introdujo el COVID-19, las plataformas ocuparon un rol central para absorber una porción del mercado laboral, así como también contribuyeron a sostener la operación de múltiples sectores de la economía.

Teniendo en cuenta estos factores, quienes trabajan en el mercado de plataformas se benefician de las bajas barreras de entrada y la flexibilidad. Al mismo tiempo, y en contraste, las condiciones de contratación como cuentapropistas o independientes excluyen a la persona que trabaja dentro de plataformas del acceso a derechos de protección como la seguridad social, la representación colectiva, estabilidad laboral, condiciones de seguridad en el trabajo, entre otros elementos. Esto lleva a pensar que este fenómeno requiere un análisis más profundo.

Este documento realiza un análisis evolutivo del trabajo en plataformas de trabajo localizadas, las cuales, si bien gestionan y organizan las tareas en forma virtual, su ejecución requiere la interacción física entre clientes/as y trabajadores/as, por lo que operan dentro de un área geográfica limitada (Berg, Furrer, Harmon, Rani & Silberman, 2018). Para el análisis de estas plataformas, se realizó la Encuesta a Trabajadores de Plataforma 2021 (ETP-2021), la cual da cuenta del perfil de quienes trabajan dentro del sector de reparto, transporte y servicio doméstico; sus condiciones laborales y los principales efectos de la crisis del COVID-19. Dicho relevamiento fue contrastado con series estadísticas anteriores, como también datos de sectores económicos relacionados.

Dentro de los principales hallazgos se puede mencionar un cambio en la composición de trabajadores y trabajadoras que integran este tipo de empleo, principalmente mediante la incorporación de personas nativas cuya situación laboral y económica se vio afectada a raíz de la pandemia. Asimismo, se observa un empeoramiento generalizado de las principales condiciones laborales: las personas que trabajan para plataformas dedican, en promedio, cada vez más horas para poder mantener su poder adquisitivo y dependen en su mayoría del ingreso generado en la plataforma.

El impacto de la pandemia en las plataformas fue disímil según su naturaleza operativa. En este trabajo, se hace referencia y analizan la situación que concierne a tres tipos de plataforma: de reparto, de transporte y de servicio doméstico. Las plataformas de reparto, se vieron particularmente demandadas producto de las medidas preventivas de aislamiento social y asumieron un rol protagónico para mantener la operación de diversos comercios y locales gastronómicos. Por otra parte, las plataformas de transporte, si bien tuvieron un impulso más tardío, se ocuparon de absorber un caudal considerable de pasajeros y pasajeras debido a las restricciones en el transporte público. En contraste, las plataformas de servicio doméstico, que articulan demandantes y oferentes de servicios de limpieza, maestranza y mantenimiento general del hogar, fueron las más perjudicadas, producto de la aceleración del trabajo remoto, las restricciones interjurisdiccionales de movilidad y la aún persistente preponderancia de mujeres en la absorción de tareas domésticas y de cuidado.

La diversidad de situaciones y regulaciones vigentes y en debate expresan la complejidad de la temática y el entrecruzamiento de intereses y actores que se ponen en juego a la hora del abordaje de esta cuestión. Si bien hubo avances concretos en materia regulatoria como la Ley Rider en España, e iniciativas aún no debatidas como el anteproyecto presentado por el Ministerio de Trabajo en Argentina, al momento no

se ha alcanzado una solución que garantice un desarrollo del sector con condiciones laborales justas. En base a esto, el presente trabajo busca hacer dos contribuciones. Por un lado, aportar datos estadísticos actualizados sobre el trabajo en plataformas de los sectores de reparto, transporte y servicio doméstico. Por otro, pretende destacar cuáles son los puntos de conflicto que manifiestan estos nuevos tipos de relaciones laborales, a modo de sintetizar y sugerir las cuestiones a abordar desde la política pública.

Presentación

Este documento se realizó en el marco del proyecto ‘Desarrollo de la Economía de Plataformas en ciudades como instrumentos para promover la inclusión social, el emprendimiento y la innovación’, implementado por CIPPEC entre 2017 y 2022, con financiamiento de BID Lab (el Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo)¹.

El Proyecto busca contribuir a mejorar la calidad de vida y generar oportunidades económicas para los habitantes de ciudades argentinas usando las posibilidades de la economía de plataformas como palanca para facilitar un mejor acceso a servicios y oportunidades. Entre sus componentes, el proyecto incluye la elaboración de estudios orientados a profundizar el conocimiento de diversos aspectos sobre los que impacta la economía de plataformas digitales, incluyendo las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas y los vínculos con sectores económicos de la economía urbana.

El presente documento busca profundizar la investigación sobre la economía de plataformas de trabajo, poniendo foco en aquellas que se basan en la localización. En línea con el estudio “Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?”², realizado en el marco del mismo proyecto, se actualizará la información sobre las características y condiciones laborales de las plataformas de trabajo.

¹Las opiniones expresadas en esta obra son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa, así como tampoco del Comité de Donantes del FOMIN (BID Lab) ni de los países que representa.

²Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* (Vol. 718). Inter-American Development Bank.

Índice

Introducción	6
Surgimiento y relevancia de las plataformas laborales	6
¿Qué son las plataformas digitales?	6
¿Cuáles son sus características principales?	7
¿Cómo se clasifican las plataformas?	8
Características de las plataformas laborales basadas en la localización	9
Principales plataformas laborales en Argentina	11
Trabajadores y trabajadoras de plataforma en Argentina	15
Consideraciones metodológicas	15
¿Quiénes son las personas que trabajan para plataformas en Argentina? ..	16
¿Por qué trabajadores y trabajadoras eligen las plataformas?	20
Evolución del perfil de los trabajadores y las trabajadoras de plataformas ..	22
El mercado laboral de la economía de plataformas	29
Conflictos del mercado laboral	29
Particularidades del caso argentino	30
El encuadre jurídico del trabajo en plataformas	31
Características del trabajo de plataformas: ¿dependencia o autonomía?	33
Problemáticas derivadas de la inexistencia de una regulación propia	36
Conclusiones preliminares	39
Economía de plataformas en el contexto de la pandemia	40
La actividad y el empleo en Argentina durante la crisis por COVID-19	40
Impacto del COVID-19 en las plataformas laborales y sus sectores de inserción	41
El rol de las plataformas en el contexto del COVID-19	44
El impacto en los trabajadores de reparto y transporte	46
Tendencias futuras y necesidades	52
Avances en la regulación de plataformas	54
Estado de situación internacional	54
Situación en Argentina	56
La percepción de los trabajadores y las trabajadoras en Argentina	61
El desafío de la regulación en plataformas	63
Reflexiones finales	65
Bibliografía	67
Anexo: proyectos legislativos vigentes sobre plataformas en Argentina	71
Acerca de la autora	74

Índice de tablas y gráficos

TABLA 1. Respuesta mayoritaria según cantidad de horas trabajadas después de la cuarentena	21
TABLA 2. Perfil sociodemográfico por tipo de plataforma. Comparación ETP 2018 vs. ETP 2021	22
TABLA 3. Carga horaria y remuneración horaria promedio por rubro luego de la cuarentena	38
TABLA 4. Impacto de la pandemia en el empleo y la actividad en Argentina	40
TABLA 5. Condiciones laborales y el impacto de la pandemia en Argentina	41
TABLA 6. Propuestas legislativas sobre el trabajo en plataformas presentadas en el Congreso Nacional Argentino	57
TABLA 7. Propuestas legislativas sobre el trabajo en plataformas presentadas en el Congreso Nacional Argentino (versión ampliada)	71
<hr/>	
ILUSTRACIÓN 1. Caracterización de plataformas de transacción	9
ILUSTRACIÓN 2. Cantidad de personas encuestadas por plataforma	15
ILUSTRACIÓN 3. Distribución de grupos etarios por aplicación	17
ILUSTRACIÓN 4. Máximo nivel educativo por aplicación	17
ILUSTRACIÓN 5. Condición migrante por aplicación	18
ILUSTRACIÓN 6. Distribución de la cantidad de horas trabajadas por condición migrante	19
ILUSTRACIÓN 7. Distribución de género por aplicación	20
ILUSTRACIÓN 8. Antigüedad promedio por aplicación (en meses)	22
ILUSTRACIÓN 9. Nivel educativo para plataformas de reparto, transporte y servicio doméstico. Comparación ETP 2018 vs. ETP 2021	23
ILUSTRACIÓN 10. Motivación laboral para plataformas de reparto	24
ILUSTRACIÓN 11. Motivación laboral para plataformas de transporte	24
ILUSTRACIÓN 12. Motivación laboral para plataformas de servicio doméstico	24
ILUSTRACIÓN 13. Nivel educativo, nacionalidad y antigüedad para plataformas de reparto	25
ILUSTRACIÓN 14. Nivel educativo y rango etario para plataformas de transporte	26
ILUSTRACIÓN 15. Nivel educativo y rango etario para plataformas de servicio doméstico	27
ILUSTRACIÓN 16. Distribución según género por rubro	27
ILUSTRACIÓN 17. Estabilidad de los ingresos de un mes a otro por rubro de aplicación	36
ILUSTRACIÓN 18. Porcentaje de encuestados/as que declara su trabajo en la plataforma como fuente principal de ingresos	36
ILUSTRACIÓN 19. Horas de trabajo por semana con la aplicación luego de la cuarentena en 2020	37
Ilustración 20. Peso sectorial en el Valor Agregado Bruto (VAB) de CABA 2019	43
ILUSTRACIÓN 21. Condición migrante por antigüedad	47
ILUSTRACIÓN 22. Distribución de grupos etarios por antigüedad	48
ILUSTRACIÓN 23. Máximo nivel educativo por antigüedad	49
ILUSTRACIÓN 24. Distribución de género por antigüedad	49
ILUSTRACIÓN 25. Porcentaje de sobreocupación vs carga laboral promedio	50
ILUSTRACIÓN 26. Motivación por trabajar en la plataforma según antigüedad	51
ILUSTRACIÓN 27. Reparto: porcentaje de personas encuestadas para las que la plataforma constituye su principal fuente de ingresos.	51
ILUSTRACIÓN 28. Transporte: porcentaje de personas encuestadas para las que la plataforma constituye su principal fuente de ingresos.	51
ILUSTRACIÓN 29. Reparto: ¿Qué iniciativas le interesaría que lleve adelante el Gobierno nacional/subnacional en relación con el trabajo en plataformas?	61
ILUSTRACIÓN 30. Transporte: ¿Qué iniciativas le interesaría que lleve adelante el Gobierno nacional/subnacional en relación con el trabajo en plataformas?	62
ILUSTRACIÓN 31. ¿Qué elementos cree que debería costear la plataforma? Distribución de respuestas por rubro	62

Introducción

Surgimiento y relevancia de las plataformas laborales

La digitalización está cambiando profundamente la forma en que vivimos, trabajamos e interactuamos en las ciudades. En la última década, el avance tecnológico y el desarrollo sin precedentes del mundo online, junto al surgimiento de nuevos modelos de negocio, ha generado nuevas formas de trabajar, de comprar, de reservar alojamiento, de pedir comida y de movernos en las áreas urbanas.

Las plataformas digitales juegan un rol sumamente relevante en la era digital. Se destacan por permitir la interacción entre diferentes tipos de usuarios y de información en un espacio común y se configuran como proveedoras de ecosistemas interoperables, cuya rápida expansión puede considerarse el aspecto más transformador de la digitalización en la última década (Koskinen, Bonina & Eaton, 2018).

La prestación de servicios a través de plataformas digitales ha crecido vertiginosamente los últimos años, sobre todo en pandemia, pero es la punta del iceberg de las grandes transformaciones que se producen en el mercado de trabajo atravesado por la tecnología y las nuevas formas de producción.

¿Qué son las plataformas digitales?

Las plataformas digitales pueden definirse como espacios de intercambio de información que vinculan oferentes y demandantes de bienes y servicios, así como también intermediación entre particulares para brindar tareas o soluciones específicas (Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst, 2019). Su crecimiento fomentó el desarrollo de nuevas lógicas de negocio en diversas industrias. Fue así como las plataformas cobraron además la forma de redes comerciales, excediendo el aspecto técnico e incidiendo en aspectos sociales.

La inserción de las plataformas tomó lugar en mercados donde ya existía una oferta y una demanda establecida, agregando un servicio de intermediación. Esto constituyó un fenómeno novedoso ya que el modelo de negocio trasciende la gestión o el alquiler del espacio provisto por las plataformas, sino que se basa en las ganancias que se obtienen por la compraventa de los productos y/o servicios comercializados dentro de las mismas (Absadullah, Faik & Kankanhalli, 2018). Para asegurar dichas ganancias, comenzaron a tener influencia en las condiciones en que se realizan dichos intercambios. Por ejemplo, mediante mecanismos de asignación entre oferentes y demandantes, establecimiento de tarifas o requerimientos de ingreso a la plataforma o de entrega del servicio. Fue así como las plataformas asumieron dos roles: por un lado, se convirtieron en proveedoras de espacios comunes y por otro en moderadoras.

Además de la compraventa de bienes, el tipo de relaciones llevadas a cabo dentro de estos espacios incluye la provisión de servicios en forma independiente. Sin embargo, el crecimiento de estos espacios comenzó a cambiar las dinámicas de estas transacciones, dando lugar a modalidades híbridas de empleo. De esta forma, el modelo de negocio de las plataformas digitales difuminó la línea divisoria entre el trabajo bajo relación de dependencia y en forma autónoma, por ello que el encuadramiento de las relaciones de trabajo particulares que surgen de este modelo ha recibido especial atención en los últimos años (Lane, 2020).

¿Cuáles son sus características principales?

Las plataformas digitales tienen ciertas características distintivas. En primer lugar, se destacan por ofrecer soluciones innovadoras que resultan de mayor funcionalidad y practicidad para sus usuarios. Dicha innovación se caracteriza principalmente por la expansión en la capacidad de procesamiento informático. Las plataformas capitalizaron los avances tecnológicos de forma tal que permitió generar eficiencias disminuyendo los costos de transacción y de coordinación, además de transformar la organización del trabajo (Absadullah et al, 2018).

La optimización del procesamiento informático viene de la mano del uso de algoritmos (Digital Future Society, 2019), que consisten en cálculos que proveen soluciones ante diferentes procesos. Su uso en el ámbito de plataformas ha permitido una mejor intermediación entre los usuarios y proveedores que interactúan en la misma, debido a la posibilidad de vincular inventarios de bienes y servicios y preferencias de consumidores con mayor precisión. De esta forma, los algoritmos funcionan como soluciones para satisfacer la necesidad de la demanda en cada mercado, y se retroalimentan con cada transacción realizada para ser cada vez más eficaces.

Otro aspecto común que puede destacarse sobre ellas es la ubicuidad e interoperabilidad entre diferentes sectores económicos. La generación de nuevas soluciones no sólo se ha limitado al segmento del desarrollo de software, sino que penetró en diferentes sectores económicos tales como plataformas educativas, interfaces de comercio electrónico, asistencia médica remota, entre otras. En este marco se desarrollan diversas actividades económicas y sociales, que se realizan de manera remunerada y no remunerada entablando distintos tipos de vínculos entre sus miembros. Podemos ver así cómo plataformas de trabajo mediante convenios con plataformas financieras ofrecen créditos a los trabajadores o plataformas de comercio electrónico comparten su catálogo con plataformas de reparto, entre otras variantes. Es así como las plataformas comienzan a relacionarse entre sí, como también con diferentes organizaciones, reguladores y otros tipos de actores (Koskinen et al, 2018).

Desde la perspectiva de los consumidores, el atractivo de las plataformas digitales se relaciona con la comodidad, accesibilidad y trazabilidad. Estas herramientas digitales tienden a simplificar operaciones cotidianas, minimizando los costos de búsqueda al momento de realizar transacciones. Permiten conocer de antemano los costos o los detalles del proveedor del servicio, como también establecer comparaciones entre diferentes bienes y/o servicios sustitutos. Asimismo, habilitan la toma de decisiones informadas en base a las revisiones de otros usuarios que están integradas en el proceso.

Estas plataformas también han generado beneficios para las empresas. En primer lugar, han contribuido a reducir los costos de transacción, principalmente los asociados a búsquedas y contrataciones, mediante el establecimiento de bajas barreras de acceso a los proveedores de bienes y/o servicios y la falta de necesidad de personal permanente. La optimización de estos procesos permitió entonces el acceso –y monitoreo- sobre una masa laboral incurriendo en menores costos. En algunas de estas plataformas se realizan transacciones en las cuales se comercializan tareas o servicios que dan lugar a la existencia de modalidades de trabajo híbridas (Absadullah et al, 2018; Digital Future Society, 2019). Ellas se manifiestan como trabajo autónomo, pero bajo ciertas condiciones análogas al trabajo en relación de dependencia. Dichas condiciones serán desarrolladas en los próximos dos capítulos.

En términos generales, las plataformas permiten mejorar la viabilidad económica de diversas actividades económicas mediante la disminución de costos de transacción y coordinación. Esto se potenció especialmente a partir de la pandemia del COVID-19, momento en el cual las plataformas contribuyeron en acelerar la digitalización o

virtualización de diversas transacciones. La crisis del COVID-19 afectó gravemente al mercado laboral, generando la pérdida masiva de empleo. En este contexto, las plataformas ofrecieron una gran oportunidad para la generación de ingresos, ocupando así un rol de contención ante el crecimiento del desempleo y la inactividad económica.

Por último, las plataformas también contribuyen a digitalizar transacciones que previamente formaban parte de la economía informal, o bien la comercialización de nuevos activos. Muchas operaciones comenzaron a realizarse a través de plataformas y a pagarse con medios electrónicos. Esto otorga una oportunidad para analizar el rol que pueden tener las plataformas en el desarrollo económico (Koskinen et al, 2018). En relación con este aspecto, comienzan a surgir diversos estudios que vinculan a las plataformas como una alternativa de reducir desigualdades, fomentando el acceso nuevas modalidades de empleo, o como integradoras, colaborando en la reducción de la informalidad laboral y tributaria. Sobre estos últimos aspectos existe un amplio debate vigente, el cual destaca la necesidad de regular las plataformas para poder coordinar su buen funcionamiento (Artioli, 2018; Koskinen et al, 2018; Madariaga, Buenadicha, Molina & Ernst, 2019; López Mourelo, 2020a). Esto se debe a que en algunos casos las plataformas contribuyen a reproducir modalidades de empleo con condiciones precarias, profundizando las desigualdades pre-existentes en ciertos sectores económicos.

La transformación de las relaciones laborales dentro del trabajo en plataformas, si bien tiene diversos puntos positivos, también ha mostrado tener sus matices. El cambio se da mediante el ofrecimiento de un trabajo independiente, temporal, flexible y de baja carga horaria. Sin embargo, esto ha sido discutido al comprobar la existencia de casos cada vez más frecuentes de jornadas largas, antigüedad creciente e imposición de requisitos en la forma de sugerencias.

El desempeño de los trabajadores, medido generalmente por ciertos indicadores de cumplimiento (puntualidad, índice de aceptación/rechazo de trabajos) como también por las evaluaciones provistas por los clientes, alimenta a los algoritmos que rigen la operatoria diaria de las plataformas. Por ejemplo, una buena ponderación puede darle más probabilidad a un trabajador de ser asignado pedidos futuros. Sin embargo, este tipo de decisiones son tomadas en forma unilateral y generalmente con poca transparencia.

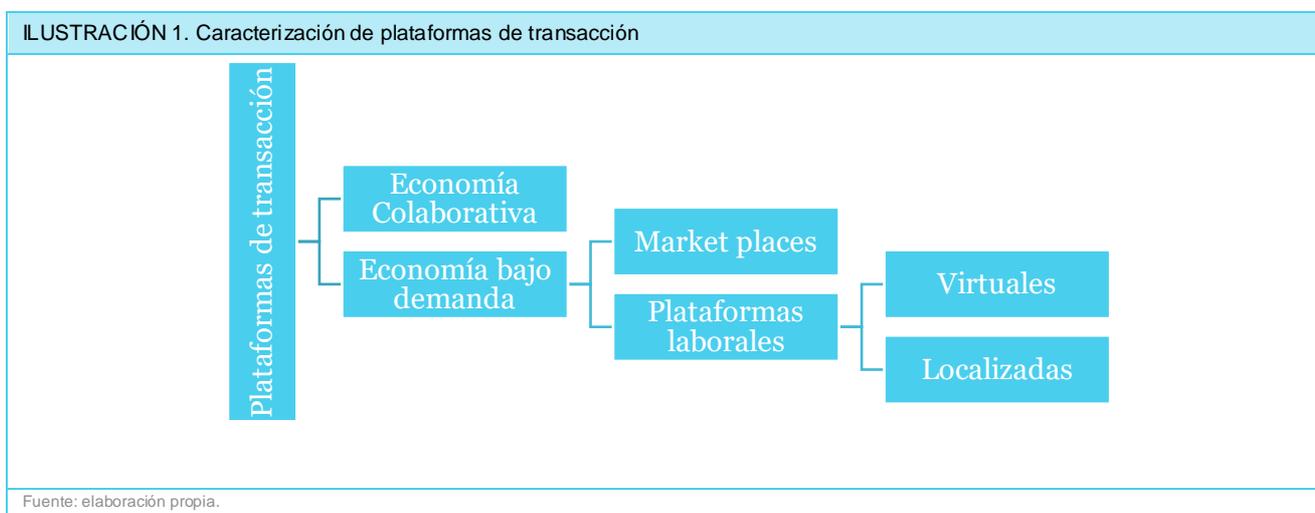
Esta dinámica asimétrica puede generar incertidumbre en los trabajadores, quienes se loguean a las plataformas sin saber cuánto ingreso podrán generar, ni qué variables inciden en la asignación (o no) de un trabajo, o incluso la suspensión o bloqueo de su cuenta sin derecho a apelación. Todas estas cuestiones insinúan la manifestación de diversos indicadores de dependencia laboral, lo cual motiva un abordaje más profundo sobre la temática.

¿Cómo se clasifican las plataformas?

Las plataformas digitales manifestaron su crecimiento penetrando en redes comerciales y de negocio: es aquí donde emergieron las plataformas transaccionales o de transacción. Estas plataformas se insertaron como facilitadoras de un market-place que articula la oferta y demanda de ciertos bienes y/o servicios, tanto en forma bilateral como multilateral (Absadullah et al, 2018). Uno de los mercados bilaterales (*two-sided*) más difundidos son las plataformas de transporte, que conectan a los clientes (pasajeros) con los conductores. Un ejemplo de mercado de tres lados (*multi-sided*) son las plataformas de reparto, en la que las tres partes, socios comerciales (restaurantes), el trabajador de entrega y los clientes, interactúan entre sí, y la plataforma facilita este intercambio.

Las plataformas digitales de transacción, a su vez, pueden ser de dos tipos: de economía colaborativa y economía bajo demanda. Las plataformas de la economía colaborativa son aquellas que contienen interacciones entre sus usuarios que no implican relaciones comerciales o laborales (**Ilustración 1**). En estas plataformas se llevan a cabo transacciones de intercambio entre usuarios, usualmente son pares, que proveen información en forma flexible y que por lo general es de índole pública (Madariaga, Buenadicha, Molina & Ernst, 2019). Uno de los ejemplos más representativos es el de Wikipedia, donde mediante la colaboración de distintos usuarios se conforma un espacio público de contenido informativo.

Las plataformas de la denominada economía bajo demanda incluyen, por un lado, market places, herramientas que posibilitan transacciones comerciales, entre oferentes y consumidores, y por otro lado, las plataformas laborales, en las cuales se realizan transacciones que incluyen la prestación de servicios.



Según el tipo de servicios prestados, las plataformas laborales pueden ser clasificadas entre aquellas basadas en la web o virtuales y aquellas basadas en la localización (Kool, Bordon & Gassmann, 2020). Las primeras permiten la contratación de trabajadores en tiempo real y las tareas se ejecutan de manera virtual. En estas plataformas, los trabajadores pueden prestar servicios de manera remota y realizar una gran variedad de tareas, desde programación, desarrollo web, redacción o edición de textos, diseño gráfico o microtareas.

Por su parte, en las plataformas basadas en la localización, aunque el trabajo se gestiona y organiza de manera virtual, la ejecución de la tarea requiere la interacción física entre clientes y trabajadores. Por lo tanto, estos deben ubicarse en una misma zona geográfica (Berg, Furrer, Harmon, Rani & Silberman, 2018). También son denominadas plataformas digitales de trabajo in situ, y en Argentina, operan principalmente en tres sectores, los servicios de transporte de mercadería, los servicios de traslado de pasajeros y los servicios domésticos -limpieza, maestranza, reparaciones, etc. (Digital Future Society, 2019).

Características de las plataformas laborales basadas en la localización

Las plataformas laborales basadas en la localización componen el universo de análisis del presente trabajo. Esto constituye un recorte con respecto a las investigaciones previas de este proyecto, ya que dicho segmento experimentó un fuerte crecimiento

en el contexto pandémico, pronunciando las tensiones que mostraba el trabajo de plataformas laborales de forma preexistente. Es en este segmento donde se dio origen a diversos debates por las tensiones que existen, en algunos de sus casos, entre la generación de modalidades híbridas de trabajo, la precarización de las condiciones laborales y la falta de cobertura ante los riesgos sociales que tienen sus trabajadores.

Sus principales características son las siguientes:

- Sus servicios se encuentran limitados geográficamente.
- Sus trabajadores realizan tareas de baja o media calificación.
- Existe un debate abierto en torno al encuadre legal de la relación laboral entre la plataforma y el trabajador.
- Se organizan mediante la gestión regida por algoritmos.

Localizadas

Estas plataformas se caracterizan por la prestación de servicios en forma física o presencial. Esto ya impone un primer condicionante ya que, aunque la gestión y asignación de estos servicios se organice de manera virtual, el servicio que se transacciona debe materializarse en un área geográfica específica o limitada (Kool et al, 2020).

Baja calificación

Otra característica que define a las plataformas laborales es que las tareas o servicios ofrecidos son en general de baja calificación (Kool et al, 2020). Es decir, las tareas y servicios que se prestan dentro de las mismas poseen pocos requisitos de conocimiento técnico u oficio profesional. En algunos casos, como servicios de reparación, mantenimiento o tareas de cuidado, estas pueden exigir un nivel de calificación media. Si bien aún no constituyen una gran muestra dentro de nuestro universo de estudio, cabe destacar que es un rubro que se encuentra en desarrollo.

Problemática laboral

La mayoría de las plataformas encuadra a sus trabajadores en la categoría independiente. Esto en principio se manifestó como una opción temporal para acceder a un fácil ingreso. Uno de los principales argumentos se basa en la flexibilidad horaria que tienen estos prestadores de servicios, ya que son ellos quienes eligen cuándo conectarse en la plataforma y trabajar. Sin embargo, comenzaron a evidenciarse ciertas cuestiones que dan lugar al debate sobre la existencia de una dependencia laboral (Kool et al, 2020), cubriendo las aristas económica, horaria y jurídica (López Mourelo, 2020a).

Los algoritmos ocupan un rol fundamental en este tipo de plataformas, y también de su problemática laboral, mediante la digitalización de múltiples procesos vinculados a su operatoria diaria. Según Möhlmann y Zalmanson (2017) existen cinco características que la diferencian de la gestión tradicional (es decir, el gerenciamiento humano):

- Monitoreo constante de la conducta de los trabajadores mediante la información captada por los dispositivos electrónicos.
- Evaluaciones de desempeño y/o exigencias permanentes basadas en puntajes de cada uno de los clientes y la efectiva aceptación del trabajo.
- La toma de decisiones unilateral y automática sin que medie un ser humano y sin la posibilidad de apelar o discutir dichas decisiones.
- El acotado poder de negociación que imprime que la comunicación sea a través del sistema, sin intervención de otro ser humano o supervisor.
- La falta de transparencia como consecuencia del cambio constante del conjunto de reglas que ordenan el algoritmo y también por el secreto corporativo que los

rodea al ser un factor de ventaja comparativa con respecto al resto de las plataformas.

Las decisiones basadas en algoritmos rigen la asignación entre los trabajadores disponibles y el servicio solicitado por los demandantes, así como también la toma de decisiones cotidianas. Estas últimas cubren diversos aspectos, como la cancelación de trabajos, calificación por cumplimiento o toma de reclamos. Los consumidores evalúan la satisfacción con la tarea realizada de acuerdo con los parámetros establecidos en la plataforma (López Mourelo, 2020). Esto posteriormente formará parte de la calificación del trabajador, que puede verse beneficiado o perjudicado ante la asignación de trabajos futuros.

La gestión basada en algoritmos o gestión algorítmica se convierte en un actor central dentro de la problemática laboral. Esta dinámica se encarga de tomar decisiones tales como la asignación de pedidos para articular la demanda, la priorización en base al desempeño de cada trabajador y la construcción de precios de transacciones. En otras palabras, los algoritmos comienzan a incidir en quién o quiénes tienen trabajo y cuánto se les remunera por ello.

Principales plataformas laborales en Argentina

Los principales³servicios que ofrecen las plataformas de trabajo localizadas en Argentina son de reparto, transporte y servicio doméstico. Una de las finalidades de este trabajo consiste en expandir y brindar continuidad a la información existente sobre dicha población. Para ello, se ha realizado la segunda Encuesta de Trabajadores de Plataforma (ETP-2021)⁴, poniendo el foco en las plataformas laborales localizadas, la evolución en sus condiciones de trabajo y la inserción de sus trabajadores en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Previo al comienzo del trabajo de campo, se ha hecho un estudio preliminar de relevamiento, a los fines de establecer y segmentar las plataformas más relevantes.

Plataformas con servicios de reparto y mensajería

Los servicios de reparto y mensajería, potenciados por la crisis pandémica, son quizás los servicios de plataformas más característicos dentro de la economía urbana. Estas plataformas utilizan un sistema de geolocalización en la que el usuario accede a los productos y servicios disponibles de los negocios. Luego de realizar el pedido, el consumidor puede seguir el proceso de entrega en tiempo real, además de tener un canal de comunicación directo tanto con el repartidor como con el negocio al que realizó el pedido. En términos de relevancia y crecimiento, se seleccionaron para la muestra las plataformas Rappi y PedidosYa.

Rappi es una plataforma de origen colombiana fundada en 2015, actualmente con operaciones en varios países de América Latina. Su operación en Argentina comenzó en 2018 y actualmente desarrolla sus actividades en Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Salta, Neuquén y Tucumán. A través de su sitio web y aplicación, ofrece servicios de reparto y mensajería en el rubro de restaurantes, supermercados, farmacias, entre otros. PedidosYa por su parte, se trata de una plataforma de pedidos de comida online fundada en Uruguay en el año 2009. En el año 2014 se unieron con Delivery Hero, plataforma alemana líder en delivery online y en 2020 absorbieron las operaciones de la plataforma de reparto catalana Glovo en América Latina.

Ambas funcionan como intermediarias entre los usuarios que pueden comprar, recibir y enviar artículos de todo tipo y la persona que realizará el envío correspondiente. Sobre la base de un costo de envío fijo, las plataformas

³ En base a su volumen de transacciones y cantidad de trabajadores.

⁴ La misma permite un análisis evolutivo con respecto a la Encuesta de Trabajadores de Plataforma de 2018 (ETP-2018), también realizada en el marco del proyecto 'Desarrollo de la Economía de Plataformas en ciudades como instrumentos para promover la inclusión social, el emprendimiento y la innovación', financiado por BID Lab.

implementan un modelo algorítmico para articular las transacciones, regulando la oferta de repartidores según la demanda vigente. El repartidor percibe entonces el costo del envío, el cual respeta una escala basada en la puntuación basada en su desempeño. PedidosYa además tiene la particularidad de pagar adicionalmente una tarifa fija por hora de logueo en concepto de la publicidad que efectúa el repartidor al circular con la imagen de la empresa.

Los pagos pueden realizarse con tarjeta de crédito o débito a través de la aplicación, o en efectivo. Del monto total que paga el cliente para recibir su pedido, al negocio le es descontada una comisión que varía entre 13% al 27%, dependiendo del tamaño del establecimiento. Con este porcentaje se retribuye al repartidor, al servicio de soporte al cliente, a las tarjetas de crédito, a la publicidad y a los incentivos que desarrolla la aplicación para generar nuevas demandas en los clientes, generando un valor agregado al negocio que los contrata. Los repartidores cobran por pedido entregado y deben tener una cuenta bancaria registrada donde reciben su remuneración generalmente en forma quincenal.

Si bien los trabajadores deben aportar bienes de capital y garantizar su mantenimiento -moto o bicicleta y celular- el medio económico más relevante es la plataforma, ya que sin su accionar el modelo de negocio no sería posible (López Mourelo, 2020a). El repartidor necesita de la plataforma al carecer de los medios para recibir pedidos del modo o en las cantidades que este sistema le permite.

Plataformas de transporte de pasajeros: Uber, Cabify, Beat y Didi

La pionera y más grande en términos de cobertura geográfica, Uber, comenzó a funcionar en el año 2009 en Estados Unidos y llegó a Argentina en 2016. Actualmente realiza sus actividades en Buenos Aires, Mendoza, Mar del Plata, Córdoba, Salta, Tucumán, Jujuy, Santa Fe, Reconquista, Corrientes, Resistencia, Comodoro Rivadavia, Misiones y Neuquén. Su desembarco en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires fue conflictivo: su penetración en el mercado devino en una fuerte competencia con los servicios de taxis y remises. Esto suscitó en un clima hostil, y la falta de regulación existente conllevó que la plataforma continúe sus operaciones en la ilegalidad, excepto en Mendoza. En 2020, la empresa lanzó Uber Taxi en CABA, un servicio para solicitar viajes en taxis en el que el taxista debe cobrar el valor del taxímetro más la comisión de Uber.

Cabify, de capitales españoles, comenzó sus operaciones en 2011 y actualmente se encuentra en España y varios países de América Latina. Su llegada a Argentina fue unos meses después de Uber, y actualmente está disponible en AMBA, y en las ciudades de Mendoza, Rosario, y Córdoba. Bajo una denominación similar a una empresa de remises, la empresa ofrece el transporte de pasajeros en forma legal, como también de envíos de mensajería y paquetería.

En noviembre de 2019, llegó al país la plataforma de origen griego Beat fundada en 2011. Actualmente está disponible en Grecia, y dentro de América Latina, además de Argentina, en Perú, Chile, Colombia y México. Además de transporte, la plataforma ofrece servicios de reparto y mensajería en auto o moto.

La última plataforma en comenzar sus operaciones en el país fue DiDi, fundada en China en 2012 y actualmente presente en Asia y América Latina. En Argentina desembarcó en noviembre de 2020 y actualmente brinda servicios en CABA, La Plata y Gran Buenos Aires. Su rasgo distintivo es la incorporación de servicios de autos particulares o de taxis, el cual permitió una penetración mayor y facilitó que su operación se ajustara al marco legal vigente. Esta modalidad luego fue implementada por Uber y Beat.

Estas plataformas funcionan mediante una aplicación que a través del uso de sistemas de geolocalización conectan usuarios que necesitan desplazarse y trabajadores que ofrecen sus servicios de transporte. El valor agregado de su servicio se basa en minimizar tiempos de demora y ofrecer mayor trazabilidad sobre el

trayecto, dando una alternativa más segura para el pasajero y el conductor. Cualquier persona puede registrarse como conductor de la aplicación, aunque deben presentar cierta documentación y contar con auto propio que cumpla ciertos requisitos. Sin embargo, dichos requisitos son inferiores a los requerimientos establecidos por los servicios de taxis y remises, comenzando por el pago de licencias. Es en este punto donde reside la principal ventaja comparativa de este tipo de plataformas con respecto a los servicios análogos preexistentes.

A diferencia de las plataformas de reparto, el algoritmo en estos casos estima el precio de cada viaje individual, teniendo en cuenta factores como oferta y demanda instantánea, puntuación del conductor, horario y duración del trayecto. Si los mismos se abonan en efectivo queda en responsabilidad del conductor pagar la comisión correspondiente a la plataforma, o bien la plataforma efectúa el ajuste con las transacciones realizadas en tarjeta.

Plataformas de servicio doméstico, reparaciones y maestranza: Zolvers y Home Solution

Tanto Zolvers como Home Solution provienen de capitales nacionales y se trata de las plataformas que más tiempo llevan operando en el país. Las dos tienen presencia en algunas ciudades de Argentina, e incluso han llegado a desembarcar en otros países latinoamericanos como Chile, Colombia y México. Sin embargo, su actividad en términos de volumen de transacciones se desarrolla en menor medida que los dos rubros anteriores. Zolvers comenzó en 2013 operando como una plataforma intermediaria entre personas que ofrecen servicios domésticos en casas particulares y usuarios solicitantes. Dos años más tarde, en 2015, nació la plataforma Home Solution, enfocada exclusivamente en reparaciones, mantenimiento o maestranza. Esta especialización generó que Zolvers eventualmente virara casi por completo hacia los servicios de limpieza y/o cuidado.

Al existir una regulación preexistente que aplica al trabajo doméstico, Zolvers contempla servicios adicionales para los trabajadores postulados en la plataforma. Dentro de ellos se puede mencionar la facilitación de su registración laboral, acceso a créditos, ayuda en la apertura y cobro del sueldo en una cuenta bancaria, descuentos en planes de salud y capacitaciones a sus trabajadores. Ambas plataformas operan recibiendo solicitudes de servicios domésticos por parte de los potenciales clientes o consumidores. Dichas solicitudes contienen una descripción de las tareas a realizar por parte del cliente, y permiten que los usuarios de la plataforma registrados como trabajadores, postulen en forma directa a estas ofertas. Todos/as los trabajadores/as pasan por un proceso interno de validación de perfiles y pedido de documentación y referencias. Además, en ambos casos, existe un sistema de puntaje que impacta en la reputación de los trabajadores.

En el caso de Zolvers, luego de la descripción de las tareas, se ofrece una cotización gratuita con precios mínimos de referencia. A partir del pago de una reserva por parte del cliente y en el plazo de 72 horas, la plataforma recibe un perfil acorde a los requisitos especificados en la solicitud y envía los datos de la persona postulada para cumplir con la tarea. Home Solution pone más énfasis en el presupuesto y descripción preliminar del servicio. Luego de que el usuario realice dicha solicitud, la plataforma pre-selecciona los profesionales más adecuados. Luego de recibir hasta 5 postulaciones y/o presupuestos, el cliente contrata y abona en forma directa al trabajador.

Un factor que traza la diferencia entre ambas plataformas se explica en cómo obtienen sus ganancias. En el caso de Zolvers, la plataforma cobra una comisión al cliente y establece un precio sugerido en base a una tarifa mínima basada en la normativa vigente para el trabajo en casas particulares (regulado por la Ley 26.844). Luego la plataforma establece el contacto entre el cliente y el trabajador, quienes acordarán en forma particular la tarifa, registración y modalidad de pago por el servicio.

En el caso de Home Solution, los trabajadores deben adherir a un determinado plan que ofrece la plataforma para garantizar una cierta cantidad de consultas o proyectos a los que postular, es decir, le cobran al trabajador una comisión por publicar un aviso y/o realizar presupuestos⁵. De esta manera, las ganancias de la empresa se basan en las comisiones que cobran a los trabajadores por las tareas realizadas o los anuncios para publicar ofertas de trabajo. En ambos casos, si bien las plataformas ofrecen precios de referencia, el precio final resulta del acuerdo entre el trabajador y el particular. En este sentido, las plataformas buscan establecer el contacto y colaborar en el entendimiento de las partes, pero con una intervención mínima. Esta cualidad semejante a un market place o bolsa de trabajo vuelve a este rubro el más compatible con las plataformas transaccionales no laborales.

⁵ El hecho de que los trabajadores postulantes en esta plataforma deban realizar el pago por anticipado dificultó el contacto para realizar las encuestas. De esta forma, y ante la falta de respuesta por parte de la plataforma, se optó por desistir con su inclusión en la muestra de la ETP-2021.

Trabajadores y trabajadoras de plataforma en Argentina

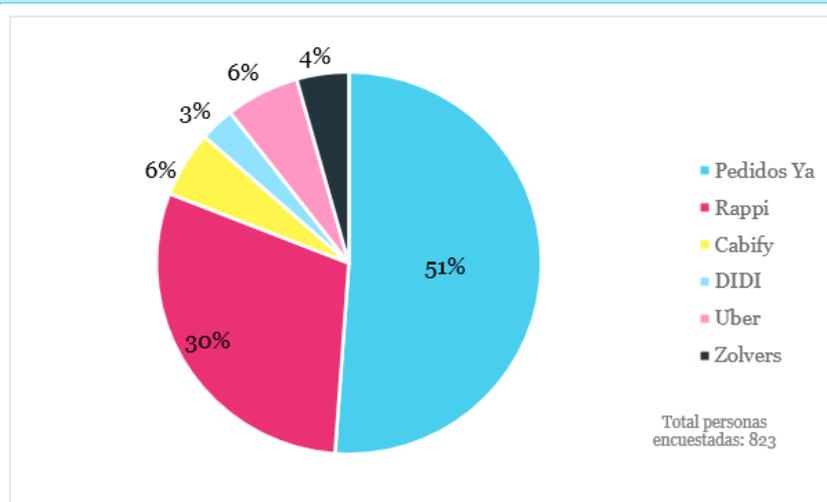
El perfil sociodemográfico de los trabajadores y las trabajadoras de plataforma se compone por cualidades que varían según el rubro de plataforma que se analice. Los elementos que se buscarán verificar son las siguientes: i) la existencia de cambios en las características sociodemográficas de los trabajadores de plataformas, ii) detectar el grado de permanencia o antigüedad en este tipo de trabajos, iii) identificar nuevas preferencias o motivaciones para ingresar al trabajo en plataformas. En primer lugar, se pretende analizar la información acorde al muestreo realizado en la Encuesta de Trabajadores de Plataforma 2021 (ETP-2021). Este abordaje será comparado con estadísticas de poblaciones análogas por fuera del universo de plataformas, así como también con relevamientos preexistentes del trabajo en plataformas. El mismo permite identificar nuevos hallazgos en la composición de los trabajadores de las plataformas, así como también cuestiones que contribuyan a un análisis evolutivo.

Consideraciones metodológicas

La Encuesta de Trabajadores de Plataformas 2021 (ETP-2021) tiene como objetivo brindar continuidad con respecto a los relevamientos realizados anteriormente, así como también encontrar nuevas cualidades dentro del perfil y condiciones laborales de los proveedores de servicio en plataformas. En este caso, se hará foco en las plataformas de trabajo localizado, para lo cual se seleccionaron 8 plataformas según su relevancia en términos de transacciones dentro del Área Metropolitana de Buenos Aires.

El muestreo consistió en una encuesta compuesta por cuatro secciones que se realizó a ochocientos veintitrés (823) trabajadores de plataforma (**Ilustración 2**). Las mismas fueron diseñadas teniendo en cuenta las particularidades de cada rubro. De esta forma, las primeras tres secciones son comunes a los tres rubros: Sección Perfil Sociodemográfico, Sección Condiciones Laborales y Sección COVID-19.

ILUSTRACIÓN 2. Total de personas encuestadas por plataforma



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

En las secciones vinculadas al perfil sociodemográfico y condiciones laborales de los trabajadores, se excluyeron dos plataformas del análisis: Beat debido a que su operación se encontraba en instancias incipientes al momento de realizar las encuestas y Home Solution debido a las dificultades para contactar a los trabajadores para realizar las encuestas⁶.

La comparación con trabajos anteriores se hace teniendo en cuenta la Encuesta a Trabajadores de Plataforma 2018, cuyos resultados se encuentran publicados en el trabajo de Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst (2019). En el caso de reparto se incorporan también los resultados obtenidos en la encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo utilizada por OIT (OIT, 2019; ECETSS, 2018) y las encuestas telefónicas analizadas en el trabajo de Haidar y Pla (2020). Cabe aclarar que, a los fines de mantener la comparabilidad, al analizar la muestra de la ETP-18 se seleccionaron muestras compatibles (rubros de reparto, transporte y servicio doméstico).

Con respecto a los datos de la población en general, se obtuvieron datos de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC). Para que los mismos sean comparables, se ha trabajado con el Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas (CAES) 2018⁷, filtrando las actividades análogas: mensajería, transporte y servicio doméstico⁸.

¿Quiénes son las personas que trabajan para plataformas en Argentina?

Para definir el perfil sociodemográfico se presentan los datos extraídos de la ETP-2021 por plataforma y rubro. Las variables de estudio para realizar la caracterización son el rango etario, nivel educativo, distribución por género y la condición de migrante o nativo. Una de las principales cuestiones que se pretende destacar en este apartado son las diferencias entre los rubros de reparto, transporte y servicio doméstico. Si bien se mencionaron las características que las unifican, se plantea como hipótesis que los perfiles de los trabajadores presentan cierta heterogeneidad al controlar por rubro. Observando los datos correspondientes a la muestra de la ETP-2021, podemos encontrar elementos que contribuyen a hacer estas distinciones.

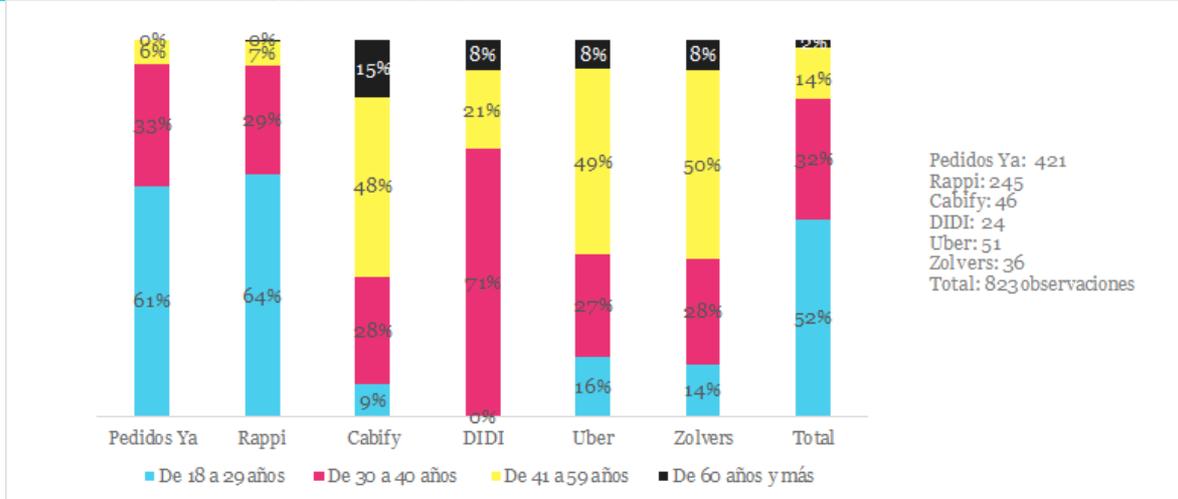
En relación con la edad, el rubro de reparto presenta población más joven que en transporte y servicio doméstico (**Ilustración 3**). Estos patrones reflejan las demandas físicas asociadas a cada rubro laboral, ya que las plataformas de reparto concentran poblaciones más jóvenes al involucrar tareas que requieren mayor esfuerzo físico. Más del 60% de los trabajadores de reparto se encuentra dentro del tramo de 18 a 29 años. En el rubro transporte los trabajadores se distribuyen mayoritariamente en los rangos de 30 a 40 y de 41 a 59 años. Puede observarse lo mismo en el caso de Zolvers.

⁶Cabe aclarar que en el caso de Home Solution ante la falta de respuesta por parte de la plataforma, se optó por abordar a los trabajadores dentro de la plataforma. Esto debió ser suspendido, ya que los trabajadores alegaban incurrir en costos ante cada contacto que hacían dentro de la misma con un potencial cliente.

⁷Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menu superior/clasificadores/notas_explicativas_caes_v2018.pdf

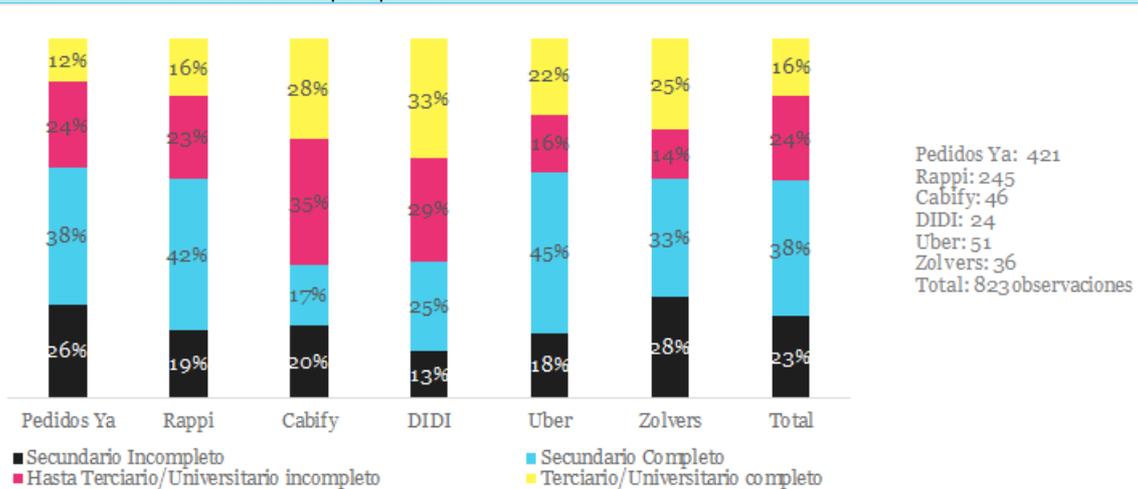
⁸ Para más información, consultar el Anexo Metodológico.

ILUSTRACIÓN 3. Distribución de grupos etarios por aplicación



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

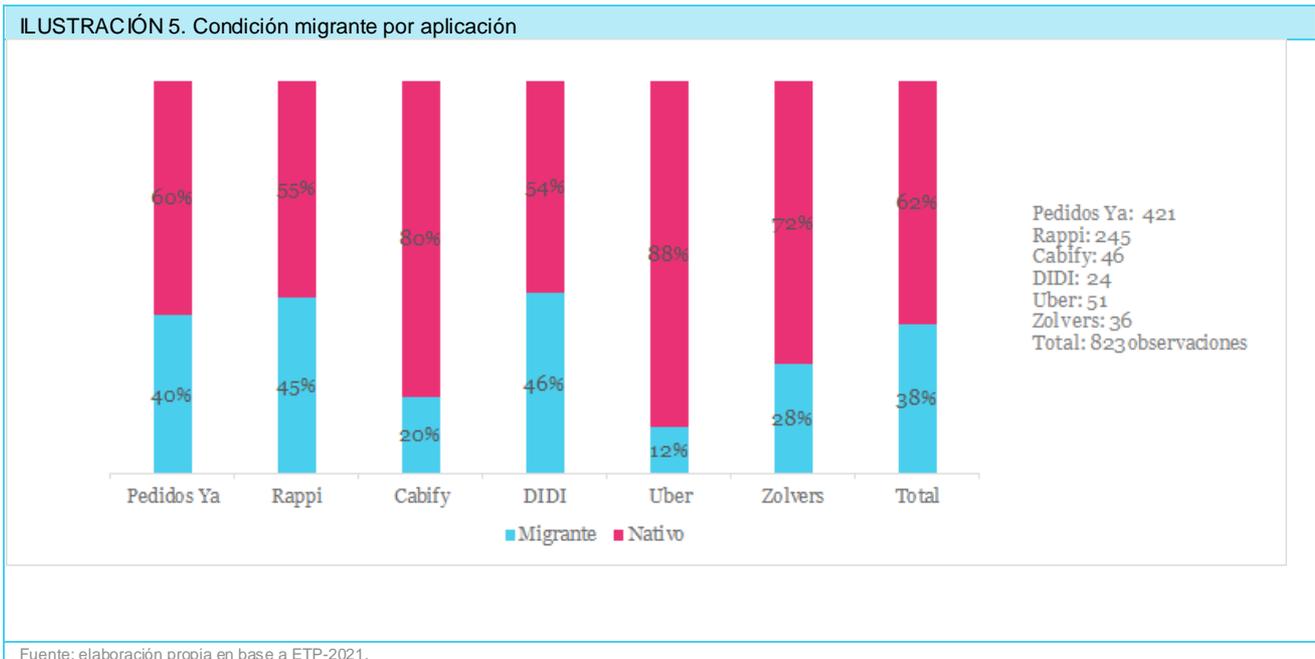
ILUSTRACIÓN 4. Máximo nivel educativo por aplicación



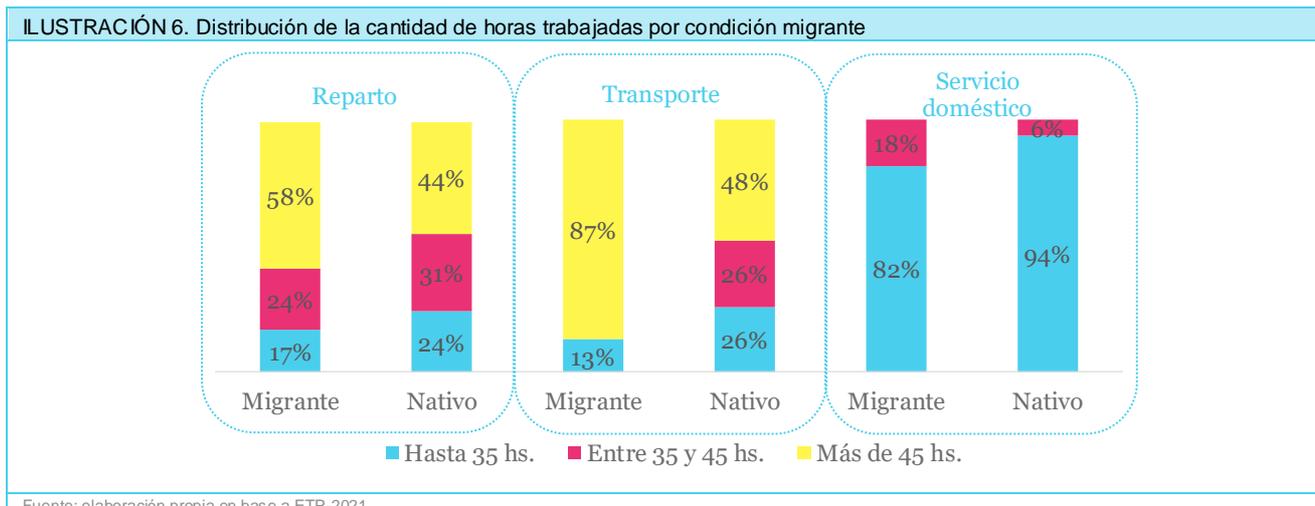
Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

En cuanto al nivel educativo, se observa que el trabajo en plataformas compone un segmento más educado que la población en general: 78% de los trabajadores encuestados tienen como mínimo el nivel secundario completo, en comparación con el 68% de la población económicamente activa. Sin embargo, el 16% de los trabajadores de plataforma encuestados finalizó sus estudios terciarios o universitarios, posicionándose en un nivel inferior a la población empleada la cual finalizó en un 26% sus estudios superiores (**Ilustración 4**). Este último dato podría vincularse a que los trabajadores de plataforma representan en promedio una muestra más joven que el promedio de la población empleada.

Si bien hay presencia de trabajadores que no finalizaron el secundario, estos valores resultan inferiores con respecto a los rubros análogos de la población en general. El caso de Zolvers constituye un segmento más educado que la población empleada en servicio doméstico por fuera de las plataformas, ya que un 36% no ha alcanzado el nivel de educación media. 32% de los cuentapropistas de mensajería no han accedido al nivel de educación secundaria mientras que en los casos de Pedidos Ya y Rappi son 26% y 19% respectivamente. Las plataformas de transporte entre sí muestran cierta heterogeneidad: Didi y Cabify presentan una alta participación de encuestados con acceso a niveles educativos superiores (62% y 63% respectivamente), mientras que Uber se asemeja al caso de Zolvers y las plataformas de reparto.



Con respecto a la condición de migrante, puede verse que la misma es superior en la actividad de reparto que en la de transporte y servicio doméstico (**Ilustración 5**). El caso particular de Didi pareciera asemejarse más a los casos de reparto, donde la distribución entre nativos y migrantes es casi equivalente. De todas formas, en todas las plataformas se observa que la nacionalidad predominante es argentina, lo cual podría estar correlacionado con la menor participación de trabajadores con estudios superiores completos. Teniendo en cuenta que los servicios prestados son de baja calificación, se interpreta que una gran proporción de los trabajadores con mayores niveles educativos corresponden a una fuerza laboral migrante, cuyas barreras de acceso a otros empleos son más altas. Esta mayor presencia de trabajadores nativos implica además un acercamiento a las proporciones que presenta la población empleada en rubros análogos. En el caso de mensajería (rubro CAES) la participación de trabajadores nativos es del 98%, mientras que en transporte y servicio doméstico es del 96% y 88% respectivamente.



Las personas migrantes trabajan más horas tanto en los rubros de reparto y transporte. Un indicador llamativo es que, en el caso de las plataformas de transporte, el 87% de los migrantes trabaja más de 45 horas semanales (**Ilustración 6**). El caso de reparto es más homogéneo debido a una fuerte tendencia a la sobreocupación⁹, sin embargo 58% de los migrantes trabajan en dichas condiciones contra un 44% de los nativos. En la actividad de servicio doméstico tanto los trabajadores nativos como migrantes trabajan mayoritariamente menos de 35 horas semanales, aunque el promedio de horas de las trabajadoras nativas es de 18 horas semanales y el de las migrantes de 15 horas semanales (**Ilustración 6**).

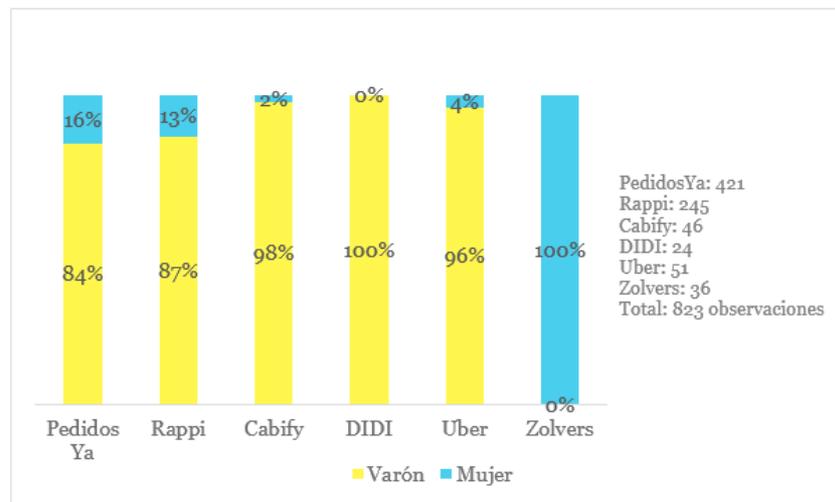
Resulta interesante asociar estos datos con el grado de acceso a fuentes alternativas de ingreso. Un 27,6% de los trabajadores encuestados mencionaron que perciben ingresos laborales por fuera de la plataforma, de los cuales el 61,2% son nativos. Por otro lado, 23% manifestó acceder a ingresos no laborales como transferencias, subsidios o becas, y el 77,8% de los mismos son argentinos. Esta mayor factibilidad que tiene la población nativa para acceder a fuentes adicionales de ingreso puede explicar la brecha en la dedicación horaria con respecto a los migrantes.

Analizando la feminización o participación de mujeres, se pueden encontrar diferencias notorias según el rubro de la plataforma (**Ilustración 7**). El rubro transporte tiene casi nula presencia de trabajadoras mujeres, guardando similitudes con los indicadores de la ETP-2018. En el caso de las plataformas de reparto se observa una mayor presencia de mujeres que en los relevamientos anteriores, con una pequeña diferencia a favor de la empresa Pedidos Ya. En cambio, el caso de Zolvers se caracteriza por tener una muestra femenina en su totalidad.

Al comparar estas distribuciones con las de rubros análogos por fuera del ámbito de plataformas, podemos encontrar semejanzas: en el rubro de servicio doméstico las trabajadoras mujeres representan el 99%, los trabajadores de transporte tienen un 5% de trabajadoras mujeres, aunque estos valores eran del 8% previo a la pandemia. En cuanto a los trabajadores de mensajería, en 2019 el 22% de la muestra se constituía por mujeres. Sin embargo, dicha participación cayó a un 3% a partir de la pandemia, lo cual puede asociarse con la aún fuerte vinculación del género con las tareas de cuidado, y cómo las mismas se pronunciaron luego del cierre de las escuelas.

⁹ Carga horaria superior a las 45 horas semanales.

ILUSTRACIÓN 7. Distribución de género por aplicación



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

En resumen, la muestra arroja resultados que permiten definir un perfil por rubro de plataforma y sus distinciones con respecto a la población empleada. Los trabajadores de plataforma representan una población más joven si se la compara con la fuerza laboral general. Además, se observa una gran concentración de trabajadores con estudios medios finalizados o terciarios en curso, pero con bajo índice de finalización de los estudios superiores. Asimismo, cabe destacar la presencia decreciente de migrantes, cuya carga horaria es superior a la de la población nativa.

Analizando por rubro, podemos encontrar ciertas tendencias, validando la hipótesis planteada previamente:

- La participación de mujeres en plataformas se mantiene en niveles bajos, excepto por el caso de servicio doméstico.
- La prevalencia de trabajadores jóvenes se potencia en el caso de las plataformas de reparto.
- Los migrantes de las plataformas de transporte presentan una dedicación horaria altamente superior con respecto a los casos de reparto. Se puede asociar la menor carga horaria de los trabajadores nativos con las mayores posibilidades que tienen de acceder a fuentes adicionales de ingreso, tanto laborales como no laborales.
- En el caso de servicio doméstico se observa una carga horaria generalizada inferior a las 35 horas semanales.

¿Por qué trabajadores y trabajadoras eligen las plataformas?

Esta sección profundiza sobre las motivaciones que tienen los trabajadores encuestados para ingresar a las plataformas. Esto se vinculará con la carga horaria, permitiendo una mejor visibilidad sobre la percepción que tienen sobre sus ingresos y autonomía. Por último, se complementa el análisis controlando con la antigüedad promedio, a modo de verificar si este tipo de trabajo sigue siendo de índole temporal.

TABLA 1. Respuesta mayoritaria según cantidad de horas trabajadas después de la cuarentena			
Rubro	Horas semanales	Siente ser su propio/a jefe/a	Motivación
Reparto	Hasta 35 horas	Sí (45%)	Posibilidad de acceder a un ingreso extra
	Entre 35 y 45 horas	Sí (48%)	No puede encontrar otro trabajo
	Más de 45 horas	Sí (56%)	No puede encontrar otro trabajo
Transporte	Hasta 35 horas	Sí (57%)	Posibilidad de manejar los horarios de trabajo
	Entre 35 y 45 horas	Sí (41%)	Posibilidad de acceder a un ingreso extra
	Más de 45 horas	Sí (68%)	La remuneración es mejor/mayor que en otros trabajos; No puede encontrar otro trabajo
Servicio doméstico	Hasta 35 horas	Sí (67%)	No puede encontrar otro trabajo
	Entre 35 y 45 horas	Sí (67%)	No puede encontrar otro trabajo

Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

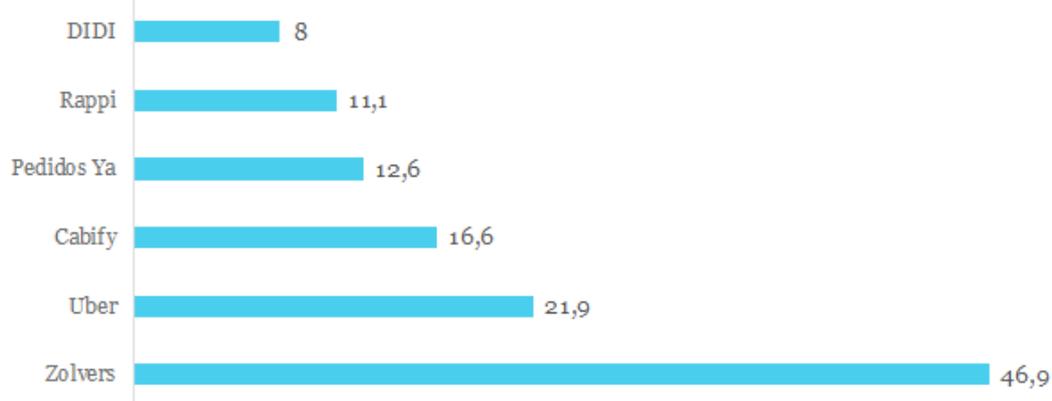
Los datos más destacables que se manifiestan en los tres rubros son la alta percepción de autonomía y cómo la misma se acentúa en los casos de sobreocupación: dentro de las personas que trabajan más de 45 horas semanales, 56% consideran ser sus propios jefes/as en el caso de reparto, 68% en transporte y 67% en servicio doméstico (**Tabla 1**). Presentan además motivaciones más vinculadas a la imposibilidad de encontrar otro trabajo. En otras palabras, puede interpretarse que a medida que los trabajadores dedican más horas al trabajo en plataforma, es lógico que disminuya la valoración de la flexibilidad horaria. Sin embargo, la noción de independencia y autonomía laboral se refuerza.

En el caso de la actividad de reparto, los trabajadores que se encuentran subocupados¹⁰ ponderan el trabajo en plataforma como la posibilidad de acceder a una fuente adicional de ingreso. En el caso de transporte, sin embargo, la motivación principal radica en la flexibilidad horaria, lo cual se apoya también con una mayor percepción sobre la autonomía (57% de los subocupados se autoperceben como sus propios/as jefes/as). El caso de servicio doméstico se caracteriza por una motivación basada en la imposibilidad de encontrar otra fuente laboral y una alta sensación de autonomía, independientemente de la carga horaria promedio.

Asimismo, la motivación principal para las personas que trabajan más de 35 horas en reparto es la imposibilidad de encontrar otro trabajo. Para las personas que trabajan más de 45 horas en transporte los principales motivos consisten en no poder encontrar otro trabajo y en que la remuneración es mejor que en otros empleos. Podemos encontrar mayor predilección por el trabajo en plataformas basado en la dificultad de encontrar otros trabajos o la necesidad de acceder a un ingreso extra. Esto permite inferir que este tipo de trabajos no suele ser la primera opción en los trabajadores encuestados. El caso más llamativo es el de Zolvers, donde en la ETP-2018 se destacaban razones vinculadas a la posibilidad de acceder a una cartera de clientes. Sin embargo, las mismas se vieron opacadas por cuestiones vinculadas a las limitadas oportunidades del mercado laboral.

¹⁰ Se entiende por subocupación una carga horaria menor a 35 horas semanales, y sobreocupación cuando la misma supera las 45 horas semanales.

ILUSTRACIÓN 8. Antigüedad promedio por aplicación (en meses)



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

Si se contrasta esto con la antigüedad promedio se observa cómo la coyuntura macroeconómica ha limitado la oferta de trabajo. La antigüedad promedio de los trabajadores en este tipo de plataformas y la menor preferencia por cuestiones como la flexibilidad o la autonomía parecerían evidenciar limitaciones del mercado laboral (**Ilustración 8**). Las plataformas de trabajo parecerían estar concentrando, quizás forzosamente, una masa considerable de trabajadores con dificultades de inserción. Y la sucesión de contextos desfavorables generaría que el concepto de temporalidad se desdibuje en permanencia.

Evolución del perfil de los trabajadores y las trabajadoras de plataformas

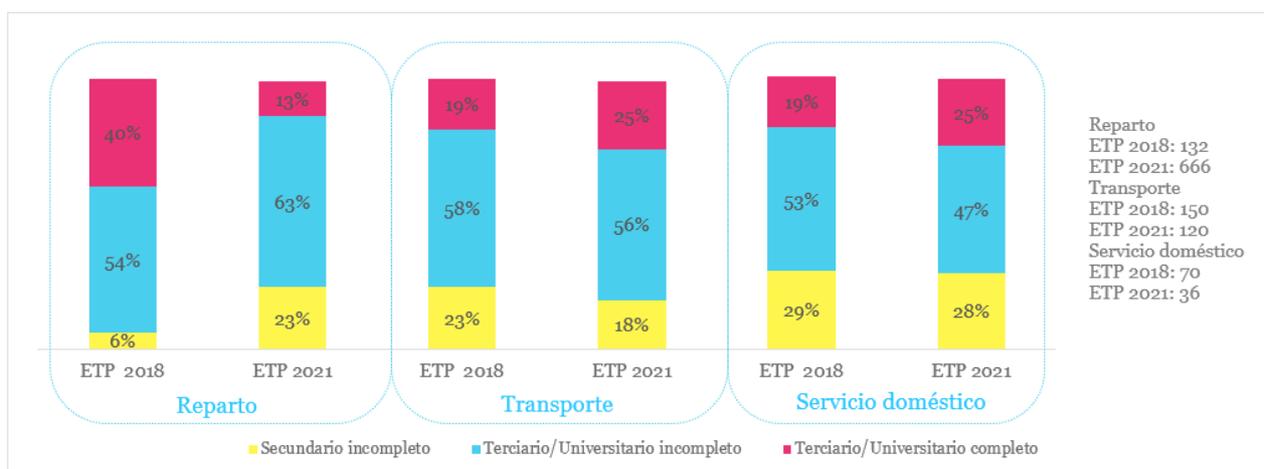
A los fines de identificar cambios en el perfil sociodemográfico de los trabajadores de aplicaciones en Argentina, compararemos cuatro variables con relación a los datos de la ETP-2018 y ETP-2021, estas son: 1) Sexo; 2) Edad; 3) Nivel Educativo y 4) Motivaciones laborales.

TABLA 2. Perfil sociodemográfico por tipo de plataforma. Comparación ETP 2018 vs. ETP 2021

	Reparto		Transporte		Servicio doméstico	
	ETP 2018	ETP 2021	ETP 2018	ETP 2021	ETP 2018	ETP 2021
Edad promedio	29	29	42	43	40	43
Porcentaje de mujeres	4%	15%	4%	2%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021 y ETP-2018.

ILUSTRACIÓN 9. Nivel educativo para plataformas de reparto, transporte y servicio doméstico. Comparación ETP 2018 vs. ETP 2021



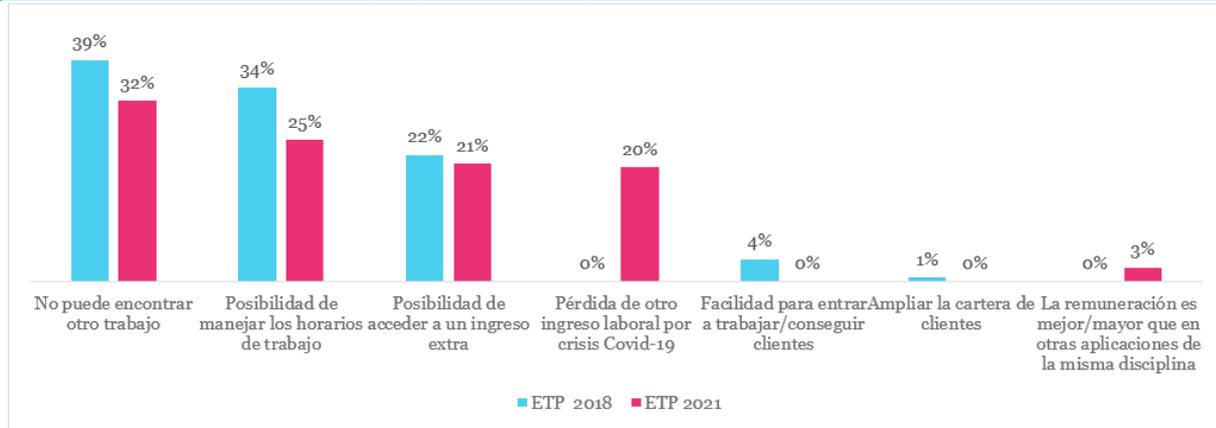
Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021 y ETP-2018.

Las principales conclusiones de la ETP-2018 consisten en que la mayoría de los trabajadores de plataformas son jóvenes¹¹, con niveles de estudios elevados y que se trata de una actividad altamente masculinizada. Más del 90% de los trabajadores de plataformas localizadas contaban con estudios secundarios y un 37% con estudios superiores, por lo que el trabajo observaba una sobrecalificación en relación con las tareas que desempeñan.

Estas proporciones experimentan cambios en la ETP-2021. En cuanto a la edad, se observa que disminuyó significativamente: la edad promedio de la ETP 2018 era de 38 años y de la ETP 2021 cae a 31 años (**Tabla 2**). Complementando la información analizada en la sección del perfil sociodemográfico, vemos también cómo las plataformas de reparto comienzan a absorber una población con menor nivel educativo (**Ilustración 9**). A nivel general, en la ETP 2018 el 87,3% de los encuestados en plataformas de trabajo localizadas tenía al menos el nivel secundario completo, mientras que ese porcentaje disminuye al 79,2% en la ETP 2021. Si bien el servicio doméstico sigue siendo el caso con mayor proporción de trabajadoras que no han finalizado los estudios medios, sí crece sustancialmente la presencia de trabajadores con nivel terciario o universitario completo. Esto parecería reforzar el ingreso de personas que acuden a las plataformas ante la falta de alternativas en el mercado de trabajo.

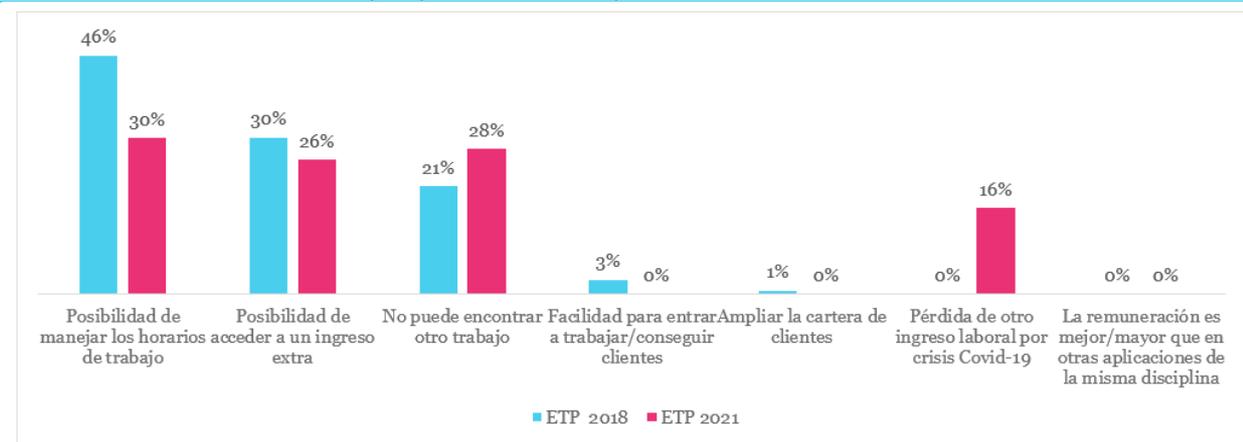
¹¹ Con respecto a la población económicamente activa de ese momento.

ILUSTRACIÓN 10. Motivación laboral para plataformas de reparto



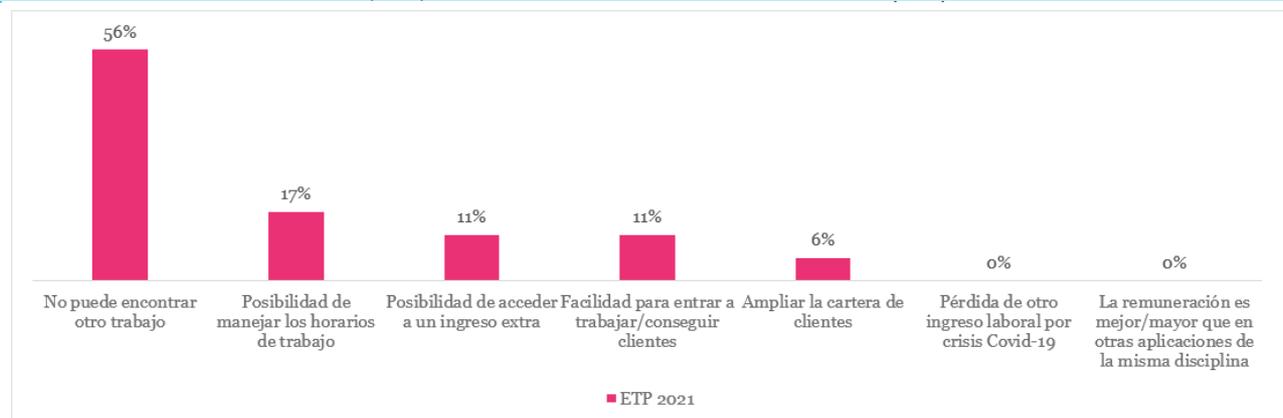
Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021 y ETP-2018.

ILUSTRACIÓN 11. Motivación laboral para plataformas de transporte



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021 y ETP-2018.

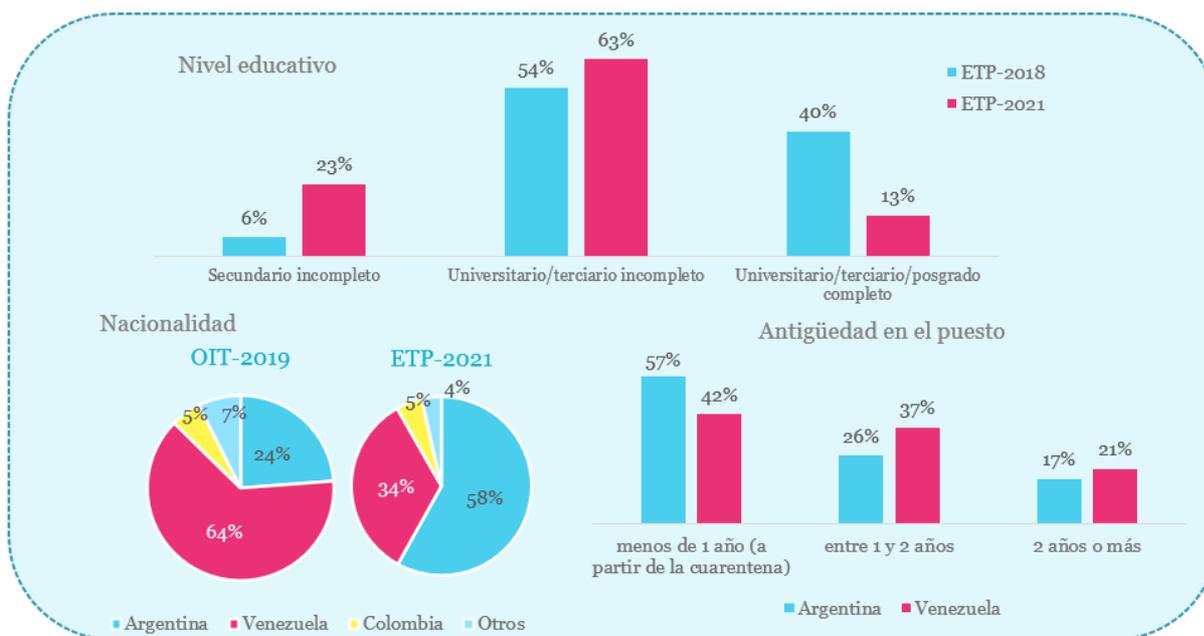
ILUSTRACIÓN 12. Motivación laboral para plataformas de servicio doméstico



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021. No se poseen datos sobre esta pregunta en la ETP-2018.

Con respecto a los motivos por los que las personas eligen trabajar con las plataformas, se observan cambios dentro de los rubros de delivery (**Ilustración 10**) y transporte (**Ilustración 11**). En la ETP-2018 las principales razones elegidas fueron la flexibilidad de horarios (29%) y la posibilidad de conseguir un ingreso extra (30%). En la ETP 2021 se percibe una clara disminución del porcentaje de personas que eligen estos trabajos por dichos motivos: al menos 10 puntos porcentuales menos en ambos casos. En el caso de servicio doméstico, si bien esta cuestión no fue relevada en la ETP-2018, se observa que la principal motivación radica en la imposibilidad de encontrar otra alternativa laboral (**Ilustración 12**). Asimismo, el porcentaje de personas que eligen este trabajo por no poder encontrar otro aumentó en casi 8 puntos porcentuales. Teniendo en cuenta la incorporación de aquellos que lo eligen por el contexto del COVID-19, se puede inferir que los datos confirmarían lo desarrollado con respecto al rol del cuentapropismo en Argentina ante contextos de alto desempleo.

ILUSTRACIÓN 13. Nivel educativo, nacionalidad y antigüedad para plataformas de reparto



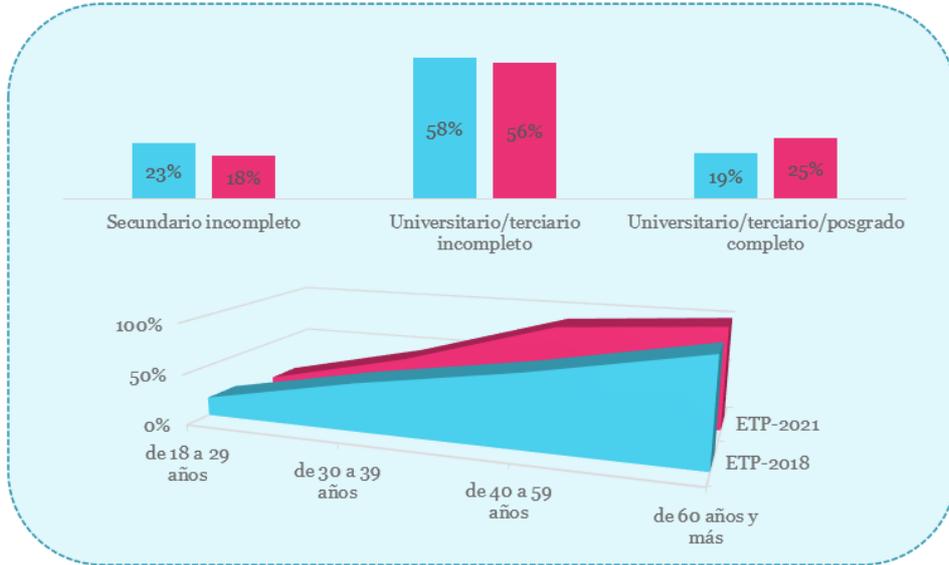
Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021, ETP-2018 y OIT (2019).

Si nos detenemos en las plataformas de reparto, el cambio que más se destaca es la caída en la participación relativa de trabajadores migrantes (**Ilustración 13**). Los datos de 2019 demuestran un 23,8% de trabajadores argentinos mientras en la ETP 2021 pasan a ser la nacionalidad mayoritaria con un 58,1%. Esto a su vez se corrobora en la antigüedad de los trabajadores, aquellos que hace más tiempo que trabajan son en su mayoría venezolanos y los que ingresaron hace menos de un año¹², son en su mayoría argentinos. Esto estaría nuevamente reforzando las dificultades previamente

¹² Teniendo en cuenta el momento en que fueron realizadas las encuestas, la antigüedad menor a un año corresponde a trabajadores que ingresaron a las plataformas una vez comenzada la crisis pandémica.

planteadas del mercado laboral y, por el otro, a las menores oportunidades que pueden encontrar los migrantes para conseguir otros empleos.

ILUSTRACIÓN 144 Nivel educativo y rango etario para plataformas de transporte

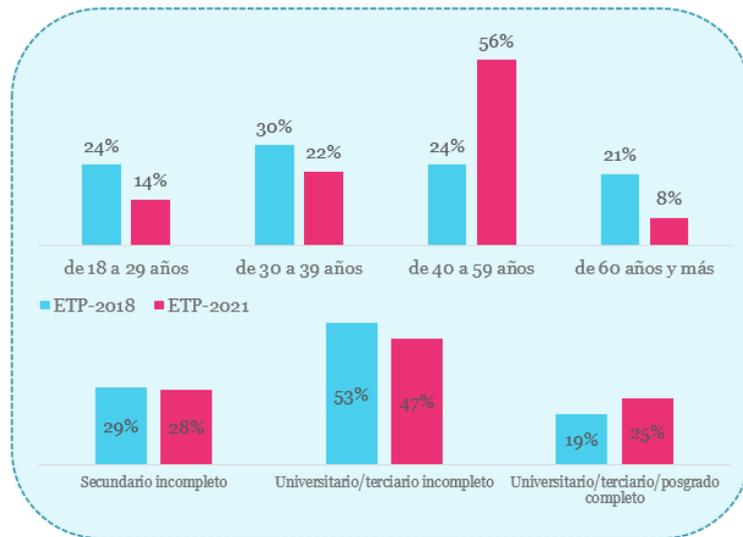


Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021 y ETP-2018.

En el caso de transporte, a partir de los datos relevados también se encuentran cambios estructurales. Se interpreta que la muestra más reciente posee un mayor nivel educativo y pertenece a rangos etarios superiores (**Ilustración 14**). Esto también contribuye a estilizar el efecto de la crisis pandémica sobre el mercado laboral, la cual expulsa a trabajadores más cercanos a la edad de jubilación, quienes deben acudir al mundo del cuentapropismo¹³.

¹³ Sobre este punto profundizaremos en el Capítulo IV.

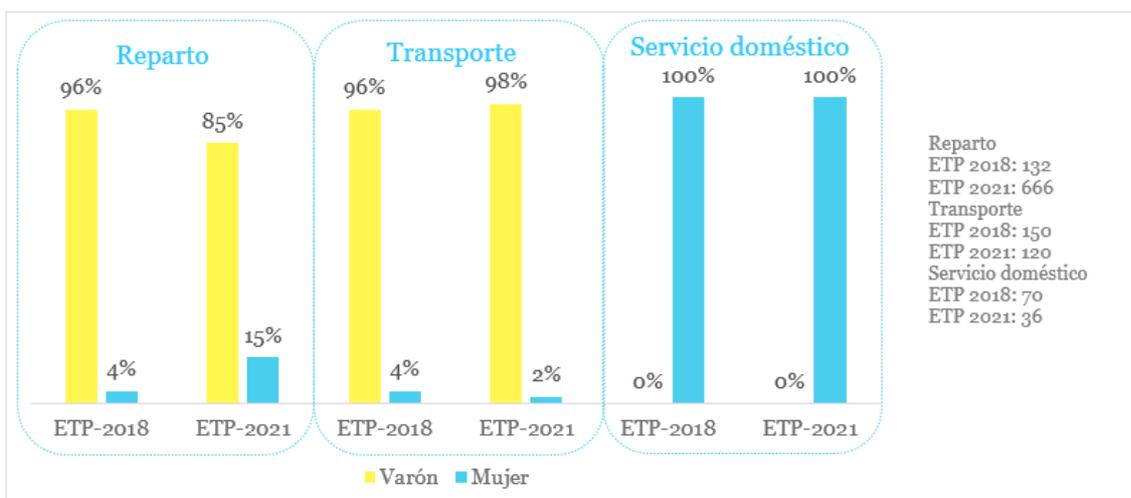
ILUSTRACIÓN 155. Nivel educativo y rango etario para plataformas de servicio doméstico



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021 y ETP-2018.

El perfil de trabajadoras domésticas también cambia su tendencia. Resulta llamativo que entre 2018 y 2021 la cantidad de trabajadoras entre 40 a 59 años aumentó 32,1 p.p. (**Ilustración 15**). En términos de nivel educativo, si bien el porcentaje de trabajadoras con secundario incompleto se ha mantenido estable, se identifica un aumento significativo en el porcentaje de trabajadoras sobrecalificadas para las tareas que realizan a través de la plataforma. Esto permite incurrir en las mismas inferencias que en el caso de las plataformas de transporte, donde este tipo de plataformas se presentan como una opción para una población que sufre del impacto de la crisis pandémica.

ILUSTRACIÓN 16. Distribución según género por rubro



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021 y ETP-2018.

Con respecto a la distribución por género, se observa que si bien en el total de encuestados de la ETP-2021 parece haber aumentado la participación de mujeres, existe una marcada diferencia por actividad. Dentro del total de encuestados en reparto, en 2021 el 15% se reconoce como mujer en relación con el 4% en el año 2018¹⁴. En transporte, por el contrario, se redujo el porcentaje de conductoras del 4% al 2%. Por último, en las muestras de servicio doméstico la presencia absoluta de mujeres se mantiene (**Ilustración 16**).

A modo de conclusión, se enumeran los principales factores que definen el perfil de los trabajadores encuestados en la ETP-2021 y cómo las mismas se distinguen de los datos relevados con anterioridad:

- En promedio son más jóvenes.
- La menor edad promedio incide en el nivel educativo, ya que en el caso de reparto se observan mayores casos de nivel secundario incompleto y menor acceso a estudios superiores con respecto a la ETP-2018. En transporte y servicio doméstico se evidencia una mayor sobrecalificación.
- Se observa una menor incidencia migratoria, lo cual puede asociarse con el impacto de la pandemia sobre el mercado laboral argentino.
- La brecha de género en las plataformas de transporte parece haberse ampliado en relación con la ETP 2018.
- La alta antigüedad promedio permitiría inferir que este tipo de trabajo no siempre constituye una alternativa temporal.
- Las motivaciones laborales ponderan más la imposibilidad de conseguir otro trabajo o la necesidad de acceder a otra fuente de ingresos, en detrimento de la flexibilidad horaria.
- Se observa una alta autopercepción de los trabajadores como sus propios/as jefes/as, cuestión que se pronuncia a medida que incrementa la carga horaria promedio.

¹⁴ Al respecto, cabe señalar que la Secretaria Adjunta de la Asociación del Personal de Plataformas tiene 25 años y es mujer, María Fierro. Página 12, 24 de Diciembre de 2018 "No teníamos a nadie que nos defendiera" Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/164214-no-teniamos-a-nadie-que-nos-defendiera>

El mercado laboral de la economía de plataformas

Conflictos del mercado laboral

Una de las cuestiones que genera mayor debate sobre las plataformas digitales de trabajo localizado radica en el intercambio de trabajos o servicios que pueden interpretarse como una relación laboral. Esto se contrapone con la postura tomada por las mismas plataformas, las cuales sostienen que su único rol es brindar un espacio de mediación entre la oferta y demanda, con lo cual la solución óptima sería la menor intervención posible para fomentar la libre operación de dicho mercado. De esta manera, los trabajadores de este segmento no son reconocidos como empleados propios de las plataformas, sino como usuarios que operan de manera autónoma brindando un servicio (Rodríguez-Piñero Royo, M., Hernández Bejerano, M., 2017).

A partir de esta categorización de los trabajadores se desdibuja el contrato clásico de trabajo, el cual es reemplazado por una relación triangular entre trabajadores, plataformas y clientes. Esto se asocia con el proceso de digitalización del trabajo, en el cual las fronteras de las relaciones laborales se difuminan y se prioriza la legislación comercial (Cortina, 2021: 153; Rodríguez-Piñero Royo, M., Hernández Bejerano, M., 2017: 37). El debate mundial aún vigente es respecto al encuadre de la relación jurídica entre trabajador y empresa de plataforma dentro del derecho laboral o comercial y, por ende, si a los trabajadores de plataforma les corresponden los mismos derechos laborales que a los trabajadores bajo relación de dependencia¹⁵. Este particular tipo de trabajo no encuadra exactamente en ninguna de las legislaciones vigentes, y la consecuencia en la actualidad es que los trabajadores se encuentran expuestos a una actividad con múltiples exigencias y pocos derechos.

Las plataformas se presentan en este mercado como facilitadoras, articuladoras de transacciones cumpliendo únicamente el rol de mediar entre la oferta y demanda de cierto servicio (Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. & Six Silberman, M., 2018). Sin embargo, hay dos cuestiones que dan lugar a una problemática subyacente. En primer lugar, cuando este tipo de trabajos deja de funcionar como algo temporal y secundario y por otro lado en la inaccesibilidad que tienen los trabajadores para participar en el proceso de fijación de su remuneración.

A excepción de los casos de trabajos freelance y de calificación alta, la absorción de una fuerza de trabajo vulnerable comienza a mostrarse como una opción cada vez más permanente. Luego de haber analizado el perfil sociodemográfico de los trabajadores, se observa que son personas que en su mayoría dependen de los ingresos generados en el trabajo de la plataforma-en muchos casos tienen dos trabajos-, y eso implica una carga horaria de alta dedicación. Además, las plataformas podrían estar absorbiendo una fuerza laboral con poco poder de negociación producto de la falta de oportunidades laborales y las bajas barreras de ingreso. De esta forma, se observa un alto número de trabajadores excluidos del mercado laboral, entre ellos los migrantes. Estas cuestiones, sumadas al impacto de la cultura digital, llevan a que las plataformas de trabajo localizado hayan incrementado su tamaño en los últimos años.

El segundo punto que alimenta el debate en torno a las relaciones laborales en las plataformas consiste en la unilateralidad de los procesos de formación de precios y asignación de tareas. Si bien las plataformas alegan utilizar un algoritmo que media

¹⁵Cabe aclarar que el caso de servicio doméstico se encuentra alcanzado por un Régimen Especial de Contrato de Trabajo (Ley 26.844), que define un vínculo laboral entre el cliente y el trabajador (la plataforma aquí funciona como intermediadora).

entre la oferta y demanda, las mismas han lentamente tomado el control de mecanismos de asignación de empleo y fijación salarial (Scasserra, 2019)¹⁶. Cabe señalar que las plataformas suelen elaborar recomendaciones para el desempeño de los trabajadores, que en la realidad funcionan como pautas de trabajo dado que su cumplimiento repercute en la puntuación de los trabajadores. Como muestra lo relevado en la Encuesta de Trabajadores de Plataforma 2021, en Argentina la dependencia horaria y económica de los trabajadores para con las plataformas se asemeja a la evidenciada en una relación laboral formal. Esta situación se observa principalmente en los casos de plataformas de los rubros de reparto y transporte.

La profundización de este escenario durante la crisis pandémica puede verse plasmada en el trabajo “Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina” (Beccaria et al, 2020). En el mismo se observa que al momento en que se indaga respecto a las razones para ingresar a la actividad de reparto en plataformas digitales, la falta de oportunidades de empleo aparece como una de las principales causas. En este sentido, el 95% de los repartidores encuestados con menos de seis meses de experiencia señalaron la dificultad de encontrar otro trabajo como el motivo de su ingreso a la plataforma (Beccaria et al, 2020: 14). Según los datos relevados en la ETP-2021, estas condiciones perduran, ya que los encuestados adjudican en su mayoría la elección de este tipo de trabajos a la imposibilidad de encontrar otros empleos o la necesidad de acceder a un ingreso extra.

Particularidades del caso argentino

En los países con alta incidencia del trabajo informal, las plataformas digitales de trabajo localizado absorbieron una gran masa de dicha fuerza laboral (Negri, 2020). Esto dio origen a las llamadas formas atípicas de empleo, que parecían en principio beneficiar a estos trabajadores por sacarlos de la informalidad, pero a costas de una modalidad de empleo precarizada (Madariaga et al, 2019). En Argentina, las plataformas de transporte y reparto requieren que los trabajadores – “colaboradores”– se inscriban en el Sistema de Régimen Simplificado – Monotributo– por lo que son ellos mismos quienes realizan aportes al sistema previsional y al sistema de salud por obras sociales. Además, los ingresos mensuales no son fijos¹⁷, ya que dependen de la cantidad de pedidos, viajes o trabajos realizados. En este sentido, el logueo o la disponibilidad para trabajar no son remunerados, por lo que un trabajador puede ganar la misma cantidad de dinero en una hora de logueo que en tres horas, dependiendo de la demanda y la asignación consecuente de la plataforma.

En cuanto a la situación de los trabajadores autónomos de plataformas de reparto, Sofia Negri (2020) observa que la autoadministración de las horas de trabajo no se traduce en una menor jornada de trabajo. Esta actividad es la principal fuente de ingresos de la mayoría de los trabajadores, por lo que difiere de las experiencias de trabajadores de plataformas en países del hemisferio norte. Nicolás Diana Menéndez (2019) menciona al respecto que en estas actividades se da un alto nivel de rotación de los trabajadores, ya que la noción de flexibilidad o “la ilusión de independencia” se van perdiendo con el tiempo.

En términos de protección social, los y las trabajadores/as de plataformas no acceden a los derechos de seguro de riesgos del trabajo, seguro de desempleo y los derechos laborales como vacaciones, aguinaldo y licencias (maternidad, enfermedad, entre otras). Elva López Mourelo (2020) señala algunos puntos por los que la falta de una aseguradora contra riesgos de trabajo es preocupante en las plataformas y, en particular, en la actividad de reparto donde la exposición es mayor.

¹⁶Esto excluye el caso de servicio doméstico, cuya remuneración se establece en paritarias.

¹⁷PedidosYa incluye una tarifa fija menor por hora de logueo.

En primer lugar, menciona la alta incidencia de hechos de inseguridad; en segundo lugar, los accidentes de tránsito. Un dato destacable es que en el 40% de los accidentes se ve afectada la capacidad laboral de los trabajadores de reparto (López Mourelo, 2020a: 83). Como veremos más adelante, esta situación tomó mayor relevancia en el contexto de la pandemia, dada la centralidad de la actividad y el nivel de exposición al que se ven enfrentados los y las trabajadores/as.

Sofía Scasserra, en el [artículo “El despotismo de los algoritmos, Cómo regular el empleo en las plataformas”](#) afirma que se evidencia la existencia de una relación de trabajo mediante el hecho de que las plataformas hoy determinan precios, medios de pago, tiempos, condiciones de búsqueda, forma de entrega, estándares de calidad y, a su vez, cuentan con la posibilidad de sancionar y desvincular a los trabajadores. (Scasserra, 2019: 135).

Adrián Goldin (2020) señala que el trabajo en plataformas se enmarca en un proceso denominado desestandarización de los contratos típicos de trabajo y de un alejamiento del derecho laboral. El autor observa que las categorías tradicionales del derecho laboral ya no permiten abordar aquellas situaciones contractuales con mayores condiciones de flexibilidad. Sin embargo, también señala que, si bien hay situaciones que objetivamente pueden ser clasificadas como atípicas, existen otras situaciones que bajo la excusa de lo atípico buscan reducir costos laborales recortando derechos.

Habiendo visualizado las posturas que conforman el debate sobre la temática laboral y analizada la aplicación en el territorio argentino, haremos un abordaje de los principales puntos de conflicto en materia jurídica. A los fines de brindar un análisis aplicado y objetivo, se utilizarán como complemento los resultados de ETP-2021 con respecto a las condiciones laborales.

El encuadre jurídico del trabajo en plataformas

Dentro de las características propias del empleo autónomo¹⁸, quien ofrece el servicio o el producto es entendido como el trabajador independiente. Las plataformas digitales bajo la forma de “recomendaciones” ponen de resalto que el único sujeto que se desempeña en la actividad de mensajería o transporte es el trabajador, quien desarrolla su actividad con criterios organizativos propios, asumiendo el riesgo de su actividad, escogiendo sus propios horarios o zonas de actuación (Mugnolo, Caparrós & Golcman, 2020).

Bajo esta modalidad de empleo las empresas de plataformas quedan eximidas del cumplimiento de las obligaciones que determina la legislación laboral, debido a que en este sistema de derecho las partes pactan los términos y condiciones del servicio en forma privada sin la intervención de una tutela a favor de ninguna de ellas impuesta por ley.

La problemática que emerge de esta forma de contratación es, en primer lugar, la falta de protección social que tienen estos trabajadores y por otro lado se advierten características propias de una relación laboral amparada por el derecho del trabajo. Este es el punto de partida donde surge el carácter protectorio de la tutela laboral, y todo el conjunto de derechos y protecciones al trabajador considerado dependiente, y el que se encuentra en condiciones más desfavorables para pactar los términos del contrato.

¹⁸La modalidad del contrato de locación de servicios se encuentra incorporada en el ámbito del derecho privado en el art. 1251 del código civil y parte del supuesto de dos partes que negocian en igualdad de condiciones la prestación de un servicio o la entrega de un producto a cambio de una contraprestación en favor de la otra. Esta modalidad es en la que se encuadran las plataformas de reparto y transporte.

Al definir los criterios para identificar si existe locación de servicios o un contrato de trabajo, la nota determinante es la relación de dependencia, o llamada por los juristas, la condición de subordinación. La Ley de Contrato de Trabajo en Argentina no define concretamente la dependencia¹⁹. Delimitar sus condiciones, ha planteado dificultades en la doctrina donde se pueden encontrar diferentes criterios.

En el análisis de la jurisprudencia argentina, se puede advertir que frente a esta disyuntiva y sin existir para la actividad una regulación propia²⁰, la mayoría de los jueces optaron por declarar el fraude laboral y aplicar la ley de contrato de trabajo en beneficio del trabajador, considerado dependiente²¹. El criterio de los jueces se basa en varios elementos para rechazar el carácter autónomo del trabajo y considerarlo dependiente. Los puntos fundamentales son:

- Dependencia económica, técnica y jurídica²².
- Que la prestación se extienda a través del tiempo.
- Si el trabajador cumple órdenes e instrucciones.
- Existencia de correlatividad en la facturación.
- Cuando hay exclusividad- cuando el trabajador presta servicios a un solo empresario.
- Si hay sometimiento al poder disciplinario, es decir, cuando puede ser sancionado por el empleador.
- Cuando posee herramientas o elementos que lo identifican con la empresa (dirección de mail, vestimenta, vehículos, celular, tarjetas de acceso, espacio en las oficinas de la empresa).

La existencia de alguna de estas condiciones es motivo para que se considere la relación de dependencia y sea tratado como un contrato de trabajo (Madariaga et al, 2019). En el capítulo anterior se ha puesto en evidencia cómo la prestación incrementa su extensión temporal en los trabajadores encuestados. En esta sección se pretende profundizar en las demás cualidades, para lo cual se proponen los siguientes ejes de análisis: i) organización del trabajo, ii) existencia de instrucciones, control y poder disciplinario, iii) condiciones laborales y provisión de elementos de trabajo, iv) cobro de servicio: grado de dependencia económica y estabilidad de ingresos.

La OIT, a través de la Recomendación N° 198²³, menciona algunos indicadores para determinar la existencia de una relación de trabajo²⁴, así como también recomienda

¹⁹La ley de contrato de trabajo resalta la relación jerárquica existente entre las partes (art.5°), las facultades de organización y dirección con que cuenta el empleador (art. 64 y 65), las que como consecuencia natural de esa disparidad comercial deben ser ejercidas con carácter funcional y sujetas a las limitaciones impuestas por la ley; incluso cuando se refiere al contrato y a la relación de trabajo hace expresa alusión a la dependencia pero sin determinarla (Grisolía, 2011)

²⁰Para algunas situaciones de hecho que resultaban dudosas, fueron sancionadas leyes especiales para la actividad, determinando así regulaciones ajustadas a equilibrar los derechos y obligaciones de las partes por fuera de la LCT. Ej: Ley N° 24.653 (Transportistas y fleteros); Ley 26.884 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

²¹A tal punto la jurisprudencia falla en su mayoría a favor de la existencia de un contrato de trabajo y la nulidad de los contratos de locación de servicios que un fallo de la Cámara Nacional del Trabajo, Sala 7ma, en autos "Macías, José CB v System management Specialist SA (22"/2008), estableció que el denominado "contrato de locación de servicios" ya no existe en el derecho argentino y ha sido reemplazado por el contrato de trabajo. Sin embargo, en el año 2018 en un fallo histórico y revirtiendo los criterios del juzgado de primera instancia y de la Cámara del trabajo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, determinó que un médico monotributista que prestaba servicios en un hospital no mantenía vínculo laboral con la empresa a pesar de haber tenido una resolución favorable en primera instancia y ante la cámara del trabajo. (caso Rica Carlos Martin C/ Hospital Alemán, 24 de abril de 2018).

²²La dependencia económica implica que el trabajador se procura sus ingresos a través del vínculo con el empleador, poniendo su fuerza de trabajo a su disposición a cambio de una remuneración y condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas. La dependencia jurídica es la capacidad de organización, dirección y poder disciplinario del empleador, orientando la conducta del trabajador según los objetivos de la empresa. La dependencia técnica es la forma en la que se ejecuta el trabajo de acuerdo con las órdenes impartidas por el empleador con cierta restricción de la libertad del trabajador en su poder de decisión. Este aspecto es más evidente en los trabajadores con baja calificación y más tenue en relación con los más capacitados profesionalmente (Grisolía, 2011).

²³Disponible en

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENTP55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

determinar la relación de trabajo de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración. Es decir que, tanto desde la normativa nacional como de las recomendaciones vertidas en el ámbito internacional, el análisis de la existencia de indicadores de laboralidad en cuanto a la ejecución del trabajo es determinante para el debate de las situaciones de dudosa aplicación.

Características del trabajo de plataformas: ¿dependencia o autonomía?

Negociación en las condiciones contractuales

Los contratos de trabajo en las plataformas se establecen en los documentos de "términos y condiciones de servicio" de las plataformas, en los que los trabajadores deben aceptar mediante un "clic" para comenzar a trabajar. Las empresas de plataformas adoptan una narrativa de los mencionados términos y condiciones asignándose la potestad de determinar precios, medios de pago, tiempos de ejecución de las tareas, condiciones de búsqueda y entrega, estándares y posibilidades de sancionar y desvincular a los trabajadores en caso de incumplimiento (Mugnolo, Caparrós & Golman, 2020).

La Dra. Litterio, (2020) sostiene que a tal extremo llega la subordinación en este aspecto que asimila este contrato a un contrato de adhesión²⁵, impidiendo al trabajador no solo la posibilidad de negociación, sino que muchas veces solamente firma "sin saber de qué se trata", debido a la extensión del texto. El argumento que pretende sostener que las relaciones jurídicas entre las empresas de plataformas y los trabajadores son amparadas bajo el contrato de locación de servicios entra en crisis, porque existe una evidente posición de desigualdad entre las partes y una imposibilidad del trabajador de modificar las condiciones impuestas por la empresa.

Según los relevamientos realizados en el marco de la ETP-2021, el 80% de los trabajadores de reparto, el 60% de transporte y el 25% en servicios doméstico firman un contrato o términos y condiciones por el cual acuerdan trabajar de acuerdo con las reglas que propone la plataforma. De esta forma los datos relevados parecerían apoyar la hipótesis que las facultades de organización y dirección son exclusivas de las empresas de plataforma, en el caso del reparto y el transporte, denotando la existencia de una dependencia técnica.

Prestación del servicio

El trabajo de plataformas es organizado por algoritmos, cálculos programados que asignan las tareas en función de ciertas variables, como la ubicación y las

²⁴A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

²⁵La característica determinante de los contratos de adhesión es que son acuerdos integrados por estipulaciones predispuestas por el proponente del negocio y aceptadas por el adherente. Esto significa, lisa y llanamente, que los contratos de adhesión no son acuerdos negociados. Por el contrario, en ellos se advierte que la mera adhesión a condiciones predispuestas ocupa el lugar de la autonomía de la voluntad del adherente. (art 984 a 989 CC) Id SAIJ: DACF210131

calificaciones. En base a la información obtenida en la ETP-2021 serán analizadas las cuestiones de hecho que derivan de la gestión algorítmica y su correspondencia o no con aspectos característicos de la dependencia laboral.

Organización del trabajo

Las empresas de plataforma gestionan la asignación de las tareas a los trabajadores. Conectarse a la aplicación no garantiza que el trabajo será continuo, ni tampoco se fijan de antemano una cierta cantidad de tareas para el previo conocimiento del trabajador.

Las facultades de la persona trabajadora para organizar su propio trabajo presentan limitaciones debido a que sus acciones se convierten en variables que inciden dentro de la gestión del algoritmo y luego influyen en la asignación posterior de tareas asignadas, o en algunos casos, puede acarrear suspensiones temporarias o permanentes. Cabe tener en cuenta que, para garantizar una cierta cantidad de trabajadores, y como un indicador más de la potestad de organización por parte de las empresas, algunas de ellas solicitan como condición para poder conectarse la reserva de turno previo, más específicamente el caso de las de reparto²⁶.

Instrucciones, control y poder disciplinario

La fiscalización de las tareas es realizada a través de métodos tecnológicos de geolocalización, supervisando de este modo en forma continua la prestación del servicio. El 53% de los trabajadores encuestados de reparto y el 17% en transporte afirmaron recibir exigencias por parte de la plataforma en cuanto a cumplimiento de plazos y puntualidad. En base a estas variables, la gestión algorítmica determinará la asignación de tareas o en algunos casos la suspensión temporaria o definitiva de la plataforma, con escaso o nulo conocimiento o derecho a réplica por parte del trabajador, poniendo en evidencia el uso de las facultades disciplinarias y un indicador más que acercan este vínculo jurídico al contrato de trabajo en relación de dependencia.

Lo mismo ocurre con el derecho a apelación o defensa del trabajador ante cancelaciones en los trabajos. De los trabajadores encuestados un 82% sostiene que ante una suspensión en un pedido o trabajo se ven perjudicados. Esto puede manifestarse como una pérdida económica (24%), pérdida de tiempo (24%), reducción en el ranking o puntaje (3,5%) o todas las anteriores (47,5%).

Todoli Signes²⁷ afirma que, si bien no hacen proceso de selección ni dan formación a los trabajadores, estas empresas hacen lo mismo a través de la calificación de los clientes, que es lo que en las empresas tradicionales haría un supervisor. A través de la forma en la que se presta el servicio, la empresa no renuncia a los derechos de dirección y organización, como tampoco a las facultades disciplinarias. Por el contrario, ejerce estas potestades de forma programada en una práctica que se torna deshumanizada y automatizada (Mugnolo, Caparrós & Golcman, 2020; Beccaria et al, 2020).

Elementos de trabajo

Otro de los indicadores que se analizan para determinar una relación de dependencia en su aspecto técnico y económico es la titularidad de los bienes de producción y la provisión de los elementos para la realización de las tareas. El 80% de los encuestados en la ETP-2021 afirma que la plataforma no costea ninguno de los elementos de seguridad e higiene necesarios para realizar su operatoria diaria, así

²⁶En el caso de Pedidos Ya, según los testimonios provistos por los trabajadores encuestados, esta condición es imperativa mientras que en el caso de Rappi el repartidor puede optar entre un logueo libre o bien la reserva de una franja horaria.

²⁷TODOLI SIGNES, Adrián, de su intervención en las XXIII jornadas de derecho del trabajo, colegio Oficial de Graduados Sociales S/C de Tfe; publicado el 23/5/17.

como tampoco sus herramientas de trabajo. Lo mismo ocurre con los elementos sanitarios requeridos a partir de la crisis del COVID-19, ya que sólo el 16% alegó haberlos recibido.

En el contrato de trabajo tradicional, es el empleador quien provee de todos los elementos necesarios para la realización del trabajo y quien aporta los bienes de capital. Los trabajadores de plataforma aportan el vehículo, el dispositivo móvil, la conexión a la red y en el caso de repartidores la caja para transportar alimentos, asumiendo los costos de mantenimiento de los elementos de trabajo y el riesgo por eventuales daños. Las plataformas de delivery ofrecen facilidades de pago para la compra de las cajas o de cierto tipo de vestimenta²⁸, aunque no exigen que el repartidor necesariamente deba tenerlas para poder hacer uso de la plataforma.

Sin embargo, la titularidad y administración del bien de capital más importante para la prestación del servicio es la propia plataforma, ya que el trabajador por sus propios medios es incapaz de recibir pedidos del modo o en las cantidades que si se obtienen a través de ella y mucho menos de gestionar una propia por el elevado costo que tiene su desarrollo. En este sentido, el caso de servicio doméstico contempla la cobertura tanto de los elementos de limpieza como de los viáticos para que las trabajadoras se desplacen al domicilio del empleador. Sobre esta cuestión, Montoya Melgar sostiene que en estas empresas no puede concebirse que los trabajadores actúen por cuenta propia, ni desde el punto de vista tecnológico, porque el trabajador participa en complejos procesos productivos a los que aporta una utilidad de muy difícil determinación individualizada (Montoya Melgar, 2006).

Cobro del servicio

Una de las notas características que aparta del contrato de trabajo típico a esta forma de empleo, es que no hay una retribución por el tiempo que el trabajador se encuentra conectado a la plataforma. La recomendación N° 198 de la OIT, señala como uno de los indicios para determinar la existencia de una relación de trabajo dependiente el pago de una remuneración periódica al trabajador o que dicha remuneración constituya la única o principal fuente de ingresos²⁹.

El trabajador es quien tiene la posibilidad de establecer los días u horarios de trabajo y puede ofrecer sus servicios a diferentes empresas, debido a que no hay obligación de estar a disposición de la plataforma digital ni de permanencia mínima. Por este motivo, la prestación del servicio podría considerarse como discontinua. Un 72% de los/as trabajadores/as encuestados/as en transporte, un 74% en reparto y un 42% en servicio doméstico informaron que su horario de trabajo es rotativo. El 77% en reparto, el 82% en transporte y el 100% en servicio doméstico no tienen exigencias mínimas de horas trabajadas y facturación. A pesar de esto, prevalece una alta dedicación horaria del trabajador para con la plataforma. La desactualización tarifaria y la inexistencia de paritarias o instancias de negociaciones colectivas en un contexto de inflación crónica ha implicado en algunos casos dentro de los rubros de transporte y reparto una mayor dedicación horaria progresiva para mantener el poder adquisitivo.

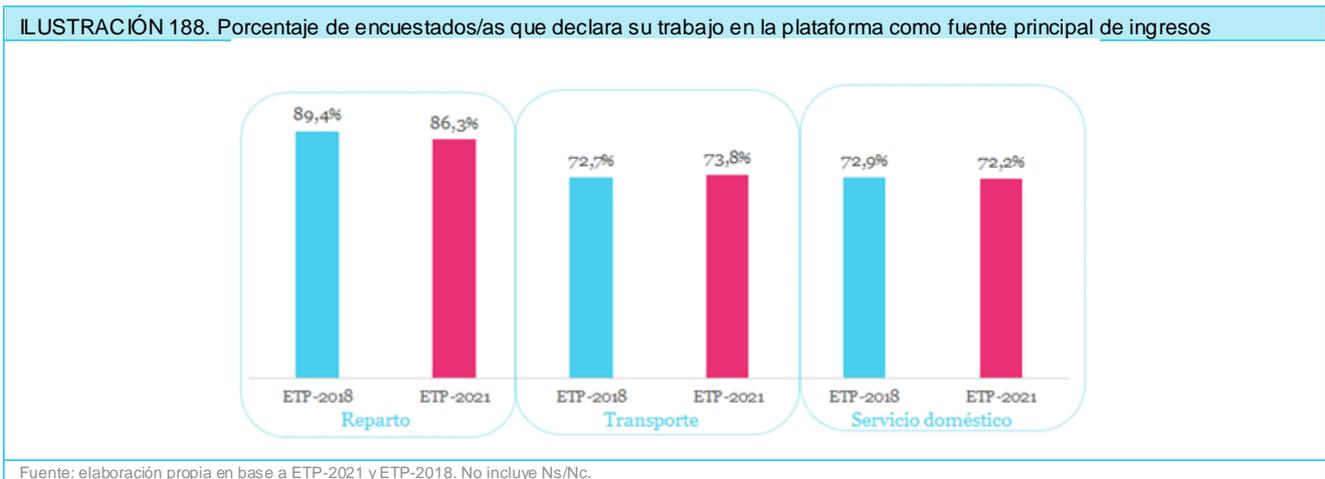
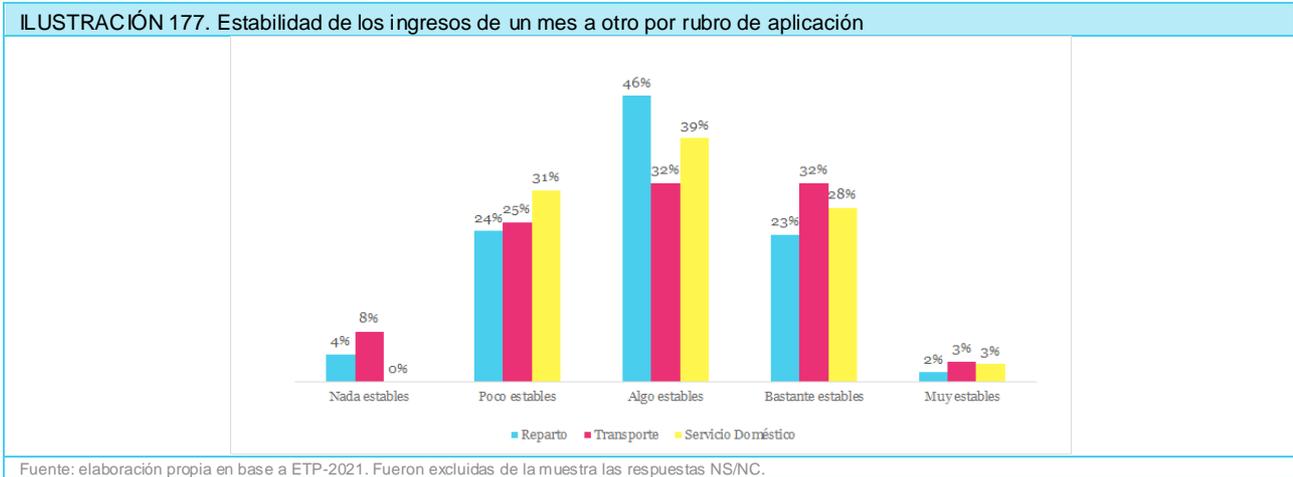
Algunos datos de la ETP 2021 con relación a los indicadores de este eje son:

- El trabajo de plataformas es la principal fuente de ingreso del 86% de los trabajadores de reparto, del 74% en transporte y del 72% en el servicio doméstico. Tomando los datos de la ETP-2018 puede interpretarse que este indicador de dependencia sigue siendo mayoritario (ver **Ilustración 18**).

²⁸ Dato relevado en testimonios a repartidores encuestados y luego corroborado con gestores de las plataformas.

²⁹ Art. 13 inc b R198 (2006) OIT.

- El 61% de los trabajadores en transporte, el 75% en reparto y el 61% en servicio doméstico no tienen otro empleo.
- Con respecto a la estabilidad de los ingresos (ver **Ilustración 17**), se observa que hay una tendencia mayoritaria a considerar sus ingresos como algo o bastante estables.



Problemáticas derivadas de la inexistencia de una regulación propia

Protección social de los trabajadores

Los trabajadores independientes en Argentina obtienen, a través de un esquema tributario simplificado previsto en la Ley 24.977 (monotributo), el acceso a cobertura de salud básica y de la seguridad social mediante el aporte de una cuota que varía en relación con los ingresos declarados por facturación.

Si nos transportamos al terreno de los trabajadores de plataformas, el 91% de los trabajadores de reparto y 90% de transporte declaran que las plataformas no realizan aportes o contribuciones de seguridad social. En el caso de servicio doméstico el 61% sostiene que los clientes los emplean en condiciones de informalidad, más allá del respaldo normativo y las herramientas que ofrece la plataforma para facilitar la

registración³⁰. Cabe aclarar igualmente, que este indicador es inferior al peso específico que tiene la informalidad dentro del servicio doméstico en términos generales, ya que el mismo es casi del 70% según la EPH.

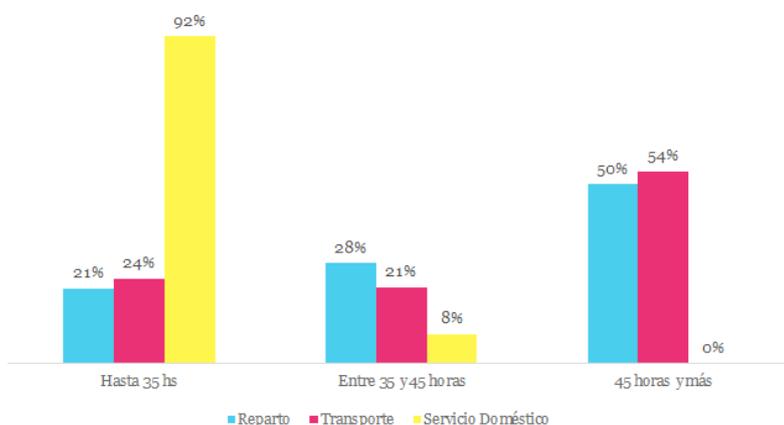
Más allá de la existencia de mecanismos de contención al cuentapropismo soportados por el Estado Nacional, siguen existiendo muchas diferencias con el marco protectorio que otorga derechos a los trabajadores considerados dependientes. El aspecto más relevante es la falta de cobertura frente a accidentes o enfermedades derivadas de la relación laboral. En el único caso donde se encuentra una cierta cobertura, es el acceso a una pensión por invalidez en caso de enfermedad o accidentes de extrema gravedad. Cabe tener en cuenta que, de los trabajadores de reparto encuestados, tan sólo un 4% tiene conocimiento de poseer seguro médico para accidentes y un 33% ha sufrido accidentes durante su jornada laboral.

Por otro lado, los trabajadores autónomos no acceden a otros sistemas de la seguridad social, como la prestación por desempleo, la licencia remunerada en caso de enfermedades inculpables³¹ y la indemnización en caso de extinción del contrato de trabajo (Mugnolo, Caparrós & Golcman, 2020).

Condiciones salariales

La OCDE (Lane, 2020) sobre este aspecto, recomienda a los países considerar cómo ampliar los mecanismos para lograr una remuneración justa o un salario mínimo legalmente vinculante que puede ayudar a prevenir la explotación y la pobreza en el trabajo. La relación entre tiempo de trabajo y la remuneración obtenida, profundiza el debate acerca de la precariedad económica que tienen los trabajadores, sobre todo para quienes constituye su principal fuente de ingresos y se encuentran muchas horas conectados a la plataforma.

ILUSTRACIÓN 19. Horas de trabajo por semana con la aplicación luego de la cuarentena en 2020



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021. Fueron excluidas de la muestra las respuestas NS/NC.

³⁰ La ley 26.844 promulgada en abril del año 2013, estableció un régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.

³¹ Las enfermedades inculpables se definen en la Ley de Contrato de Trabajo como aquellas enfermedades o accidentes que no son originadas por la actividad laboral.

Horas	Reparto	Transporte	Servicio Doméstico
Carga horaria promedio*	47	46	17
Salario horario promedio (pesos argentinos)	\$216	\$424	\$308

Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.
* No incluye NS/NC

Los salarios horarios relevados en la ETP-2021 muestran una alta dispersión por rubro (**Tabla 3**). Sin embargo, los mismos no son constantes: el trabajador no puede estimar previamente cual será el ingreso económico que obtendrá por el tiempo que se encuentra disponible en la plataforma. Esto se atribuye en primer lugar a la existencia de tiempo no remunerado, en el cual el trabajador se encuentra a disposición sin demanda de servicios. Una segunda cuestión es el costo de mantenimiento de las herramientas de trabajo, como de su cuota de aporte tributario. Por último, cabe mencionar la posibilidad latente de ser suspendido temporalmente por determinadas acciones como rechazar pedidos, o tener malas calificaciones por parte de los clientes. Cabe aclarar que para este análisis fue considerada la carga horaria post-cuarentena. Las remuneraciones constituyen respuestas sobre el último mes de trabajo del encuestado/a y los datos fueron relevados entre febrero y abril del 2021.

Con respecto a la jornada laboral (**Ilustración 19**), se observa que en reparto la mitad de los trabajadores encuestados se encuentran sobreocupados y en transporte un 54%. Los trabajadores de plataformas en dichos rubros distan en promedio de trabajar en modalidad part-time, sino que se observa una dinámica de tiempo completo (Tabla 3). De todas formas, se observa una desventaja más clara en el caso de las plataformas de reparto, debido a la observación de casos cuyo salario horario promedio es significativamente inferior, y en contraste con una carga horaria más dedicada. La encuesta fue realizada incluyendo tres dimensiones temporales a la carga horaria: carga horaria pre-cuarentena (marzo 2020), carga horaria de cuarentena (entre marzo y noviembre 2020), y carga horaria post cuarentena (post noviembre 2020). La ilustración 19 contempla únicamente las respuestas de carga horaria post-cuarentena.

Con respecto al servicio doméstico, resulta necesario hacer una separación. Este trabajo se encuentra regulado por la Ley 26.844, que establece el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares³². El mismo determina un marco regulatorio garantizando el acceso del servicio doméstico a los derechos laborales asociados al trabajo en relación de dependencia (Garavaglia, 2021). Sin embargo, el 79% del relevamiento en servicio doméstico alegó no estar al tanto de dicha normativa.

Períodos de descanso, vacaciones y negociación colectiva

Los trabajadores de plataformas de transporte y reparto no tienen garantías de periodo de descanso, y menos aún una cobertura en caso de vacaciones. La consecuencia es que los trabajadores que tienen como principal fuente de ingresos este sistema, podrían llegar a horas de trabajo excesivas poniendo en riesgo su salud e integridad física. Esto se potencia en el caso de los rubros de transporte y reparto, donde la alta exposición al tránsito urbano genera un riesgo elevado de accidentes y de daños en la salud mental producto del estrés.

³² Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=210489>

Por otro lado, el derecho constitucional a la representación colectiva es una herramienta eficaz en algunos casos para poder reclamar frente a los empleadores mejores condiciones de trabajo adaptadas a la actividad de la que se trate. Pero este derecho se encuentra reconocido solo para los trabajadores en relación de dependencia. Si bien se han formado organizaciones que buscan contener a los trabajadores contratados mediante plataformas digitales y/o informáticas, se advierte una eventual dificultad para que las mismas accedan a la personería jurídica o figura sindical debido a que la Ley de Asociaciones sindicales no permite el acceso a sindicatos que no agrupan a trabajadores reconocidos como dependientes.

Conclusiones preliminares

En conclusión, se observa que en Argentina el trabajo en plataformas basadas en la localización se enmarca dentro un mercado laboral con pocas oportunidades y con salarios bajos. Esto permite que personas con escasa capitalización puedan trabajar de forma autónoma, ajustando sus horarios y preferencias. No obstante, en los rubros de reparto y transporte, el control ejercido por las plataformas y la necesidad de trabajar jornadas completas para alcanzar salarios básicos establecen una necesaria dependencia que desdibuja la autonomía con la que se autoproclaman las plataformas. Además, teniendo en cuenta la información relevada en la ETP-2021, esta dinámica pareciera profundizarse.

El carácter discontinuo de la prestación y la posibilidad de elegir los días y horarios de trabajo, son indicadores que apartan la figura de la dependencia en su concepto tradicional, sin embargo, como hemos referido esta decisión no es absoluta y se encuentra limitada por posibles sanciones o represalias por parte de la empresa. Asimismo, la existencia de tiempo no remunerado y la falta de mecanismos de actualización salarial generan la necesidad de debatir acerca de la fijación de una retribución horaria mínima que garantice el mantenimiento de los costos asociados al trabajo.

De acuerdo con el análisis del vínculo jurídico plataforma- trabajador, se reconocen en su mayoría los indicadores de dependencia económica, técnica y jurídica propios de la relación laboral dependiente.

Economía de plataformas en el contexto de la pandemia

La actividad y el empleo en Argentina durante la crisis por COVID-19

La pandemia de COVID-19 y las medidas tomadas para reducir los contagios tuvieron un profundo impacto en la economía argentina. Este capítulo analiza cómo se vieron afectados el empleo y la actividad en plataformas durante las etapas de aislamiento y distanciamiento obligatorio impuesto por el Gobierno Nacional, y comprender³³ cómo estas repercutieron en las plataformas de trabajo.

Este período se caracteriza por una recesión que impactó en forma directa sobre el mercado laboral argentino. La actividad económica descendió un 10%³⁴, lo que constituye la caída más profunda desde la crisis del 2001. La oferta de empleo cayó en forma considerable, lo cual vulnerabilizó a diversos sectores de la población. La tasa de desocupación ascendió al 11,7% del total de la población activa. Esto fue consecuencia de dos efectos: la caída en la tasa de empleo y el aumento de la tasa de inactividad³⁵. La **Tabla 4** da cuenta que dicho incremento no es proporcional con la caída del empleo, dando cuenta que el factor que primó fue el alza en la inactividad. En otras palabras, no sólo vemos una caída abrupta en la oferta laboral, sino también en la población económicamente activa que busca empleo.

Empleo y actividad	3T2019	3T2020	Variación i.a.
Tasa de inactividad ³⁶	38%	42%	3,7%
Tasa de desempleo	9,7%	11,7%	2%
Tasa de empleo	42,6%	37,4%	-5,2%

Fuente: elaboración propia en base a EPH.

La desmotivación en la población, signada por una mayor cantidad de individuos que interrumpen su búsqueda de empleo, se refleja en una reducción del mercado laboral, ya que estos individuos pasan a ser considerados inactivos. Se considera, por un lado, que las iniciativas gubernamentales destinadas a paliar la pérdida de ingresos podrían haber contribuido a tal efecto. Entre ellas podemos mencionar a las políticas de transferencia de ingresos, como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) y el programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP), sumado a los decretos de prohibición de despidos y doble indemnización por la emergencia sanitaria que rigen desde marzo 2020. Sin embargo, este fenómeno también podría estar relacionado a que la calidad y condiciones del empleo ya mostraban una erosión preexistente. El contexto económico en 2019 tampoco había sido favorable para los trabajadores a nivel general, quienes ya habían percibido una tendencia decreciente en su salario real³⁷. Luego la recesión del 2020 profundizó esta condición sobre los trabajadores, con el agravante de que debieron reducir la cantidad de horas dedicadas al trabajo en

³³ Para medir el impacto se analizan los datos correspondientes al tercer trimestre del 2020, permitiendo captar el efecto previo a la flexibilización posterior de las restricciones con el DISPO (Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio).

³⁴ Estimador mensual de actividad económica (EMAE-INDEC). Variación interanual vs. 2019.

³⁵ La tasa de empleo descendió en 5,2 p.p., la tasa de inactividad creció en 4 p.p. (MTEySS).

³⁶ Se entiende por tasa de inactividad a la población no económicamente activa con respecto al total de la población. Esto incluye personas en edad y capacidad de trabajar, pero que no se encuentran buscando activamente empleo.

³⁷ Según los datos del INDEC, en 2018 los salarios evolucionaron un -12,2% por debajo de la inflación en 2018 y -8,4% en 2019.

un 16%, presuntamente por las restricciones a la movilidad. Esto redundó en una pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores en un 11% (ver **Tabla 5**).

Ocupados total de la economía 2020	3T2019	3T2020
Ingreso mensual promedio	\$23.275,68	\$29.438,49
Horas semanales promedio	37,91	31,74
Porcentaje de registración	71,3%	65,0%
Porcentaje de asalariados en total de Ocupados	72,6%	71,5%
Porcentaje de asalariados registrados en total de Ocupados	47,2%	50,9%
Porcentaje de asalariados no registrados en total de Ocupados	25,4%	20,5%
Porcentaje de cuentapropistas en total de Ocupados	22,9%	25,0%
Variación i.a. de horas semanales		-16%
Variación i.a. del ingreso a precios corrientes		26%
Con respecto a la inflación acumulada (oct-20 vs. Oct-19)		-11%

Fuente: elaboración propia en base a EPH.

La **Tabla 5** evidencia asimismo cambios en la composición de los ocupados. En principio se observa una caída de 1,6%³⁸ en los puestos de trabajo registrado. Además, resulta llamativo el aumento de la participación de los trabajadores por cuenta propia junto con una menor tasa de trabajo registrado. Estos indicadores reflejan que no sólo cayó el empleo, sino que ganó territorio el empleo de baja calidad.

Este mayor peso específico del cuentapropismo contiene los rubros encuadrados en las plataformas de trabajo. En la sección siguiente profundizaremos sobre el impacto que tuvo la pandemia sobre las mismas, así como también en los sectores donde desempeñan sus actividades.

Impacto del COVID-19 en las plataformas laborales y sus sectores de inserción

Las medidas de aislamiento y distanciamiento necesarias para disminuir el ritmo de contagios tuvieron un impacto considerable en las actividades económicas de proximidad física. Lo mismo ocurrió a causa de la suspensión repentina de traslados y servicios turísticos y la imposición de aforos. Sin embargo, no todos los sectores económicos se vieron afectados de la misma manera. Los sectores económicos en donde se insertan las plataformas de trabajo sufrieron caídas considerables en términos de actividad (Valor Agregado Bruto). Mientras que la caída total fue de 10,3%³⁹, servicio doméstico sufrió una baja del 16,8% y transporte casi del 22%. La caída más profunda se dio en el sector de hotelería y restaurantes, cuya actividad fue 61% menor que el año anterior.

³⁸ Según los datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

³⁹ Según el Informe de Avance de Actividad de INDEC. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/pib_12_20B8DE4D14D2.pdf

El colapso en la actividad de estos sectores implica serias repercusiones también en sus mercados laborales, sea mediante caídas sustanciales en el empleo, como también la creación de empleo de baja calidad. Los 3 sectores de inserción de las plataformas constituyen un claro ejemplo de esta dinámica, presentando derrumbes en el empleo altamente superiores a la media. El sector de Hoteles y Restaurantes junto a Transporte y Servicio doméstico explicaron casi el 45% de la pérdida total de trabajo registrado (199 mil puestos de trabajo perdidos hacia el fin de la cuarentena): 25% fueron en Hoteles y Restaurantes, 10% en Transporte y 9% en Servicio doméstico⁴⁰. Asimismo, puede observarse una menor carga horaria y un aumento en la participación relativa del trabajo informal⁴¹, reflejando el aumento en la participación de modalidades de empleo más inestables e inseguras.

A pesar de la normativa dirigida a proteger el personal registrado de casas particulares⁴², también se verificaron importantes caídas en el empleo. La principal explicación radica presuntamente en la aún alta incidencia del trabajo informal de dicho rubro (69% según la EPH), la cual implica una carencia en términos de protección social. La exposición de los trabajadores informales a crisis económicas los vuelve más vulnerables, ya que tienen menos condiciones que garanticen la estabilidad de su fuente de ingresos. En el sector de Hoteles y Restaurantes, la cantidad de trabajadores independientes entre 2019 y 2020 se duplica. Esto fue acompañado de una caída sustancial en el empleo registrado, de la carga horaria semanal promedio como del salario real⁴³. Esto podría estar reflejando el refugio hacia opciones de emprendimientos menos costosos. Teniendo en cuenta las restricciones en términos de aforo y circulación, podrían haber resultado más sustentables alternativas del tipo takeaway y/o delivery de comidas. Esta manifestación heterogénea del impacto de la pandemia en el empleo se vincula con las diferentes medidas sanitarias para frenar los contagios. Al declararse el ASPO el 20 de marzo de 2020 se impusieron fuertes restricciones a los desplazamientos de las personas a su lugar de trabajo. De todas formas, se preservó el flujo de los bienes indispensables para el sostenimiento de las necesidades básicas en términos de salud, alimento e higiene. Si bien el ASPO fue implementado inicialmente de forma equivalente a lo largo de todo el territorio argentino, su administración comenzó a variar con el transcurso del tiempo según el área geográfica. Esto se debe a que las curvas de casos y fallecidos por COVID por región tuvieron evoluciones diferidas. Es por eso que nos enfocaremos en el territorio de operación de las plataformas: los aglomerados urbanos.

La Ciudad de Buenos Aires fue la urbe más afectada desde el inicio de la pandemia al ser la puerta de entrada del COVID-19. Su Producto Geográfico Bruto arrojó una caída interanual de 11,8%, dentro de la cual los sectores de inserción de las plataformas son relevantes. Los servicios de hotelería y restaurantes, de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones y servicio doméstico suelen aportar en un 15%⁴⁴ a la generación de valor agregado en la Ciudad (ver **Ilustración 20**).

⁴⁰ Según datos de trabajo registrado (SIPA) provenientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Noviembre 2020.

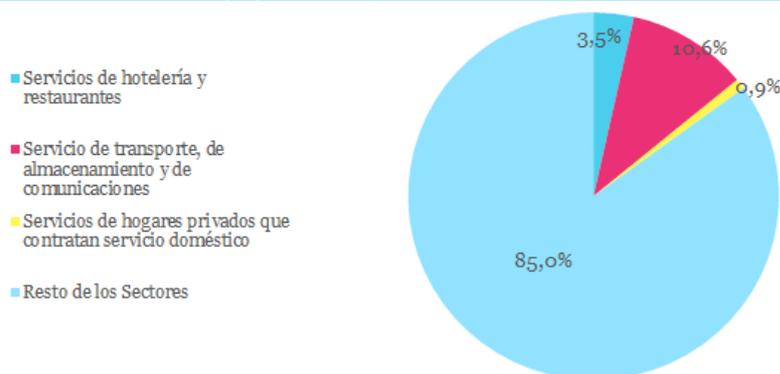
⁴¹ Según datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (tercer trimestre del 2020).

⁴² Las medidas consistieron en refuerzos en planes sociales y asignaciones, provisión de Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), aumentos salariales y campañas de información y sensibilización (López Mourelo, 2020b).

⁴³ Según datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (tercer trimestre del 2020).

⁴⁴ Para aislar el efecto de la pandemia, en este cálculo se tuvieron en cuenta datos correspondientes a 2019.

ILUSTRACIÓN 20. Peso sectorial en el Valor Agregado Bruto (VAB) de CABA 2019



Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). PGB

Las plataformas de reparto recibieron un alto estímulo a partir de la pandemia debido a ciertos factores. En primer lugar, su actividad fue declarada esencial, lo cual permitió la continuidad de sus operaciones desde un principio. Además, las medidas de confinamiento funcionaron como incentivo para la virtualización del consumo. Cabe considerar también que la prohibición de la circulación en la vía pública y del consumo en los locales fue más estricta y prolongada en los aglomerados urbanos, razón por la cual puede estimarse un efecto más directo sobre este rubro.

El caso de las plataformas de transporte fue diferente, sobre todo al inicio de la crisis pandémica. Si bien el transporte público de pasajeros también fue declarado actividad esencial desde el inicio del confinamiento, sólo se habilitó su uso a los trabajadores exceptuados de cumplir con las medidas de aislamiento. En consecuencia, los medios masivos de transporte experimentaron bajas sustantivas en su caudal de pasajeros. Los taxis y remises tuvieron desde el principio de la cuarentena permiso para circular. Sin embargo, no conformaron alternativas suficientes para absorber el volumen que manejan las redes de transporte público. Es por ello que a medida que la circulación se restableció, las plataformas laborales de transporte comenzaron a tener mayor participación en el rubro.

Todo lo contrario sucedió con el trabajo doméstico, ya que ésta fue una de las últimas actividades en reestablecerse. El 20 de marzo del 2020 quedó prohibida la actividad y circulación de las trabajadoras de casas particulares dedicadas al aseo y limpieza. Sólo las trabajadoras dedicadas al cuidado de niños, niñas, adultos mayores y personas con dependencia fueron declaradas esenciales y autorizadas a circular durante el ASPO. De hecho, se verificó un aumento de la demanda de trabajo sin retiro para estas ocupaciones (Arroyo, Payola y Molina, 2021). Fue recién en diciembre de 2020 que se habilitó a todas las trabajadoras domésticas a utilizar el transporte público y retomar la actividad.

Resulta interesante detenerse en cómo la aceleración del teletrabajo agravó el impacto de las restricciones en el servicio doméstico. Los y las trabajadores que comenzaron a trabajar en forma remota comenzaron a disponer de mayor tiempo para dedicarse a las tareas domésticas (Arroyo Payola y Molina, 2021). Esto pronunció la vulnerabilidad del servicio doméstico, el cual experimentó una caída del 23% en el nivel de ocupación⁴⁵. El cierre de escuelas y la limitación en los traslados no sólo redujeron las alternativas y la disponibilidad para el cuidado de niños y personas con dependencia, sino que además aumentaron la carga de trabajo para las personas con responsabilidades de cuidado. Según la EPH, fueron las mujeres

⁴⁵ Según datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (tercer trimestre del 2020).

ocupadas quienes redujeron en mayor proporción el tiempo dedicado al trabajo: la brecha de dedicación horaria entre varones y mujeres creció 6 puntos porcentuales.

Los desplazamientos dentro del AMBA experimentaron un fuerte decremento a partir de la pandemia. Dentro del total de los ocupados la caída fue del 16% con respecto al año anterior, mientras que la reducción en la movilidad de las trabajadoras de casas particulares fue casi del doble: 31% según la EPH. Se hipotetiza que las restricciones en el transporte interjurisdiccional pueden haber pronunciado el impacto sobre el rubro ya que, según los datos de la EPH previos a la pandemia, la tercera parte de las trabajadoras que prestaban servicios en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires residían fuera de la Capital.

En resumen, el impacto de la pandemia en las plataformas de trabajo localizado puede caracterizarse de la siguiente forma:

- El ASPO y el DISPO impusieron restricciones para la movilidad de las personas que afectó de manera heterogénea las distintas actividades de la economía.
- Las plataformas de reparto fueron las más estimuladas debido a que su servicio fue declarado actividad esencial desde el inicio del confinamiento. Además, para los comercios y restaurantes que no contaban con infraestructuras de venta electrónica las plataformas constituyeron una puerta de entrada rápida al comercio digital o delivery.
- En el caso de las plataformas de transporte, si bien su operación tardó en normalizarse, se mostraron como una alternativa ante las restricciones para el uso de transporte público.
- El servicio doméstico se vio afectado negativamente tanto por las restricciones en la movilidad como por el aceleramiento del trabajo remoto.

El rol de las plataformas en el contexto del COVID-19

Las plataformas de reparto y transporte mostraron una alta resiliencia y adaptabilidad en el contexto pandémico, lo cual generó que ocupen un importante rol de contención en términos de generación de empleo y actividad comercial.

Contando con la posibilidad de realizar los trámites de registración en forma virtual y los bajos requerimientos de acceso, su propuesta funcionó como una alternativa de fácil acceso a una fuente de ingresos. Esto se cristaliza observando los datos provenientes de la ETP-2021: 50% de los trabajadores encuestados de reparto y 68% de los de transporte comenzaron a trabajar a partir del comienzo de la pandemia. Como veremos en la sección siguiente, esto implicó una reconfiguración en el perfil del trabajador de este tipo de plataformas.

Su adaptabilidad también se manifestó mediante la rápida apertura de nuevos verticales de negocio. Las plataformas de reparto comenzaron a incorporar diversos servicios de mensajería, incluyendo productos farmacéuticos, artículos varios e incluso envíos entre domicilios particulares. Por otro lado, las plataformas de transporte incorporaron alternativas para realizar traslados seguros de personal esencial o sanitario, incluso de traslado de elementos de higiene. Esto fue acompañado con diversas alianzas corporativas y comerciales, lo cual brindó capilaridad a este tipo de estrategias.

El caso de las plataformas de reparto fue quizás el más destacable. Teniendo en cuenta los datos de actividad de la Cámara de Comercio Electrónico, si bien es una actividad que muestra un impulso preexistente, el 2020 trajo aparejado la expansión de sus actividades hacia otras localidades donde su penetración era menor.

El comercio electrónico en general experimentó una suba interanual del 124%⁴⁶. Este crecimiento se vio apalancado principalmente por el consumo de alimentos y bebidas y de productos de limpieza. Dentro de estos últimos, los pedidos de comida por internet aumentaron un 43% y las compras de alimentos y bebidas un 34%. Esto constituye una aceleración en la tendencia, lo cual se atribuye a que los consumidores comienzan a ponderar positivamente la entrega a domicilio, la posibilidad de encontrar rápidamente los productos y la seguridad online.

Las plataformas de reparto cobraron protagonismo a partir de dicho fenómeno, y esto se concretó posicionando a la categoría “alimentos, bebidas y delivery” por primera vez como la más relevante. Por un lado, el delivery significó para muchos restaurantes y comercios la única manera de sostener la actividad. Y, además, el uso de la infraestructura digital de las aplicaciones aceleró el acceso de los comercios a canales de venta electrónica.

Por otro lado, las plataformas de intermediación laboral tomaron diferentes medidas para proteger a sus trabajadores apenas se implementaron las restricciones a la circulación. Según el relevamiento realizado por Madariaga, J., Molina, E., Rucci, G., Ripani, L., & Vázquez, C.(2020) las plataformas de trabajo implementaron diversas estrategias en dicho contexto.

Dentro de los rubros de reparto y transporte se destaca una batería de medidas orientadas a reducir el nivel de contacto entre los trabajadores, clientes y comercios. Entre ellas puede mencionarse el reparto y/o establecimiento de puntos de retiro de kits con elementos de protección y el uso de mensajes *push* en teléfonos celulares para concientizar sobre prácticas básicas de higiene y sanitización. Algunos casos dentro del rubro de reparto han incorporado la opción de acceder a teleconsultas médicas gratuitas.

Asimismo, las plataformas han implementado medidas destinadas a circunstancias intrínsecas al contexto pandémico. Por ejemplo, algunas plataformas de transporte han implementado regímenes especiales para asignar conductores o repartidores para el transporte de personal esencial y de elementos sanitarios. Otras otorgaron asistencia financiera a aquellos que debían aislarse por contagio o ser contacto estrecho de un caso positivo.

Ante la dificultad que afrontó el sector de servicio doméstico por la mayor duración en sus restricciones, las plataformas del rubro incorporaron canales de asistencia para el acceso a las ayudas estatales, así como también facilitaron la apertura de cuentas bancarias para su cobro. A medida que la actividad comenzó a retomarse, se incorporaron espacios informativos sobre la generación de permisos de circulación, como también consultas médicas virtuales.

Por último, pueden mencionarse convenios entre diferentes plataformas destinados a brindar alternativas de trabajo para aquellos cuyo rubro se encontraba restringido. Por ejemplo, Zolvers realizó un convenio con Rappi destinado a los y las trabajadores/as domésticos/as que no podían realizar su actividad. Y lo mismo ocurrió entre los conductores de Uber, que pudieron migrar temporalmente a la plataforma UberEats (mientras se encontraba en el país).

Sin embargo, las propuestas no han mostrado ser consistentes. Según el análisis de los autores no han tenido la constancia necesaria para formar estrategias articuladoras entre sectores. Esto se tradujo en un incremento sustancial de la responsabilidad sanitaria de las plataformas sobre los trabajadores. Una cuestión que resuena es la paradoja entre el gran crecimiento de las plataformas de trabajo

⁴⁶Datos extraídos del informe “Los argentinos y el e-Commerce ¿Cómo compramos y vendemos online?” elaborado por la consultora Kantar para CACE. Este estudio en base a una encuesta a más de 1000 personas que hayan hecho una compra online y a las empresas miembro de la cámara concluye que la categoría de Alimentos y Bebidas escala posiciones con respecto a años anteriores para ubicarse en el top 3 de categorías más consumidas durante el 2020 (detrás de dos rubros de indumentaria). Disponible en: <https://www.cace.org.ar/estadisticas>

durante este período y la mayor exposición de las vulnerabilidades de sus trabajadores. Los trabajadores de este segmento se encontraron con la responsabilidad de llevar a cabo tareas de índole esencial para fomentar las modalidades de distancia impartidas por las autoridades gubernamentales, aunque no siempre contaron con los recursos necesarios para hacerlo.

Según los datos relevados en la ETP-2021, si bien un 83% sostiene que las plataformas les exigen tomar los cuidados sanitarios necesarios, un 84% alega no haber recibido los elementos requeridos tales como alcohol en gel, divisor transparente para los autos o barbijo. Asimismo, han manifestado que los puntos de retiro en ocasiones no resultaban prácticos para acceder, generando dificultades en cuanto a demoras y mal manejo del distanciamiento social. Cabe aclarar también que también resultó insuficiente la provisión de espacios de sanitización. Testimonios obtenidos por las encuestas han manifestado dificultades al momento de higienizarse, teniendo en cuenta que la naturaleza de este tipo de trabajos implica un alto uso del espacio público.

Algunas plataformas han implementado medidas para mitigar la situación de los trabajadores que no podían trabajar. Esto se dio en la forma de fondos para otorgar a trabajadores que contraían COVID-19, como también de créditos para aquellos trabajadores afectados de manera más permanente. Sin embargo, 68% de los trabajadores alegaron no estar al tanto sobre la posibilidad de incurrir a este tipo de alternativas. Esto puede implicar un doble perjuicio para los trabajadores, ya que su cotidianeidad implica una exposición sistemática y en caso de contagio quedan desprovistos de su fuente de ingresos. Si bien las plataformas han demostrado poseer una gran capacidad de adaptación a dicho contexto, cabe también mencionar que la falta de regulación provocó que no haya una estrategia homogénea. En principio puede observarse una mayor prioridad a facilitar la experiencia de los comercios o los usuarios de las plataformas. Sin embargo, las medidas orientadas a los trabajadores parecen no haber contado con suficiente difusión o accesibilidad, o incluso tuvieron una vigencia demasiado breve.

El impacto en los trabajadores de reparto y transporte

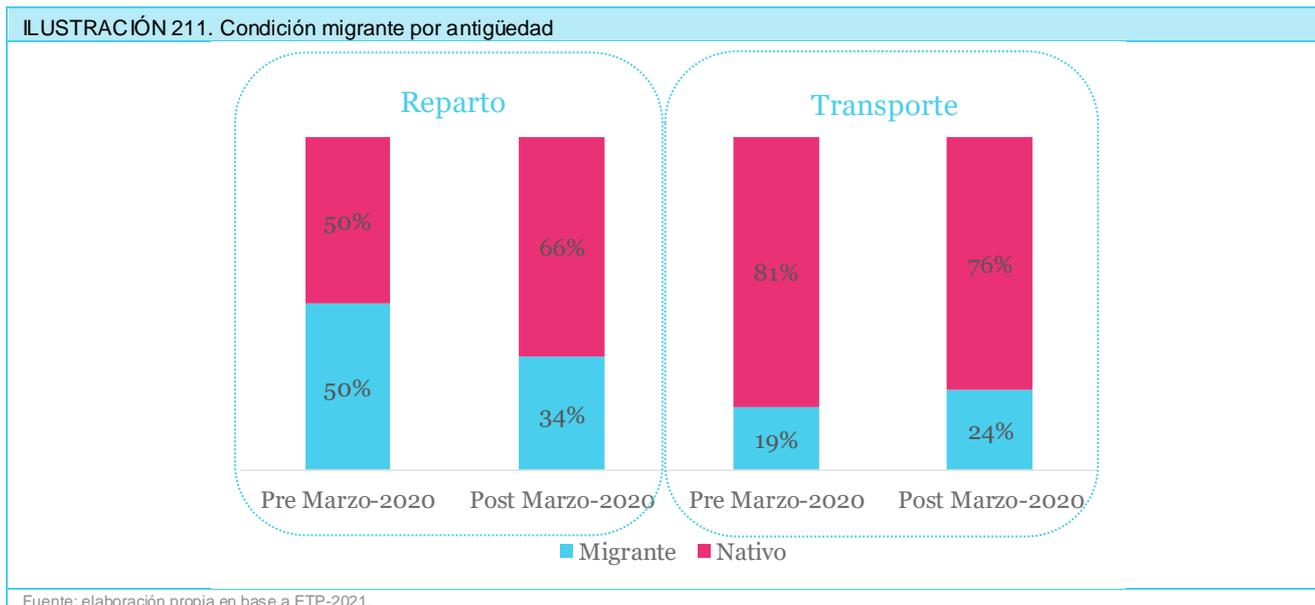
Más allá de las oportunidades ofrecidas por las plataformas durante la crisis pandémica, la ETP-2021 nos da cuenta que dicho proceso al mismo tiempo implicó la perpetuación de condiciones laborales desfavorables para sus trabajadores. Esto contribuyó a normalizar la exposición de estos trabajadores a una situación cotidiana hostil.

Estos factores, acompañados del poco poder de negociación que poseen los trabajadores y un consecuente crecimiento de la tensión entre las partes, han vuelto aún más necesaria la regulación de dicho ecosistema. Es por eso que se buscará identificar los impactos que tuvo la pandemia en los trabajadores de plataformas⁴⁷ tomando como variable de control la antigüedad. Dicha variable se dividirá en el binomio “pre-marzo 2020” y “post-marzo 2020” para facilitar el contraste.

En el Capítulo II se detectó una alta presencia de trabajadores nativos, especialmente en las plataformas de reparto⁴⁸. En trabajos anteriores se destacaba que los migrantes, a pesar de su alto nivel educativo promedio, experimentaban dificultades al momento de insertarse en el mercado laboral argentino. Esto los volvía una población más representativa dentro del trabajo en plataformas de reparto (Beccaria et al, 2020; Haidar y Pla, 2020).

⁴⁷ En este apartado no se analiza el servicio doméstico debido a que todas las encuestadas de Zolvers comenzaron a trabajar antes de marzo de 2020 (89% de las encuestadas tienen una antigüedad mínima de 3 años).

⁴⁸ Dato extraído de la ETP-2021.

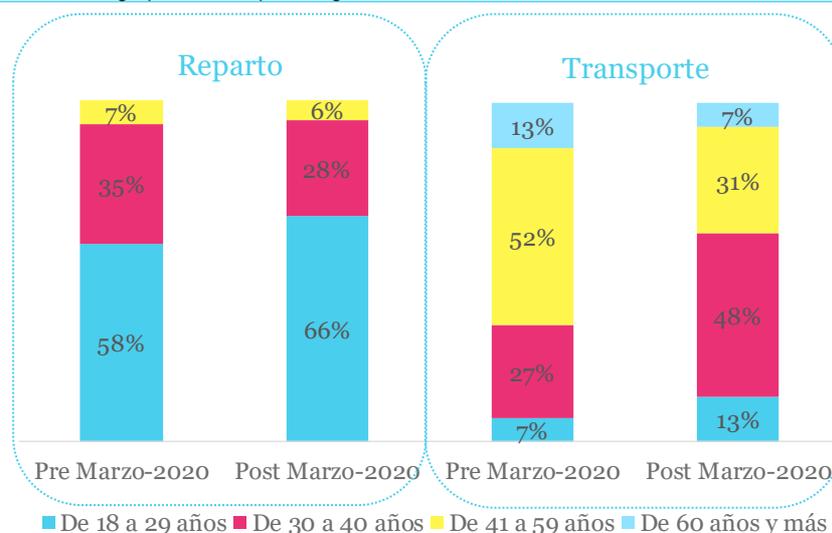


La pandemia trajo aparejado un gran afluente de argentinos al trabajo en plataformas. Esto implicó la absorción de un segmento afectado por la crisis del mercado laboral. Según los datos relevados en la ETP-2021 27% de los trabajadores encuestados percibieron al menos una vez el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), medida del gobierno nacional destinada a paliar la situación de la población más vulnerable durante la pandemia mediante transferencias económicas. Estos datos guardan cierta correlación con aquellas plataformas que mostraban una menor remuneración horaria, es decir, las de reparto⁴⁹. Esto refuerza la hipótesis que parte de la población empleada en plataformas constituye un segmento de mayor vulnerabilidad.

Si se vincula la antigüedad laboral con la nacionalidad en la ETP-2021, se puede observar que los argentinos constituyen una masa laboral emergente desde marzo de 2020. Esta cualidad se realza en el caso de reparto, donde se observa un crecimiento de 16 puntos porcentuales en la presencia de nativos (**Ilustración 21**). En cuanto a las plataformas de transporte el efecto se replica, aunque en menor medida (caída de 5 puntos porcentuales en trabajadores nativos – ver **Ilustración 21**).

⁴⁹ 32% de los trabajadores encuestados de PedidosYa y 27% de Rappi percibieron el IFE al menos una vez.

ILUSTRACIÓN 22. Distribución de grupos etarios por antigüedad

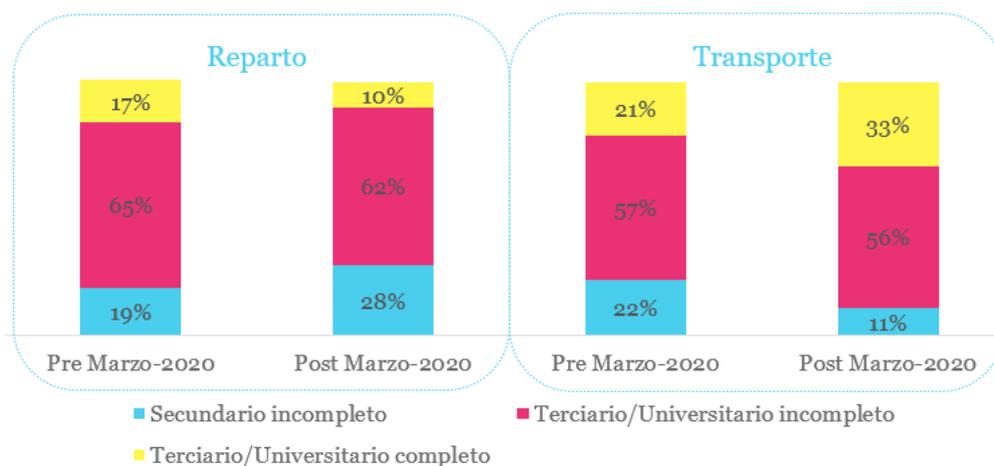


Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

Se pueden encontrar asimismo cambios en la composición de trabajadores a nivel etario, los cuales redundan en una población más joven (**Ilustración 22**). Tanto en reparto como en transporte se observa a raíz de la crisis del COVID-19 una mayor relevancia de los rangos etarios más jóvenes. Los trabajadores que ingresaron más recientemente en las plataformas de reparto tienen mayor participación relativa de jóvenes entre 18 y 29 años, en detrimento del segmento entre 30 y 40 años. En el caso de transporte se observa que cae la presencia de trabajadores mayores de 40 años.

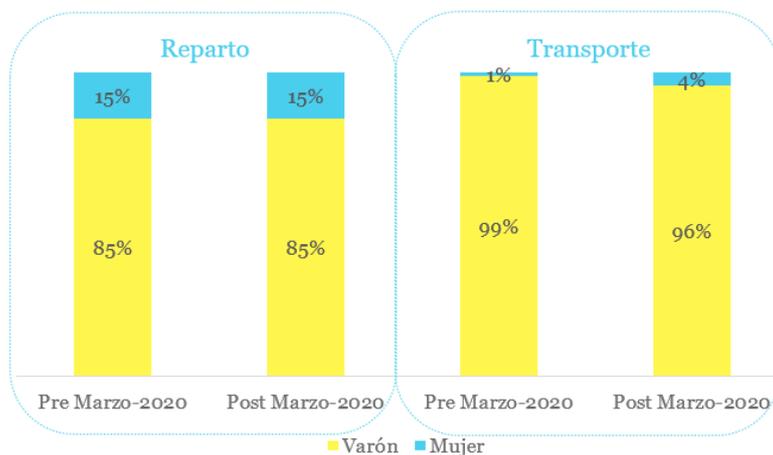
Con respecto al nivel educativo el impacto es dual. Los ingresos en las plataformas de reparto corresponden a trabajadores con menor nivel educativo (**Ilustración 23**). Sin embargo, en las plataformas de transporte encontramos un cambio significativo debido a una mayor presencia de trabajadores con el nivel universitario o terciario completo. En ambos casos esto implica una reconfiguración en el perfil del trabajador, ya que se observan diferencias con el nivel educativo que arrojaba la estructura precedente al COVID-19.

ILUSTRACIÓN 23. Máximo nivel educativo por antigüedad



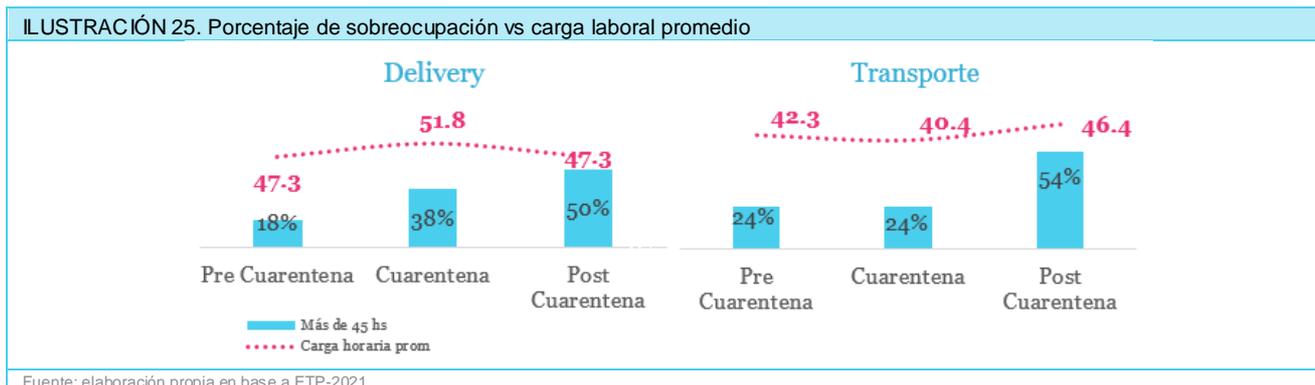
Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

ILUSTRACIÓN 24. Distribución de género por antigüedad



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

La participación femenina controlada por antigüedad no muestra cambios significativos. Esto puede asociarse a que ambas plataformas ya mostraban previamente una baja incidencia de trabajadoras mujeres: 15% en reparto y 1% en transporte (**Ilustración 24**). Adicionalmente, y como vimos en el apartado anterior, las trabajadoras mujeres aún poseen una mayor tendencia a ser vinculadas con tareas domésticas en contextos de alto desempleo.



La salida de la cuarentena implicó en ambos rubros un mayor porcentaje de trabajadores en condiciones de sobreocupación. La proporción de trabajadores que declararon tener una carga horaria superior a 45 horas semanales previo a la pandemia era minoritaria en ambos rubros. Sin embargo, si comparamos su trayectoria a partir del inicio de la cuarentena y luego de su finalización, podemos ver en promedio una pronunciación significativa de trabajadores sobreocupados (**Ilustración 25**). Dentro del 54% de los conductores sobreocupados, más de la mitad trabajaban con una carga horaria menor antes de la cuarentena (24%); y los repartidores sobreocupados eran casi tres veces menos (18% con respecto a las 50% actuales).

Se observa, también, la evolución de la carga horaria semanal promedio durante el contexto de la crisis pandémica⁵⁰. Los repartidores poseen más dispersión en su carga horaria: si bien el promedio es de 47,3 horas semanales pueden encontrarse casos cercanos a las 70 horas semanales. Al ser declarados trabajadores esenciales se puede observar una mayor dedicación horaria durante la cuarentena en 2020, a diferencia de los trabajadores de transporte. Sin embargo, los conductores en promedio aumentaron su carga horaria, lo cual acompaña el salto en la participación de sobreocupados.

Si comparamos con los datos a nivel general, la tendencia es inversa. Según la EPH, para el total de los ocupados, pasar de un contexto normal al ASPO significó una disminución de las horas de trabajo. Mientras que en 2019 los ocupados dedicaban en promedio alrededor de 38,5 horas a la semana, en 2020 apenas alcanzaron las 32 horas semanales. Esto demuestra cómo la pandemia contribuyó a pronunciar el grado de vulnerabilidad que ya presentaban los trabajadores de plataforma: su dedicación horaria preexistente era superior a la población ocupada en general y la pandemia profundizó la brecha. Dicha desigualdad se acentúa al controlar por género: mientras que en el 2019 las mujeres dedicaban un 13% menos de tiempo al empleo que los hombres, en el 2020 dicha brecha casi se cuadruplica (48%). Esto se encuentra en línea con la asociación previamente planteada sobre la mayor vinculación de mujeres a tareas domésticas y de cuidado.

Con respecto a las motivaciones laborales, la **Ilustración 26** muestra una menor ponderación por la flexibilidad en el manejo de los tiempos que provee el trabajo de plataformas. Esta caída se ve contrarrestada por un aumento en los trabajadores motivados por la dificultad para encontrar otro trabajo o por la necesidad que implicó la crisis del COVID-19. Esto refuerza la comparación planteada en el Capítulo II, efectuada mediante el contraste con relevamientos anteriores.

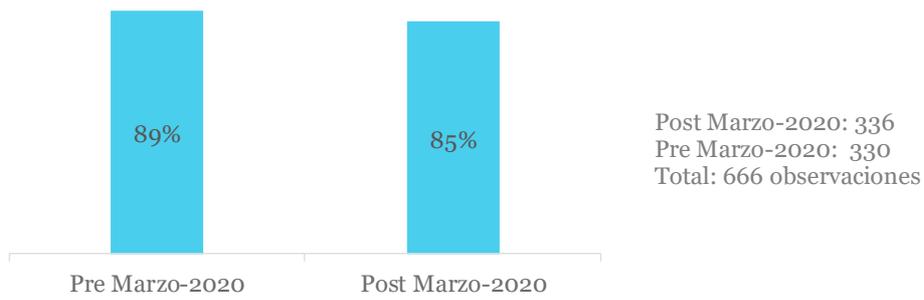
⁵⁰ El cuestionario contemplaba tres preguntas destinadas a diferenciar la carga horaria previo, durante y posterior al confinamiento.

ILUSTRACIÓN 26. Motivación por trabajar en la plataforma según antigüedad



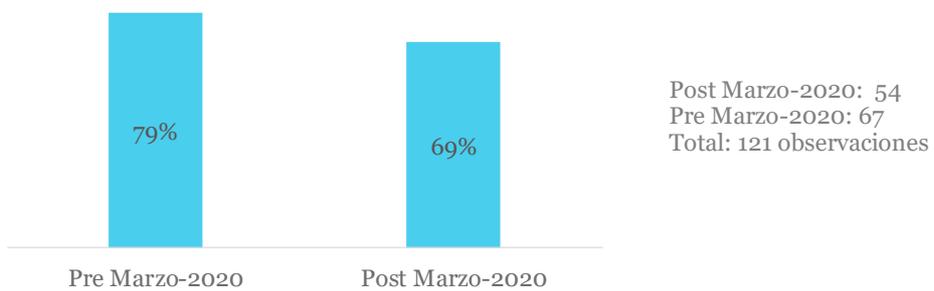
Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

ILUSTRACIÓN 27. Reparto: porcentaje de personas encuestadas para las que la plataforma constituye su principal fuente de ingresos.



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021

ILUSTRACIÓN 28. Transporte: porcentaje de personas encuestadas para las que la plataforma constituye su principal fuente de ingresos



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021

Por último, se puede observar una leve caída en la participación de trabajadores cuyos ingresos se basan principalmente en el trabajo de plataforma (Ilustraciones 27 y 28). En primer lugar, cabe resaltar que los porcentajes de encuestados que sí dependen de la plataforma continúan siendo mayoritarios (85% en reparto, ver **Ilustración 27** y 69% en transporte, ver **Ilustración 28**). Sin embargo, los trabajadores que ingresaron en ambos rubros a partir de la crisis pandémica muestran menor dependencia económica en comparación con los que tienen más antigüedad. Esto se podría asociar con el incremento en la participación relativa de nativos en búsqueda de una fuente de ingreso extra y con mayor acceso a la ayuda estatal.

Tendencias futuras y necesidades

La pandemia tuvo efectos positivos y negativos en las plataformas de trabajo. Por un lado, aceleró la digitalización de múltiples transacciones que estimularon la actividad de las plataformas laborales y sus sectores de inserción. Sin embargo, esto también generó el empeoramiento de las condiciones de sus trabajadores, quienes afrontaron un mayor riesgo sanitario en su tarea cotidiana.

Los datos relevados en los rubros de reparto y transporte demuestran una participación mayoritaria de encuestados que comenzaron a trabajar a partir del comienzo de la pandemia. Según los datos relevados, ellos se encontrarían motivados por acceder a un fácil ingreso ante la falta de empleo, o bien a una alternativa rápida para generar un ingreso extra.

Estas plataformas no sólo habrían contribuido en la generación de ingresos, sino que también jugaron un papel clave en mantener la operación de múltiples comercios y locales gastronómicos cuya actividad se vio seriamente afectada por la pandemia. Mediante la implementación de catálogos de e-commerce, alternativas de delivery, mensajería y take-away, diversos sectores de la economía urbana tuvieron la oportunidad de adaptarse a la crisis pandémica.

Asimismo, las plataformas realizaron estrategias para promover el cuidado y el distanciamiento social, como por ejemplo la apertura de canales informativos o de asistencia médica y financiera para los trabajadores de plataforma. De todas formas, se habría observado la falta de una lógica conjunta para abordar la problemática, como también dificultades a la hora de informar a los trabajadores.

Tomando como referencia los datos de la ETP-2021, la crisis del COVID-19 generó un impulso en el sector de plataformas de transporte y reparto. Las mismas contribuyeron a sostener múltiples sectores de la economía urbana. Sin embargo, esto fue acompañado por una reconfiguración del perfil del trabajador producto de la incorporación de sectores vulnerabilizados:

- Las plataformas de reparto absorbieron trabajadores argentinos más jóvenes y con menor nivel educativo.
- Las plataformas de transporte absorbieron trabajadores de rangos etarios mayores y nivel educativo superior.
- Si bien no se poseen datos de trabajadoras domésticas que hayan comenzado a trabajar luego del COVID, se entiende que absorbieron una mayor carga de tareas de cuidado en sus propios hogares y su actividad se vio altamente limitada por las restricciones sanitarias. Esto se vio reflejado con una reducción sustantiva en la carga horaria promedio con respecto a los trabajadores masculinos (según la EPH).

Los indicadores del relevamiento permiten captar cómo se aceleraron y profundizaron los conflictos ya vinculados en forma preexistente con el trabajo en plataformas. En los Capítulos II y III se desarrollaron las problemáticas vinculadas a las motivaciones laborales y dependencia económica, subrayando que el trabajo en plataformas estaría dejando de presentarse como una opción temporal de ingreso secundario, perpetuando la condición vulnerable de sus trabajadores. Los impactos que provocó el COVID en el mercado laboral dan cuenta de esto mediante un ingreso de trabajadores a las plataformas que en promedio realizan sus tareas en condiciones de sobreocupación. Esto pone en evidencia la necesidad de potenciar iniciativas regulatorias que eviten la pronunciación de las desigualdades. La inserción del sector público en esta materia puede promover estrategias coordinadas para el desarrollo de la economía de plataformas velando por el mejoramiento de las condiciones laborales de sus trabajadores.

Avances en la regulación de plataformas

Uno de los principales temas de debate en la agenda de la economía de plataformas gira en torno a determinar la naturaleza de la relación laboral⁵¹ entre plataforma y trabajadores, apuntando a encontrar el punto de equilibrio para mitigar las desigualdades existentes, otorgando por un lado protección a los trabajadores y por otro regulando el accionar de las empresas de plataformas en relación a la gestión algorítmica.

Para conocer cuáles son las respuestas de política pública hasta el momento, este capítulo realiza un recorrido sobre las distintas experiencias internacionales de regulación, para luego describir avances en materia regulatoria en nuestro país.

Por otro lado, en base al resultado de la ETP-2021, se realiza un análisis desde las demandas y percepciones de los diferentes actores, que permite apreciar las similitudes y diferencias con las propuestas gubernamentales planteadas.

Estado de situación internacional

Tanto los gobiernos nacionales como organismos internacionales se afrontan a la búsqueda de soluciones de política pública para adoptar medidas eficaces e integradas para proteger el empleo de calidad. Su desafío se centra en que las mismas garanticen asimismo los derechos de los trabajadores y por otro lado aprovechen las oportunidades que ofrece el empleo en plataformas.

Entre los principales temas en debate se encuentran la determinación de cómo se clasifican los trabajadores y la regulación del modo en que los algoritmos intervienen en el funcionamiento de las plataformas. La búsqueda de soluciones desde el gobierno se encuentra en tensión con los diferentes actores involucrados, entre los que se encuentran, los sindicatos de trabajadores y las empresas que presionan en diferentes direcciones para obtener una regulación favorable a sus intereses.

A nivel internacional, solo España, Portugal e Italia en el continente europeo y el Estado de California en Estados Unidos han alcanzado a sancionar regulaciones sobre el tema, aunque en direcciones diferentes. En el estado de California la regulación inicial ha tenido que ser revisada, presuntamente por las presiones y campañas públicas de las empresas de plataformas, muchas de las cuales tienen su sede en ese estado.

España es el primer país de la Unión Europea que en mayo del 2021 sancionó una ley específica para los trabajos de plataformas. La normativa, conocida mundialmente como “Ley Rider”⁵² y asimilable a la Ley de Contrato de trabajo en Argentina, alcanza a todos los trabajadores de plataformas digitales de reparto. El Gobierno español, si bien reconoció expresamente las ventajas de la digitalización de las relaciones laborales, reafirmó que el vínculo laboral encuadra en una relación dependiente. Por otro lado, aborda la cuestión de la gestión algorítmica y reconoce el derecho de los trabajadores a disponer de toda la información actualizada acerca de las condiciones de trabajo⁵³, es decir de conocer los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos e influyen en la toma de decisiones que tengan incidencia con

⁵¹ En el aspecto técnico, las posturas se diferencian en considerar la relación laboral autónoma o dependiente.

⁵² <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>

⁵³ Expresamente el punto d del artículo 64.4 establece “Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.”

las condiciones de trabajo. España es el único país que reguló la gestión algorítmica planteando un importante antecedente a nivel mundial, reconociendo su influencia en las condiciones de trabajo y el deber de información y resguardando a los trabajadores ante la posibilidad de una gestión arbitraria por parte de las empresas.

En Portugal el gobierno aprobó en el año 2021 una ley que otorga derechos a los trabajadores de reparto y a los choferes, aunque resta la aprobación del parlamento para su entrada en vigor. Esta ley, similar a la Ley Rider, además de otorgar derechos a los trabajadores impondría a las empresas el deber de información a las autoridades sobre cómo se utilizan sus algoritmos para la administración de trabajadores y la asignación de trabajo.

En 2019, en Italia se aprobó la Ley 128/2019 que tiene como título “la regulación del trabajo a través de plataformas digitales”. En este caso el gobierno afirma el carácter autónomo de los trabajadores basándose en sus libertades de elección: aceptar o rechazar entregas, falta de una dirección jerárquica y una retribución no determinada únicamente por el tiempo de conexión (García González, 2021). Solamente se consideran como trabajadores bajo relación de dependencia aquellos que trabajan con exclusividad y de forma permanente para una plataforma. A pesar de establecer el carácter autónomo, se otorgan una serie de derechos sociales para los trabajadores de plataforma, que son distintos a los correspondientes a otros trabajadores autónomos italianos: seguro público, contratos por escrito y protección ante hechos discriminatorios.

La regulación del estado de California ha sido modificada en sentidos opuestos en tan solo un año. Desde el año 2020 rige la Ley AB5 la cual imposibilitaba a los trabajadores de plataformas de ser considerados independientes al no cumplir las siguientes condiciones: (a) que el trabajador esté libre del control y de la dirección de la entidad contratante en relación con el desempeño del trabajo, tanto formalmente (con base en el contrato de prestación), como de hecho; (b) que el trabajador realice un trabajo que esté fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante; y (c) que el trabajador se dedique habitualmente a un comercio, ocupación o negocio establecido independientemente, de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la plataforma. Es por ello que las empresas de plataformas operativas en dicho mercado, promocionaron la reforma a través de la Proposición 22⁵⁴, y consiguieron su modificación. De este modo actualmente, el texto de la ley considera a los trabajadores de plataformas como independientes, aunque pasibles de derechos sociales como el derecho a indemnización por accidentes, límite de horas de trabajo, entre otros. A pesar de los esfuerzos por encontrar una regulación adecuada⁵⁵, aún la cuestión no se encuentra resuelta.

En Latinoamérica, si bien no hay regulaciones en funcionamiento, varios países tienen propuestas de regulación, incluido nuestro país. En Chile, se encuentran en debate tres proyectos de ley, que abordan la necesidad de una regulación. Todos los proyectos tienen en común la necesidad de brindar derechos sociales como la protección contra accidentes, vacaciones, derechos sindicales, entre otros, pero se diferencian en cuanto a la clasificación laboral.

El Proyecto de Ley sobre Modernización Laboral para la conciliación, familia e inclusión⁵⁶ no reconoce la relación laboral, excepto que se den condiciones de subordinación y dependencia. A pesar de ello, otorga a estos trabajadores garantías mínimas, otorgándoles cobertura completa en materia de salud, pensiones,

⁵⁴ El texto oficial del mencionado artículo se encuentra en:

https://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=BPC§ionNum=7451

⁵⁵ Recientemente, en agosto de 2021 un juez del tribunal superior de estado declaró inconstitucional la propuesta 22:

<https://www.latimes.com/espanol/california/articulo/2021-08-22/la-proposicion-22-se-declara-inconstitucional>

⁵⁶ (Boletín N° 12.618-13)

accidentes del trabajo, seguro para hijos afectados por condiciones graves de salud, seguro de invalidez y sobrevivencia, pre y post natal, entre otros.

El segundo proyecto presentado en la cámara de diputados plantea la creación de un estatuto especial reconociendo distintos derechos a los mismos: jornada autónoma y limitada, seguridad laboral, transparencia, jornada pasiva, terminación del contrato, sindicalización y tutela de derechos fundamentales como la cobertura de salud. Por último, el tercer proyecto presentado en el senado chileno crea la figura de la “persona que presta servicios” estableciendo derechos como remuneración mínima, seguro de accidentes del trabajo, seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de cesantía, elementos de seguridad para motociclistas, capacitación e instrucción y una regulación del despido. (Álvarez & Weidenslaufer, 2020).

En México, se encuentran siete iniciativas en tratamiento en el congreso, que buscan el reconocimiento de la relación de trabajo de repartidores y conductores con las plataformas y derechos laborales para los mismos. Además, hay una fuerte presión del sector de los trabajadores y sindicatos⁵⁷, que demandan el pago de un sueldo base, la dotación del equipo de trabajo, pago por hora extra, seguro de accidentes, licencias, puntos de espera con baño y comedor, entre otros.

Los puntos en común entre los proyectos de regulación que se han presentado es que todos plantean la creación de una nueva figura legal denominada trabajador en plataformas digitales y clasifica a las empresas como empleadores, regulando luego derechos a favor de los trabajadores y en algunos proyectos el control sobre la gestión algorítmica.

Situación en Argentina

Desde el año 2018, se han presentado en el Congreso Nacional Argentino iniciativas desde diferentes espacios políticos para regular el trabajo en plataformas de reparto, que se encuentran en comisión y aún no se han debatido en las cámaras. Por su parte, desde el Poder Ejecutivo Nacional, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha elaborado un proyecto de ley que aún no fue remitido al congreso. Las iniciativas surgen de las fuerzas políticas con mayor representatividad en la Argentina y a pesar de sus diferencias o consideraciones acerca de la calificación del trabajador, todos comparten el reconocimiento de derechos a favor del trabajador e imponen limitaciones al accionar de las plataformas.

Argentina cuenta con un destacado marco normativo en términos de derechos laborales, y ha sido pionera en la sanción de leyes laborales con una marcada connotación protectora y de amplitud de derechos a favor de las personas trabajadoras desde el año 1905⁵⁸. En este contexto de expansión del empleo de plataformas y ante la situación en la que se posicionan los trabajadores, desde los diferentes espacios de gobierno se percibe una consideración prioritaria de la necesidad de encontrar soluciones efectivas.

El punto de partida de todas las iniciativas, al igual que en el resto de los países, es adoptar una posición en cuanto a la calificación de la relación laboral. Partiendo de esta base, se encuentran, en los diferentes proyectos de ley, diferentes posiciones que van desde la autonomía, la relación de dependencia o figuras híbridas entre ambas. En segundo lugar, todos los proyectos regulan la jornada de trabajo, que en la práctica no es del todo sencillo ya que en este tipo de empleos el tiempo de trabajo es intermitente y discrecional para los trabajadores.

⁵⁷ El 3 de noviembre de 2021 fue un día emblemático en materia de trabajo, no sólo por la entrada en vigor de la segunda etapa de implementación de la reforma laboral de 2019, sino también porque ese mismo día se llevó a cabo un paro internacional de trabajadores por aplicaciones al que se sumaron repartidores y conductores de México.

⁵⁸Ley 4661: Ley de descanso dominical.

Por otra parte, el deber de información y las limitaciones en el uso de la gestión algorítmica se encuentra en la mayoría de las propuestas. Uno de los principales argumentos esgrimidos es la falta de información sobre la precarización laboral y la desigualdad entre los trabajadores y las empresas. Es por ello que todos los proyectos se ocupan de su regulación, imponiendo un deber de información a las empresas acerca del comportamiento del algoritmo, aportando transparencia. Sin embargo, resta que los mismos aporten claridad en cuanto a los procedimientos para fomentar la transparencia en el uso y manejo de la información.

Otro de los ejes comunes es la protección de accidentes personales. Dada la exposición de los trabajadores de plataformas de reparto a accidentes en la vía pública, la protección de la seguridad en el trabajo se encuentra contemplada en todos los proyectos. De todas formas, podemos encontrar diferencias en cuanto a la obligación de pago del seguro entre trabajador o empleador, según se considere la relación autónoma o dependiente.

A continuación, se realiza un breve resumen de estas iniciativas ordenadas por orden cronológico (ver **Tabla 6** y **Tabla 7** en Anexo para versión ampliada).

TABLA 6. Propuestas legislativas sobre el trabajo en plataformas presentadas en el Congreso Nacional Argentino.		
N°	Normativas y proyectos	Principales propuestas
2019		
1	Proyecto de Ley que regula la actividad de los trabajadores contratados mediante plataformas digitales Senador Nacional Daniel Lovera - Frente de Todos (S-2500/19)	Reconocer la relación de dependencia. Encuadramiento sindical.
2	Proyecto de Ley "Prohíbase la publicidad de las empresas de reparto que ponga en riesgo la vida del trabajador". Creación de la comisión de control y seguimiento en el ámbito de la Secretaría de Trabajo de la Nación. Romina del Plá - Frente de Izquierda (Expediente 3713-D-2019)*	Reconocer la relación de dependencia. Normativas ligadas a proteger la integridad física del repartidor (prohibición de mochilas, publicidad que promueva entregas rápidas, acciones que estimulen atender el móvil durante el trayecto). Establecimiento de lugares sanitarios y de descanso.
3	Proyecto de Ley "Modificación de la Ley de Contrato de Trabajo. Modifíquese la Ley N° 20.744; incorporando el Título XVI "Del trabajo a través de plataformas tecnológicas" Diputado Nacional Martín Nicolás Medina (PRO)	Reconocer la relación de dependencia, incorporando un título dentro de LCT, en casos de contratos de exclusividad. Limitación a la jornada laboral de 8 horas diarias y 5 días corridos.
2020		
4	Proyecto de Ley "Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda" Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Poder Ejecutivo	Creación de estatuto propio por fuera de la LCT, con sueldo anual complementario, indemnización, régimen de vacaciones y licencias, protecciones a la seguridad social y libertad sindical. Aplicación de LCT para personas que presten servicios más de 32 horas semanales, durante 6 meses y sin interrupción. Jornada de trabajo: el tiempo de acceso (logueo) voluntario con límite máximo de 48 horas semanales y un descanso diario no menor a 12 horas.

		Retribución mínima garantizada por tiempo de conexión, más un adicional por viaje. Derecho a la información de la gestión algorítmica y protección de la identidad digital.
5	Proyecto de Ley "Régimen Especial de Trabajo Autónoma en los contratos de economía bajo demanda". Senador Nacional MartínLousteau - Juntos por el Cambio	Se consideran a los trabajadores de reparto como autónomos, excepto en el caso que se establezca por contrato una cantidad de horas fijas de trabajo, o el personal preste tareas dentro del establecimiento de la plataforma digital. Régimen de descanso semanal y posibilidad de rechazar viajes pasadas las 12hs de trabajo. Cobertura de accidentes personales provista por la plataforma.
6	Proyecto de Ley "Régimen especial de Contrato de Trabajo para la Persona Humana Trabajadora de Plataformas Digitales" Diputado Marcelo Koenig -Frente de Todos	Creación de Comisión Nacional de Trabajo en Plataformas Digitales (CNTPD) y de un tribunal de trabajo. Creación de tres categorías de trabajadores según el tiempo de trabajo, tomando como referencia las horas de conexión. Pago de salario mínimo, licencias, vacaciones, SAC, régimen de jornada laboral, protección de las personas gestantes, accidentes y seguro de riesgos del trabajo.
7	Proyecto de Ley "Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas Exp. 3482-D-2020" (*) Diputada Nacional M. Soledad Carrizo - Unión Cívica Radical	Creación de un estatuto por fuera de la LCT: Modalidad Autónoma para quienes se conectan hasta 21 horas semanales y modalidad dependiente para quienes se conecten entre 21 a 48 horas semanales. Pago de un salario mínimo por la sola disponibilidad en la plataforma y el cálculo de una suma fija para la retribución por reparto teniendo en cuenta las variables de tiempo y distancia. Pago de salario mínimo, seguros de riesgos de trabajo, beneficio jubilatorio, vacaciones, licencias por enfermedad, licencias sin goce de sueldo Titularidad y portabilidad de la identidad digital del trabajador. Así como el derecho al acceso en todo momento. "Derecho al olvido", es decir, la eliminación de todos los datos del trabajador una vez finalizada la relación laboral. Creación del Registro Nacional de Plataformas, con el objetivo de registrar a todas las plataformas de empleo que funcionen en el país.

Nota: Los proyectos identificados con *, han sido presentados nuevamente en comisión para su tratamiento.

La tutela sindical o el derecho a la asociación colectiva es una de las temáticas comunes de todos los proyectos, excepto en el del Senador Lousteau. Este proyecto es el único que determina el carácter autónomo de la prestación sin excepciones, excluyendo de este modo la relación de dependencia y la ley de contrato de trabajo. Todo el proyecto establece lineamientos que guardan coherencia con la relación independiente como la libertad entre las partes para fijar las condiciones del contrato, la exigencia a las empresas a brindar información clara y detallada del contrato y la obligatoriedad a cargo del trabajador de contar con un seguro de accidentes personales además del monotributo. La nota distintiva a diferencia del contrato tradicional de locación de servicios es la limitación de la jornada laboral.

La propuesta del Senador Nicolás Medina resulta una novedad a los fines reglamentarios: dentro de la propia ley de trabajo, cuyo eje es la relación de dependencia, se regularían relaciones laborales consideradas independientes. La misma propone la incorporación de un capítulo dentro de la Ley de Contrato de trabajo, pero califica a la relación de trabajo bajo la modalidad autónoma excepto en los casos en los que se suscriba un contrato de exclusividad con una empresa. Por otro lado, regula la carga horaria con un límite de 8 horas, obligando a las empresas a

bloquear el acceso a trabajadores que excedan este límite, y en el mismo sentido impone un máximo de 5 días de trabajo continuos. Este último aspecto resulta distintivo de los otros proyectos presentados, debido a que la limitación de horarios es impuesta a los propios trabajadores y no a las empresas.

En el camino opuesto, los proyectos presentados por el Senador Daniel Lovera y la Diputada Romina Del Plá, clasifican la relación laboral como dependiente, es decir, enmarcada dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, ajustando en algunos aspectos el régimen general.

En el caso del proyecto del Senador Daniel Lovera, además de calificar la relación bajo dependencia, establece un concepto similar al “derecho al descanso”, incluyendo la posibilidad de interrupción del servicio por parte del trabajador de entre media hora y cuatro horas sin posibilidad de ser sancionado. Por otro lado, pone énfasis en la necesidad de tutela sindical ordenando el encuadramiento sindical y la creación de un convenio colectivo de trabajo para la actividad.

En el caso del proyecto de la Diputada Romina Del Plá, el aspecto central se encuentra en regular las condiciones de trabajo de los repartidores. Se regulan pautas de protección de la salud como el uso de la mochila, el uso del celular mientras se conduce, la prohibición de publicidades que impliquen entregas rápidas para evitar accidentes, entre otros. Por otro lado, profundiza en la obligatoriedad de establecer un sueldo básico independientemente de las horas de servicio, y fija pautas de incremento salarial. Además, establece la creación de una “comisión de control y seguimiento” donde se propone la elaboración de informes bimestrales sobre el cumplimiento de la ley.

Dentro de una postura intermedia entre la relación autónoma y la dependencia, encontramos los proyectos presentados por la Diputada Soledad Carrizo y por el Diputado Marcelo Koenig.

En el caso del proyecto de la Diputada Carrizo la calificación de la relación en cuanto a autónoma o dependiente se rige por la cantidad de horas trabajadas, siendo 21 horas semanales el parámetro de definición para ingresar a una u otra modalidad. En el caso de los trabajadores dependientes el régimen de vacaciones, licencias y asignaciones se rige por la propia Ley de Contrato de Trabajo y para los autónomos el proyecto determina su forma de cálculo. En este sentido los trabajadores autónomos, pueden elegir libremente su jornada de trabajo, por el contrario, quienes sean dependientes podrán pactar con las plataformas el periodo de trabajo. Es novedosa la propuesta de la creación de un fondo de reserva por enfermedad para los trabajadores dependientes, que consiste en el aporte por parte del empleador de un monto en una cuenta especial a nombre del trabajador para cubrir las contingencias por accidente fuera del trabajo o enfermedad inculpable que le impida poder trabajar.

El proyecto del Diputado Marcelo Koenig propone una regulación propia por fuera de las instituciones existentes. Se denomina “régimen especial de contrato de trabajo para la persona humana trabajadora de plataformas digitales”. En este caso no hay limitación de horas o criterios para diferenciar a los trabajadores, la ley se ocupa de regular todos los aspectos centrales de una relación de trabajo.

A través del articulado define a las partes de la relación, determina la inscripción de los trabajadores en un régimen simplificado, determina la modalidad y pago de las remuneraciones, establece un sueldo anual complementario, regímenes de descanso y licencias con perspectiva de género y extinción del contrato de trabajo. En cuanto al régimen de accidentes de trabajo, el proyecto establece la obligación a las empresas de contratar un seguro de accidentes de trabajo para sus trabajadores. Para sostener las prestaciones de la seguridad social, el proyecto contempla que las empresas realicen aportes y contribuciones por sus trabajadores, a través de un régimen que se determinará por la reglamentación de la ley.

Este proyecto a diferencia de los anteriores propone la creación de dos organismos. El primero se denomina “Comisión Nacional De Trabajo De Plataformas Digitales” y se trata de un organismo propio, con representación de todos los sectores que regule y controle el funcionamiento de la actividad. Dentro de sus funciones se encuentra la de regular los salarios de la actividad, promover el cumplimiento de la ley y de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. El otro organismo es un Tribunal administrativo, denominado “Tribunal de trabajo para personas trabajadoras de plataformas digitales”. El tribunal solo interviene en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y su función es actuar frente a conflictos suscitados entre trabajadores y empleadores de plataformas como una instancia previa a la judicial, y en miras a la búsqueda de acuerdos conciliatorios entre las partes.

Por último, es la única iniciativa que propone la modificación en el estatuto de empleadas de casas particulares, incorporando una regulación especial para empleados del servicio doméstico y personas trabajadoras de las plataformas digitales. Esta incorporación consiste en la ampliación de los derechos de la seguridad social consistentes en prestación básica universal, retiro por invalidez, programa médico obligatorio y la posibilidad de un aporte voluntario por parte de los trabajadores de una prestación adicional a los aportes realizados por el empleador. Los aportes y contribuciones del empleador se fijan en la propia ley y las sumas de dinero varían de acuerdo con las horas semanales trabajadas.

Finalmente se encuentra el proyecto del Ministerio de Trabajo, que si bien como fue mencionado no ha sido remitido al congreso para su tratamiento, es interesante su análisis a los efectos de conocer la propuesta por parte del Poder Ejecutivo. Este proyecto regula la relación de trabajo por fuera de los regímenes existentes, es decir ni autonomía ni dependencia. Sin embargo, en sus disposiciones finales hace mención sobre la posibilidad por parte del trabajador que haya prestado servicios más de 32 horas semanales por 6 meses consecutivos, a reclamar el cumplimiento de la Ley de Contrato de Trabajo.

Regula sobre el deber de información de las condiciones del contrato, y el trato equitativo que debe darse a las personas para acceder al trabajo. Refiere a la gestión algorítmica, mencionando que las empresas deben respetar el principio de igualdad brindando información a los trabajadores. Por otro lado, establece los lineamientos de la jornada de trabajo, una remuneración mínima garantizada, sueldo anual complementario, vacaciones pagas, protección de la persona gestante, régimen de extinción de la relación e indemnizaciones.

En cuanto a accidentes de trabajo propone la creación de un fondo de reserva por enfermedad. A diferencia del proyecto de la Diputada Soledad Carrizo, este fondo estaría administrado por el empleador y se conservaría en el patrimonio de la empresa. El trabajador ante alguna incapacidad que le impidiera trabajar, podría solicitarlo a su empleador. En caso de que no ser utilizado la norma prevé la posibilidad de optar por retirarlo total o parcialmente o dejar el saldo para el año siguiente. En caso de extinción de la relación de trabajo, el trabajador puede retirar el saldo total del fondo.

Con respecto a los elementos de trabajo, este proyecto establece que las empresas deben proveerlos o en caso de que los aporte el trabajador, compensar gastos o resarcir los daños provocados por su uso al trabajador. Por otra parte, contempla la creación de una comisión especial de seguridad e higiene en el trabajo para controlar e inspeccionar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo y seguridad en el tránsito en la vía pública.

La percepción de los trabajadores y las trabajadoras en Argentina

Como ha sido mencionado en el apartado anterior, todas las iniciativas presentadas por los diferentes espacios en el congreso, independientemente de considerar el carácter autónomo o independiente de la relación, coinciden en otorgar derechos sociales a los trabajadores.

En el abordaje de la percepción de los trabajadores, a través de los datos obtenidos por la ETP-2021, se indagó acerca de las temáticas que, según sus necesidades, deberían ser objeto de regulación⁵⁹. Dentro de las opciones se incluyeron las siguientes:

- Provisión de un marco legal laboral
- Garantizar que las herramientas de trabajo sean otorgadas por las plataformas (celular, cargador o crédito).
- Impulsar que las plataformas brinden mantenimiento de herramientas de trabajo: arreglos de bicicletas, motos, entre otros.
- Asegurar el abastecimiento de elementos de seguridad e higiene.
- Provisión de espacios públicos de descanso e higienización
- Suspensión de penalidades por impuntualidad
- Moderación en las escalas remunerativas y/o comisiones
- Subsidios o bonificaciones de elementos de trabajo
- No intervención o regulación en el mercado de plataformas.

ILUSTRACIÓN 29. Reparto: ¿Qué iniciativas le interesaría que lleve adelante el Gobierno nacional/subnacional en relación con el trabajo en plataformas?



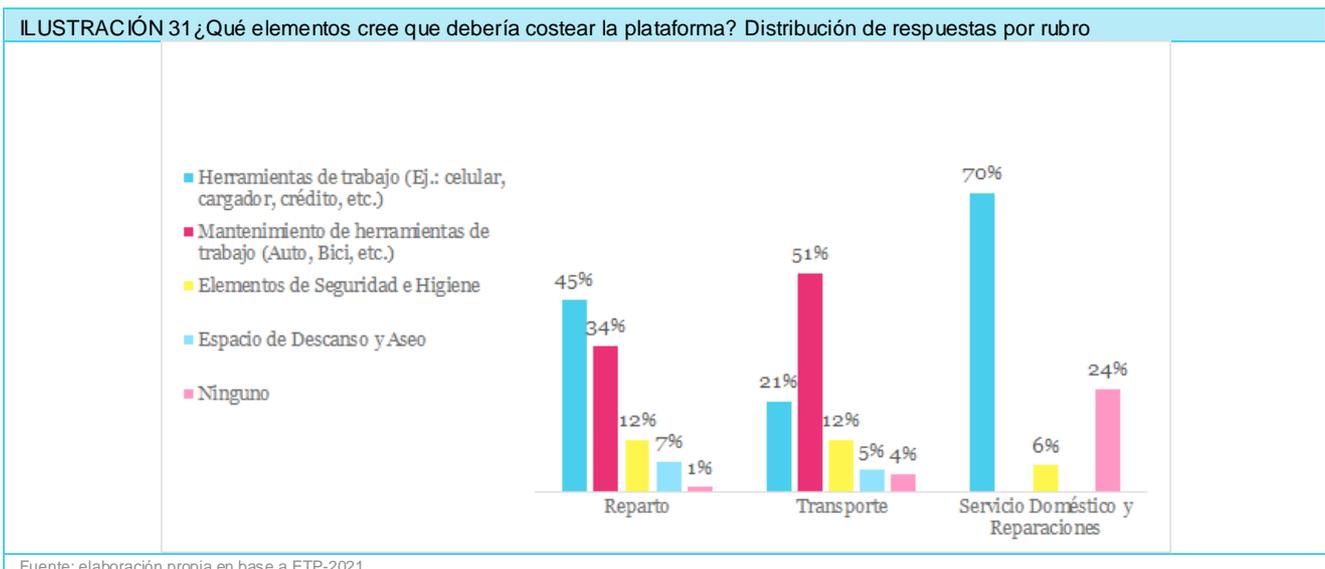
Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021. Fueron excluidas de la muestra las respuestas NS/NC.

⁵⁹Debido a la existencia de un marco normativo para el servicio doméstico, estas preguntas fueron realizadas únicamente a los trabajadores de reparto y transporte.



Las respuestas arrojan que la principal demanda de los trabajadores es la determinación de una regulación orientada a un marco legal que garantice el acceso a los derechos laborales esenciales, tales como vacaciones, aguinaldo y obra social. En segundo lugar, se encuentran las necesidades vinculadas a la provisión o mantenimiento de las herramientas de trabajo como también de elementos de seguridad e higiene (**Ilustración 29** e **Ilustración 30**). Por otro lado, hay una proporción menor de trabajadores que prefieren que el Estado no intervenga en el mercado de plataformas y no apoyan la creación de un marco regulatorio.

En cuanto a la provisión de elementos de trabajo (**Ilustración 31**) y el costeo por parte de las empresas, un 42% respondió herramientas de trabajo como el celular y un 36% mantenimiento del vehículo (auto, moto o bicicleta).



Los datos revelan un interés marcado por la mayoría de los trabajadores en obtener derechos laborales más cercanos a los empleos tradicionales, que les otorgan una mayor protección social en términos de derechos: al descanso, a la salud y a un

salario justo. A su vez, la demanda de mayores responsabilidades concretas de parte de las aplicaciones (en licencias, en mantenimiento, entre otras) superó el 90% de los encuestados en todos los rubros.

Por otro lado, la gestión algorítmica y su incidencia en la fijación de comisiones, sanciones o puntuaciones los resultados arrojan poca preocupación para los trabajadores encuestados.

En cuanto al mantenimiento de los elementos de trabajo, se diferencian las necesidades según el tipo de servicio. En el caso de transporte la demanda principal se encuentra en el mantenimiento del vehículo y en el caso de los trabajadores de reparto y de servicio doméstico, el celular es la herramienta a la que le dan mayor importancia.

Respecto a la tutela sindical, la proporción de trabajadores afiliados es prácticamente nula. En servicio doméstico la proporción fue del 6%, en transporte el 2% y en el caso de reparto tan solo 1%. Al ser consultados sobre los motivos por los cuales no se encontraban afiliados, la mayoría de los trabajadores informó que desconocía la presencia de organizaciones sindicales (49% en transporte, 37% reparto y 55% en servicio doméstico) y en menor proporción manifestaron desinterés (44% en transporte, 50% en reparto, 39% en servicio doméstico y reparaciones).

Al ser consultados sobre la posibilidad de un espacio para reclamar individual o colectivamente, ante algún problema con la empresa de plataformas, en transporte un 60% dijo que no y un 25% que lo desconocía; en reparto un 64% dijo que no y un 21% que lo desconocía y un 88% de los trabajadores de servicio doméstico y reparaciones respondió que no existen tales espacios.

El desafío de la regulación en plataformas

La regulación de las plataformas de trabajo es una cuestión aún no resuelta. Si bien hay iniciativas vigentes y se comienzan a establecer consensos sobre la necesidad de garantizar derechos laborales a sus trabajadores, aún no se ha encontrado una respuesta unívoca de política pública.

En el plano internacional, se observa una agenda orientada hacia nuevos escenarios de regulación. La misma se sitúa sobre el pilar de que el trabajo en plataformas genera condiciones de precariedad y dista de ser un trabajo autónomo. La iniciativa más novedosa consiste en la Ley Rider, sancionada por España. Sin embargo, la normativa aplica únicamente a los trabajadores de reparto y aún no ha podido establecer un marco legal que proteja al trabajador y asegure el cumplimiento por parte de las plataformas⁶⁰.

Dentro del territorio argentino, se han presentado en el Congreso diversas iniciativas cuyo foco se encuentra en la definición de la relación laboral y una clara orientación al aseguramiento de los derechos laborales. Sólo en algunos casos se contempla la posibilidad de generar nuevos estatutos laborales, dentro de los cuales el caso más emblemático radica en el Proyecto de Ley “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda”, impulsado Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, dicha iniciativa aún carece de estado parlamentario.

En cuanto a las cuestiones propias del trabajo en plataformas, se puede destacar una tendencia en pos de regular el manejo y privacidad de datos, como también la gestión

⁶⁰Si bien han ingresado al mercado nuevas plataformas que cumplen el marco normativo, Deliveroo ha dejado el país y Glovo aún tiene el 80% de sus repartidores bajo la figura de trabajo autónomo: <https://elpais.com/economia/2021-12-27/la-irrupcion-de-cuatro-nuevas-plataformas-de-reparto-sacude-el-sector-tras-la-entrada-en-vigor-de-la-ley-de-riders.html>

algorítmica. De todas formas, resta aún la definición de procesos más claros para que dicha regulación tenga el efecto deseado.

Reflexiones finales

La irrupción de la economía de plataformas ofrece nuevas oportunidades para generar ingresos y cumple un rol de contención social frente al desempleo y la informalidad laboral. Sin embargo, también genera retos en la regulación y desafía el alcance de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores que fueron pensadas para la economía tradicional. Esto conlleva dificultades para sus trabajadores: más precariedad y volatilidad laboral y menos acumulación de capacidades.

El presente trabajo tomó como objetivo establecer las principales tendencias que marcaron la evolución del trabajo en plataformas en los últimos años. Asimismo, se hizo especial énfasis en su impacto producto de la pandemia y su rol en el transcurso de dicho contexto.

En comparación a los relevamientos y publicaciones realizados con anterioridad, la Encuesta a Trabajadores de Plataforma (ETP-2021) dio cuenta de cambios tanto en el perfil de los trabajadores y las trabajadoras como en sus condiciones de trabajo. Se observa en principio un mayor afluente de personas trabajadoras en condiciones de vulnerabilidad, cuestión que fue exacerbada por la crisis pandémica y la contracción del mercado de trabajo argentino. Se presume de estos datos que la pérdida de calidad e incluso destrucción de puestos de trabajo volvieron a las plataformas una alternativa atractiva para obtener una fuente de ingreso extra.

Sin embargo, los niveles de sobreocupación y de antigüedad promedio muestran una tendencia creciente, denotando la necesidad de mantener una alta carga horaria para mantener el poder adquisitivo en un contexto de inflación crónica. Y más aún: la persistencia de estas condiciones, la unilateralidad en las decisiones de las plataformas y las propias limitantes del mercado laboral argentino parecerían indicar el trabajo en plataformas estaría dejando de ser una opción temporal.

El trabajo independiente tiene como contracara la falta de mecanismos periódicos de negociación que permitan actualizar el salario de las personas; la ausencia de un salario mínimo de referencia; la ausencia de derechos laborales de protección social como aguinaldo, seguros de riesgos de trabajo y licencias; una cobertura de salud con menores prestaciones y la imposibilidad de mantenerse al tanto –e incidir– cuando se modifican los términos y condiciones de las plataformas de trabajo. Si bien pareciera haber menos exigencias para con el trabajador y la trabajadora, se observa un desbalance entre las privaciones que implica esta modalidad de trabajo y los derechos garantizados para quienes trabajan en relación de dependencia.

La deshumanización en los procesos de tomas de decisiones de las plataformas constituye un punto nodal en dicha problemática. La gestión basada en algoritmos ha progresado hasta asumir el rol de asignar trabajos, estimar remuneraciones, y tomar decisiones en forma unilateral ante conflictos, con escaso o nulo conocimiento o derecho a réplica por parte de la persona trabajadora. Esto pone en evidencia el uso de las facultades disciplinarias por parte de las plataformas y un indicador más que alejaría este vínculo jurídico del trabajo independiente.

La regulación de las plataformas laborales y de las nuevas formas de empleo que estas generan representa un gran desafío para las políticas públicas a nivel nacional, subnacional y transnacional. Si bien se observa un avance importante en materia regulatoria, aún no se ha encontrado una solución que garantice los derechos laborales y promueva un crecimiento sustentable de las plataformas de trabajo.

El contexto descripto resalta la urgencia para que las políticas públicas de índole nacional aborden las cuestiones vinculadas a la agenda laboral, como también el manejo de la digitalización de los datos y la algoritmización de los procesos. Por su parte, a las políticas públicas locales o subnacionales les competiría la responsabilidad de fomentar mejores condiciones en los ámbitos que se desenvuelven

las plataformas, potenciando sus virtudes y regulando los mecanismos que promueven la inequidad. Para asegurar una mejor integración de los trabajadores y las trabajadoras, clientes y proveedores que interactúan en las plataformas, es necesario garantizar un ecosistema con instituciones y pautas claras que promuevan un crecimiento transversal. En otras palabras, si quien trabaja, emprende, consume o invierte cuenta con mayor respaldo regulatorio, las plataformas podrían transformarse en un factor clave para el crecimiento inclusivo.

Bibliografía

Artioli, F. (2018). *Digital Platforms and Cities: A Literature Review for Urban Research*. Cities Are Back in Town - Sciences Po 01/2018. Paris: Sciences Po Écoleurbaine.

Absadullah, A., Faik, I. &Kankanhalli, A. (2018). Digital Platforms: A Review and Future Directions.

Beccaria, L., López Mourelo, E., Mercer, R. y Vinocur, P. (2020) *Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina*. Nota técnica. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.

Buenadicha, C., Molina, E., Madariaga, J., Granero Reallini, G. (3 de agosto de 2017). *De la economía a las ciudades colaborativas: el impacto de la co-creación en el desarrollo urbano*. <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/de-la-economia-a-las-ciudades-colaborativas-el-impacto-de-la-co-cracion-en-el-desarrollo-urbano/>

Cámara de Diputados de la Nación Argentina (14 de julio de 2020). Proyecto de Ley "Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas". Disponible en: <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/3482-D-2020.pdf>

Cámara de Diputados de la Nación (16 de marzo de 2020). Proyecto de Ley "Régimen Especial de Trabajo Autónoma en los contratos de economía bajo demanda". Expediente N°0821-D-2020. Disponible en: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyectoTP.jsp?exp=0821-D-2020>

Cámara de Diputados de la Nación (9 de diciembre de 2020). Proyecto de Ley "Prohíbese la publicidad de las empresas de reparto que ponga en riesgo la vida del trabajador". Expediente N°6590-D-2020. Disponible en: <https://www.diputados.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=6590-D-2020>

Cámara de Diputados de la Nación (3 de enero de 2020). Proyecto presentado en la modificación de la Ley N° 20.744 incorporando el Título XVI "Del Trabajo a través de plataformas tecnológicas". Disponible en: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=5545-D-2019&tipo=LEY>

Cortina, R. (2020). *Lo laboral en las plataformas digitales: acechanzas y oportunidades*. En Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina (pp. 149-163). Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

Diana Menéndez, N. (2019). *¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina*. Ciencias Sociales, 165, 45-58.

Digital FutureSociety. (2019). *El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales*. Barcelona, España

Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS]. (2018). Disponible en: https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_informe.pdf

Garavaglia, P. (2021). *El rol del Estado en las economías digitales: una mirada a nuevas formas de empleo en la Argentina (dossier)*. Revista Estado y Políticas Públicas, 9 (16): 143-174.

García González, G., Poquet Catalá, R. (2020). *Regulación comparada: Aproximaciones públicas al trabajo en plataformas*. Tres-i. Unir.

Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Haidar, J., & Pla, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de buenos aires. Un abordaje multidimensional y multi-método*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires.

Haidar, J. & Pla, J. (2021). *ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y plataformas de reparto en la CABA*. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores. Trabajo y Sociedad, XXII (20), 81–100.

Haidar, J., Diana Menéndez, N., Arias, C. (2020). *La organización vence al algoritmo (?) Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina*. Pilquen, 23(4), 15–28.

KANTAR (2021). *Los argentinos y el e-commerce ¿Cómo compramos y vendemos online?* Disponible en: <https://www.cace.org.ar/estadisticas>.

Kool, T., Bordon, G., Gassmann, F. (2021). *Access to social protection for platform and other non-standard workers: A literature review*. MERIT Working Papers 2021-002, United Nations University - Maastricht Economic and Social Research Institute on Innovation and Technology (MERIT).

Koskinen, K., Bonina, C. & Eaton, B. (2018). *Digital Platforms in the Global South: Foundations and Research Agenda*. Economic and Social Research Council.

Lane, M. (2020). *Regulating platform work in the digital age*. Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>

Lane, M. (2020). *Plataforma de regulación del trabajo en la era digital*. Obtenido de Política de la caja de herramientas digital. Nota N° 1: <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>

Litterio, L. H. (2020). *Trabajadores plataforma dependientes en la Argentina y en el mundo ¿de la informatización al informalismo?* Buenos Aires: La ley.

- López Mourelo, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.
- López Mourelo, E. (2020). *La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.
- López Mourelo, E., Pereyra, F. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires*. Una aproximación cuali-cuantitativa. *Estudios del Trabajo*, 2020, 60.
- Madariaga, J., Cañigual, A., Popeo C. (2018). *Ciudad Digital: Claves para entender la economía colaborativa y de plataformas en ciudades*. Buenos Aires: CIPPEC. Recuperado de: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2018/10/manual-ciudad-digital-ultimo-link-2.pdf>
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC - BID - OIT. Buenos Aires, 2019.
- Möhlmann, M. & Zalmanson, L. (2017). *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy, proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017)*, Diciembre 10-13, Seúl, Corea del Sur.
- MTEySS, (s/f) Proyecto de Ley "Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda" Expediente GDE N°: EX-2020-30379672- -APN-DGDMT#MPYT.
- Mugnolo J. P., Caparrós, L., Golcman, M. (2020). *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.
- Negri, S. (2020). *El proceso de trabajo y la experiencia de los trabajadores en las plataformas de delivery en la Argentina*. *Estudios del Trabajo*, 2020, 60.
- Negri, S. (2020) *Condiciones laborales, proceso de trabajo y movilización de los trabajadores en plataformas de reparto en Argentina* en *Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina*. Quito, Ecuador: FES.
- Organización Internacional de Trabajo. (2021) *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. ILO - Ginebra.
- Organización Internacional de Trabajo (2021) *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO - Ginebra.
- Rico, M. N. & Segovia, O. (2017). (eds.). *¿Quién cuida en la ciudad? Aportes para políticas urbanas de igualdad*. Libros de la CEPAL, N° 150, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Rodríguez-Piñero Royo, M., Hernández-Bejarano, M. (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo, España.

Scasserra, S. (2019). *El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo en las plataformas*. Nueva Sociedad, 279.

Scasserra, S. (2019). *Cuando el jefe se tomó el buque. El algoritmo toma el control*. Fundación Foro del Sur.

Anexo: proyectos legislativos vigentes sobre plataformas en Argentina

TABLA 7. Propuestas legislativas sobre el trabajo en plataformas presentadas en el Congreso Nacional Argentino (versión ampliada).		
N°	Normativas y proyectos	Principales propuestas
2019		
1	Proyecto de Ley que regula la actividad de los trabajadores contratados mediante plataformas digitales Senador Nacional Daniel Lovera - Frente de Todos (S-2500/19)	Incluye dentro de la LCT a todos los trabajadores de plataformas y califica a las plataformas digitales como empleadores. Delega en el Ministerio de Trabajo, el encuadramiento sindical de los trabajadores. Determina la obligatoriedad de aprobar un convenio colectivo de trabajo dentro de los 60 días de realizado el encuadramiento.
2	Proyecto de Ley "Prohíbese la publicidad de las empresas de reparto que ponga en riesgo la vida del trabajador". Creación de la comisión de control y seguimiento en el ámbito de la Secretaría de Trabajo de la Nación. Romina del Plá - Frente de Izquierda (Expediente 3713-D-2019)*	Prohíbe la publicidad que promueva entregas rápidas poniendo en peligro la seguridad del repartidor. Exige a las empresas el reconocimiento de la relación de dependencia de sus empleados. Prohíbe el reparto con mochilas sobre la espalda, requiriendo el uso de parrillas en motos y bicicletas para apoyar cajas de reparto. Prohíbe que las empresas promuevan acciones que pongan en riesgo la vida de los trabajadores como atender el teléfono mientras se conduce. Las empresas deben hacerse cargo de los uniformes, las cajas de reparto y de las multas producto de la actividad laboral. Obliga a las empresas a establecer lugares adecuados para baños, refrigerio y descanso en áreas no mayores a los 5 km. Crea una Comisión de Control y Seguimiento de la Ley conformada en un 70% por trabajadores de aplicaciones y un 30% por trabajadores del Estado. Multas a las empresas que incumplen la ley de 10 salarios mínimos
3	Proyecto de Ley "Modificación de la Ley de Contrato de Trabajo. Modifíquese la Ley N° 20.744; incorporando el Título XVI "Del trabajo a través de plataformas tecnológicas" Diputado Nacional Martín Nicolás Medina - PRO	Propone incorporar un título dentro de LCT para el trabajo de plataformas tecnológicas; Relación de dependencia en el caso de trabajadores/as que tengan contratos de exclusividad. Los trabajadores deben inscribirse en el régimen de monotributo o autónomo. Obligación para los trabajadores a poseer un apto físico anual, seguro de accidentes personales, y en caso de realizar servicio de entregas a domicilio y/o traslado de pasajeros deberán cumplimentar la normativa de tránsito vigente. Limitación a la jornada laboral de 8 horas diarias y 5 días corridos.
2020		
4	Proyecto de Ley "Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda" Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Poder Ejecutivo	Creación de una ley especial por fuera de la ley de contrato de trabajo regulando los aspectos principales de la actividad. Aplicación de la ley de contrato de trabajo para personas que presten servicios más de 32 horas semanales, durante 6 meses y sin interrupción. Aplica a personas que libremente prestan servicios para las plataformas digitales. Delimitación de las condiciones de trabajo por parte de las empresas, pero bajo un contrato que sea redactado en forma clara y sencilla para el trabajador. Jornada de trabajo: el tiempo de acceso (logueo) es voluntario para el trabajador. Límite máximo de 48 horas semanales y un descanso diario no menor a 12 horas. Retribución mínima garantizada por tiempo de conexión, más un adicional por viaje. Incremento obligatorio del 20% por viajes realizados con lluvias o tormentas.

		<p>Sueldo anual complementario obligatorio.</p> <p>Régimen de vacaciones pagas tomando como base de cálculo 1 día cada 120 horas logueadas.</p> <p>Régimen especial para personas gestantes.</p> <p>Fondo de reserva por enfermedad, que deberá ser administrado por la empresa y será destinado a solventar el pago de licencias esta causa.</p> <p>Régimen sancionatorio en caso de incumplimientos por parte del trabajador, de acuerdo con el procedimiento previsto en la ley. Impide sanciones basadas en las calificaciones de los clientes y motivadas por la deficiencia de los productos entregados.</p> <p>Indemnización en caso de despido sin causa.</p> <p>Derecho a la información de la gestión algorítmica, para el trabajador bajo la forma de reporte semanal.</p> <p>Elementos de trabajo deben ser provistos por las empresas, o en su defecto se genera una compensación por gastos o resarcimiento de daños por los elementos que provea el trabajador.</p> <p>Obligatoriedad para las empresas de proteger la identidad digital del trabajador, a quienes les da derecho de acceder a esos datos en todo momento.</p> <p>Capacitación para los trabajadores y programas de formación profesional.</p> <p>Libertad sindical y las protecciones a la seguridad social previstas en la LCT (asignaciones, jubilación, entre otras).</p>
5	<p>Proyecto de Ley "Régimen Especial de Trabajo Autónoma en los contratos de economía bajo demanda"</p> <p>Senador Nacional Lousteau - Juntos por el Cambio</p>	<p>Define Contratos de Economía bajo demanda (reparto).</p> <p>Se consideran en principio a los trabajadores como autónomos, excepto en el caso que se establezca por contrato una cantidad de horas fijas de trabajo, o el personal preste tareas dentro del establecimiento de la plataforma digital.</p> <p>Régimen de descanso semanal y posibilidad de rechazar viajes pasadas las 12hs de trabajo.</p> <p>Obligatoriedad para el trabajador de contar con una cobertura de accidentes personales.</p> <p>Aplicación subsidiaria del Código Civil y comercial de la Nación, fortaleciendo el carácter autónomo de la prestación.</p>
6	<p>Proyecto de Ley "Régimen especial de Contrato de Trabajo para la Persona Humana Trabajadora de Plataformas Digitales"</p> <p>Diputado Marcelo Koenig -Frente de Todos</p>	<p>Creación de una Comisión Nacional de Trabajo en Plataformas Digitales (CNTPD) en el ámbito del ministerio de trabajo que será la autoridad de aplicación de la ley. El mismo dispone que se conforme por un representante del ministerio de trabajo, 1 representante del ministerio de desarrollo social y representantes de las empresas empleadoras y trabajadores.</p> <p>Creación de un tribunal de trabajo en el ámbito del ministerio de trabajo, para dirimir las cuestiones suscitadas solo en el ámbito de la capital federal.</p> <p>Definición de las personas prestadoras del servicio como "persona humana trabajadora de plataformas digitales" y enumera diferentes rubros (transporte de clientes, de mercaderías, aseo, maestranza, entre otros).</p> <p>Creación de tres categorías de trabajadores según el tiempo de trabajo, tomando como referencia las horas de conexión: a) hasta 10 hs semanales; b) hasta 25 hs semanales; c) hasta 45 hs semanales.</p> <p>Creación de un sistema de registro simplificado de trabajadores de plataformas a cargo del Poder ejecutivo.</p> <p>Pago de salario mínimo, licencias, vacaciones, SAC, régimen de jornada laboral, protección de las personas gestantes, accidentes.</p> <p>Obligatoriedad a las plataformas de contratar un seguro de riesgos del trabajo a favor de sus trabajadores.</p> <p>Creación de un régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico y trabajadores de plataformas digitales.</p>
7	<p>Proyecto de Ley "Estatuto del Trabajador"</p>	<p>Creación de un estatuto por fuera de la LCT.</p>

	<p>de Plataformas Tecnológicas Exp. 3482-D-2020" (*)</p> <p>Diputada Nacional M. Soledad Carrizo - Unión Cívica Radical</p>	<p>Propone dos tipos de calificaciones: Modalidad Autónoma para quienes se conectan hasta 21 horas semanales y modalidad dependiente para quienes se conecten entre 21 a 48 horas semanales.</p> <p>Pago de un salario mínimo por la sola disponibilidad en la plataforma y el cálculo de una suma fija para la retribución por reparto teniendo en cuenta las variables de tiempo y distancia.</p> <p>Modalidades de protección social como seguros de riesgos de trabajo, beneficio jubilatorio, vacaciones, licencias por enfermedad, licencias sin goce de sueldo Régimen de enfermedades inculpables para la modalidad dependiente.</p> <p>Concede a cada trabajador la titularidad y portabilidad de su identidad digital, así como el derecho al acceso en todo momento.</p> <p>"Derecho al olvido", es decir, la eliminación de todos los datos del trabajador una vez finalizada la relación laboral.</p> <p>Creación del Registro Nacional de Plataformas, con el objetivo de registrar a todas las plataformas de empleo que funcionen en el país.</p>
<p>Nota: los proyectos identificados con *, han sido presentados nuevamente en comisión para su tratamiento.</p>		

Acerca de la autora



Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente la posición institucional de CIPPEC en el tema analizado.

María Pía Garavaglia

Coordinadora de proyectos sobre plataformas de trabajo en Programa de Ciudades.

Investigadora de la iniciativa Fairwork en Argentina. Consultora externa en el sector público y docente universitaria. Doctoranda en Economía en co-tutela con la Universidad de Buenos Aires y Université Sorbonne Nouvelle. Maestranda y Licenciada en Economía (Universidad de Buenos Aires).

La autora quiere agradecer especialmente al equipo de colaboradoras, integrado por Marina Benedine, Noelia Méndez Santolaria, María Cielo Pintar y Anabella Quintana, cuyo aporte fue sustancial para llevar a cabo el trabajo de campo y abordaje analítico necesarios en las primeras etapas del proyecto.

Durante la elaboración del documento y el desarrollo del proyecto, la autora contó con la ayuda indispensable de Gina Ballabén, a quien agradece por sus aportes y ayuda en el relevamiento de información y datos. Asimismo, agradece a los revisores del documento, Alejandro Sáez Reale, Erika Molina y Elena Heredero Rodríguez, cuyas devoluciones y comentarios fueron sustanciales para la versión final del documento.

Para citar este documento:

Garavaglia, P. (julio de 2022). *El avance de las plataformas de trabajo en Argentina*. Documento de Trabajo N°212. Buenos Aires: CIPPEC.



BID Lab es el laboratorio de innovación del Grupo BID, la principal fuente de financiamiento y conocimiento para el desarrollo enfocada en mejorar vidas en América Latina y el Caribe. El propósito de BID Lab es impulsar innovación para la inclusión en la región, movilizandofinanciamiento, conocimiento y conexiones para probar soluciones del sector privado en etapas tempranas con potencial de transformar la vida de poblaciones vulnerables afectadas por condiciones económicas, sociales y ambientales. Desde 1993, BID Lab ha aprobado más de US\$ 2 mil millones en proyectos desplegados en 26 países de América Latina y el Caribe.

Por medio de sus publicaciones, CIPPEC aspira a enriquecer el debate público en la Argentina con el objetivo de mejorar el diseño, la implementación y el impacto de las políticas públicas, promover el diálogo democrático y fortalecer las instituciones.

Los Documentos de Trabajo de CIPPEC buscan contribuir al conocimiento sobre un tema, ser una fuente de consulta de investigadores y especialistas, y acortar la brecha entre la producción académica y las decisiones de política pública.

CIPPEC alienta el uso y divulgación de sus documentos sin fines comerciales. Las publicaciones de CIPPEC son gratuitas y se pueden descargar en www.cippec.org

¿QUIÉNES SOMOS?

CIPPEC es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que produce conocimiento y ofrece recomendaciones para construir mejores políticas públicas.

¿QUÉ HACEMOS?

CIPPEC propone, apoya, evalúa y visibiliza políticas para el desarrollo con equidad y crecimiento, que anticipen los dilemas del futuro mediante la investigación aplicada, los diálogos abiertos y el acompañamiento a la gestión pública.

¿CÓMO NOS FINANCIAMOS?

CIPPEC promueve la transparencia y la rendición de cuentas en todas las áreas de la función pública y se rige por esos mismos estándares. El financiamiento de CIPPEC está diversificado por sectores: cooperación internacional, empresas, individuos y gobiernos. Los fondos provenientes de gobiernos se mantienen por debajo del 30 por ciento del presupuesto total.

www.cippec.org



@CIPPEC



@CIPPEC



/cippec.org



/cippec