

Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas

Juan Manuel Ottaviano - Juan O'Farrell - Matías Maito

DICIEMBRE 2019

- La 'economía colaborativa' plantea desafíos particulares para la organización sindical y la regulación laboral. Desde principios de siglo XX hasta el emergente de las plataformas digitales, ningún modelo empresario había postulado de tal modo la inexistencia de la relación de trabajo asalariada.
- Como muestra la experiencia de la Asociación de Personal de Plataformas (APP) en Argentina y la revisión de acción sindical en Europa y Estados Unidos, la precarización que afrontan quienes se desempeñan en las plataformas está motivando formas diversas de organización, algunas de ellas particularmente innovadoras. Sin embargo, los obstáculos que deben enfrentar en esa tarea son diversos y verdaderamente complejos.
- El trabajo en plataformas introdujo un desafío también para los marcos normativos que regulan las relaciones laborales. Pero hasta el momento la ausencia de regulación sigue siendo la regla, en un sector que precisa de manera urgente mejorar las condiciones de trabajo.
- Al respecto sugerimos tener en cuenta una herramienta regulatoria del derecho laboral argentino: los estatutos especiales en su versión abierta. Con las herramientas jurídicas adecuadas la economía de plataformas podría garantizar mayores niveles de formalidad e inclusive elevar estándares de derechos, contemplando niveles relativos de flexibilidad en la asignación y control del tiempo de trabajo, sin afectar derechos consagrados legal y constitucionalmente.



Índice

■	Introducción	5
■	1. PARTE I: Organización sindical de los trabajadores de plataforma	7
	1.1. Formas emergentes de organización de los trabajadores de plataformas en Europa y Estados Unidos	7
	1.1.1. Desafíos específicos de la acción colectiva en plataformas	
	1.1.2. Poder Institucional: iniciativas innovadoras frente al “vacío” legal	
	1.1.3. Poder Estructural: lógica y efectividad de los ‘deslogueos colectivos’	
	1.1.4. Poder Asociativo: de los foros online al apoyo de sindicatos tradicionales	
	1.1.5. Poder Social	
	1.2. Trabajo en plataformas y respuestas sindicales en Argentina	15
	1.2.1. Plataformas de transporte	
	1.2.2. Plataformas de servicios, reparto, retail, etc.	
	1.2.3. Reflexiones del caso argentino en perspectiva comparada	
■	2. PARTE 2: Criterios para el diseño de políticas públicas	24
	2.1. Las primeras regulaciones	25
	2.2. ¿Cómo regular el trabajo en plataformas?	27
	2.2.1. Indicios de laboralidad	
	2.2.2. Las figuras intermedias	
	2.2.3. Aspectos a contemplar en la regulación	
■	3. Comentarios Finales	35
■	Bibliografía	39





Introducción

La emergencia y posterior proliferación de las plataformas digitales están produciendo un fuerte impacto sobre la organización del trabajo. Permiten la eficientización de procesos en la organización del trabajo, la producción y la provisión de servicios. El resultado inmediato de estas transformaciones tecnológicas es un impacto de alcance profundo en las relaciones laborales.

La automatización de los procesos es acompañada por un modelo de relacionamiento laboral desestructurante: la (mal llamada) economía colaborativa. Desde principios de siglo XX hasta el emergente de las plataformas de servicios, ningún modelo empresario había postulado de tal modo la inexistencia de la relación de trabajo asalariada, ni había puesto en crisis semejante el modelo de relaciones laborales asentado en la etapa de posguerra. La negación de la relación de trabajo y su reemplazo por el concepto de “colaboración” cuestiona, además de la tipicidad de los contratos laborales, la capacidad estatal para la regulación de las relaciones, la sustentabilidad de los sistemas de seguridad social, la pertinencia de la negociación colectiva y la existencia misma de las organizaciones sindicales.

El trabajo en plataformas introdujo un desafío para los marcos normativos que regulan las relaciones laborales. ¿Es posible encuadrar estas actividades en los esquemas vigentes? O por el contrario, ¿hay que repensar el conjunto de la legislación laboral existente para armonizarla con esta nueva realidad? ¿La regulación podría amenazar la sustentabilidad de las empresas? ¿Habría que limitar algunas características de estas actividades que pueden resultar deseables para los trabajadores, tales como la flexibilidad horaria o cierta autonomía para organizar las tareas?

Fragmentar el trabajo en tareas no es una no-

vedad de este período. Es posible asociar la decisión de fragmentar el proceso productivo en “microtareas” a las estrategias diseñadas por Frederick Taylor a principios del siglo XX y al pago por tareas con los acuerdos por pieza previos a la industrialización (Cherry, 2015). El trabajo temporal a través de agencias (Berg et.al., 2018), el trabajo a domicilio (muy presente en la industria textil en Latinoamérica) o el de los jornaleros en la actividad agrícola (CEPAL/OIT, 2019) también comparten algunas de las características del empleo a través de plataformas digitales.

Rastrear estos antecedentes tal vez contribuya a moderar la perplejidad con la que por momentos se observa la proliferación de estos nuevos dispositivos tecnológicos. En algunos casos, esa sensación ha llevado a percibir que, frente a este fenómeno, no sólo los marcos regulatorios sino la propia naturaleza del trabajo tal como la conocimos hasta hoy día se tambalean.

Es evidente que las plataformas introducen novedades relevantes y, en ciertos casos, disruptivas. La organización de la actividad a través de la tecnología, la transformación de las formas de controlar y supervisar el trabajo, y la generación de datos y su acumulación por parte de las empresas son algunos de los fenómenos más originales que ellas introducen. Además, su irrupción es parte de una tendencia a través de la cual viene propagándose cada vez menos el empleo a tiempo completo, regulado por un contrato por tiempo indeterminado y una remuneración fija; y se expanden las modalidades “atípicas”, esto es, temporales, a tiempo parcial o a pedido, e intermediadas por agencias o a través de cadenas de subcontratación (De Stefano, 2015; OIT, 2016; Collier et. al., 2017).

Las actividades laborales que se desarrollan a través de plataformas digitales adquirieron modalidades realmente heterogéneas entre sí. Tal



diversidad obedece, en primer lugar, a la variedad de tareas que involucran.

En este trabajo nos vamos a enfocar en el trabajo local on demand en ámbitos públicos. Esto incluye a las plataformas que asignan tareas a trabajadores situados en zonas específicas a través de aplicaciones en teléfonos celulares con geolocalización (trabajo “on demand”), particularmente actividades como la venta y distribución de productos y el transporte. No incluimos por lo tanto al trabajo on demand en ámbitos privados (como por ejemplo trabajo en casas particulares, reparaciones) ni las plataformas de ‘crowdwork’ que tercerizan actividades a trabajadores que están dispersos **geográficamente**¹.

La expansión acelerada de las plataformas que contratan trabajadores para la provisión de servicios genera conflictos con los modelos de negocios y actividades económicas ya asentadas, y con las organizaciones sindicales propias de los sectores involucrados, que se dan una estrategia prohibicionista -ilegalización de la actividad o del trabajo en plataformas- con el objetivo de mitigar la transformación. Mientras tanto, emergen experiencias de activismo y organización sindical al interior de las plataformas digitales que lejos de buscar la prohibición de la actividad de las plataformas, persiguen el reconocimiento de garantías ya consagradas y la adopción de nuevos derechos.

En este marco, las regulaciones (suficientes o insuficientes en su forma actual) no alcanzan a proteger a las personas que trabajan para las plataformas pero tampoco logran condicionar su expansión. Tanto desde la perspectiva según la cual las regulaciones son un obstáculo para el desarrollo tecnológico y productivo como desde la perspectiva según la cual la tecnología y la producción no aportan ninguna novedad que merezca adaptaciones regulatorias, se alcanza el

mismo resultado: la expansión tecnológica transforma las relaciones de producción y laborales eficientizando la producción y precarizando el trabajo, y las regulaciones no alcanzan a mediar las transiciones ni garantizar derechos.

El presente informe estudia la organización de los trabajadores y los desafíos regulatorios del trabajo en plataformas. En la primera parte identificamos los desafíos y el potencial de la organización de los trabajadores en el contexto del nuevo modelo de negocios y organización del trabajo que emergió con las plataformas digitales. El primer capítulo se ocupa de relevar exhaustivamente la literatura y evidencia sobre acción sindical y protestas en el trabajo en plataformas en Europa y Estados Unidos, las dos regiones con mayor trayectoria de las plataformas. En el segundo capítulo reconstruimos los episodios más importantes de la organización sindical y conflictos laborales en plataformas en Argentina, y lo analizamos en base a los conceptos y conclusiones de la literatura analizada en el primer capítulo. La segunda parte del informe está dedicada a proponer lineamientos para la política pública y regulaciones. Por un lado releva las recomendaciones por organismos internacionales y expertos en la materia y por otro las principales experiencias y respuestas que surgieron en diferentes países.

¹ Sin embargo, cabe aclarar que muchos de los lineamientos regulatorios incluidos en el segundo capítulo están pensados tanto para el trabajo local on demand como para el crowdwork.



1. PARTE I: Organización Sindical de los Trabajadores De Plataformas

1.1. Formas emergentes de organización de los trabajadores de plataformas en Europa y Estados Unidos

¿Cuáles son las formas emergentes de organización de los trabajadores de plataformas y los factores que afectan su capacidad de organización e influencia? Para responder a esta pregunta vamos a clasificar las experiencias de acción colectiva de los trabajadores de plataformas en Europa y Estados Unidos, en base a la conceptualización de poder estructural, institucional, asociativo y social de Schmalz (2017). Antes de meternos en el análisis de cada una de estas dimensiones presentamos un breve análisis del impacto del modelo de negocios de las plataformas en la capacidad de organización de los trabajadores.

1.1.1. Desafíos específicos de la acción colectiva en plataformas

Los trabajadores de plataformas enfrentan desafíos y limitaciones particulares que dificultan la acción colectiva (Johnston y Land-Kazlauska 2018, Vandaele 2018, Collier et al 2019). El primer obstáculo surge de la dispersión geográfica y la alta rotación, lo cual afecta inevitablemente la capacidad para establecer una comunidad de acción e identificar sus intereses compartidos (Johnston y Land-Kazlauska 2018). En segundo lugar, la dependencia variable del ingreso que generan en las plataformas -mientras para algunos representa su principal ingreso, para otros significa un ingreso adicional o complementario- puede generar intereses o demandas divergentes y preferencias de intensidad variable, por ejemplo, respecto a la flexibilidad o determinados derechos y beneficios (Collier et al 2019). Además, los que trabajan de manera casual o a tiempo parcial suelen tener menores niveles de insatisfacción por sus condiciones de trabajo

(Schorr et al 2018) y es menos probable que desarrollen una identidad relacionada a su actividad o solidaridad con los otros trabajadores y por lo tanto son menos proclives a movilizarse (Van Doorn 2019).

En tercer lugar, la administración algorítmica y el sistema de rankings y calificaciones refuerza la discriminación y el disciplinamiento de la fuerza laboral. Las plataformas pueden bloquear fácilmente a los trabajadores dejándolos sin su fuente de ingresos, lo que magnifica el temor a ser castigados si son identificados como organizadores de protestas (Vandaele 2018) y el temor a tener una peor calificación también puede hacer que los trabajadores se muestren más reticentes a ejercer derechos colectivos (De Stefano 2015). Estos temores a ser castigados por protestar suelen jugar un rol más importante en el caso de trabajadores migrantes sin documentación (Van Doorn 2019). Al mismo tiempo, coordinar cualquier tipo de acción colectiva se dificulta porque cuando faltan repartidores o conductores el algoritmo automáticamente sube la tarifa, atrayendo trabajadores ocasionales y anulando o disminuyendo el efecto de los deslogues colectivos.

En cuarto lugar, mientras el status laboral de los trabajadores de plataformas sea un tema legal no resuelto y se los considere trabajadores independientes o empresarios, los que participen en algún tipo de organización colectiva corren el riesgo -particularmente en EEUU- de ser acusados de violar las leyes de defensa de la competencia (Johnston y Land-Kazlauska 2018, Dubal 2019b)².

² La necesidad de reformar las leyes sobre la competencia a fin de adaptarlas a la evolución del trabajo en plataformas es reconocida incluso por la OCDE (Johnston y Land-Kazlauska 2018). Para una discusión de las disposiciones antimonopolio y la negociación colectiva para trabajo atípico en Europa ver Johnston y Land-Kazlauska (2018)



Así como factores estructurales -dispersión geográfica, alta rotación- y tecnológicos -administración algorítmica- dificultan la acción colectiva, los trabajadores mostraron creatividad en el uso de la misma tecnología -como smartphones, chats, foros online y aplicaciones- para organizarse. Además de Whatsapp y Facebook se organizaron iniciativas a través de Telegram y de grupos de chat encriptados que ayudaron a generar confianza y solidaridad y forjar una identidad común (Van Doorn 2019). Los foros online, son otro mecanismo para fomentar la solidaridad y el espíritu comunitario entre los trabajadores. Sin embargo, estos recursos no son suficientes para superar los límites estructurales mencionados anteriormente y contrarrestar el poder de las plataformas. Además, los trabajadores que participan en foros temen ser objeto de represalias por parte de los clientes o de las plataformas para las que trabajan, y en consecuencia son renuentes a seguir interviniendo (Johnston y Land-Kazlauska 2018).

1.1.2. Poder Institucional: iniciativas innovadoras frente al “vacío” legal

El poder institucional de los trabajadores es definido como la capacidad de aprovechar las instituciones para los propios objetivos mediante la práctica del lobby y el uso de las posibilidades legales, manteniendo, al mismo tiempo, la autonomía política (Schmalz 2017). La primera dificultad para los trabajadores de plataformas es la ausencia de instituciones regulatorias que contemplen su actividad y reconozcan la relación laboral. Esto implica que no son reconocidos como interlocutores ni existe contraparte legal sobre la cual trabajar (Vandaele 2018). La consecuencia es que la mayoría de los avances a favor de los trabajadores se dieron a través de fallos judiciales llevados adelante por representantes legales especialmente en relación a la definición de la condición laboral (Collier et al 2019 y 2018; Thelen 2018).

Esto no quiere decir que la legislación laboral general no juegue un rol importante. Todo lo contrario, la institucionalidad existente importa, y en los países o estados con leyes más protectorias se lograron avances más profundos a favor de los trabajadores de plataformas. En Europa se registraron más movilizaciones y avances legales en términos de fallos y regulaciones que en EEUU, donde el marco laboral es más flexible (Thelen 2018), los desarrollos más significativos de negociación colectiva en plataformas se dieron en Suecia y Austria, países que cuentan con marcos jurídicos y regulatorios sólidos, densidad de interlocutores sociales y un predominio de los convenios colectivos sectoriales (Johnston y Land-Kazlauska 2018) y en EEUU los cambios más profundos se dieron en California -un estado progresista con una ley laboral ‘pro-trabajadores’- donde se registró la mayor cantidad de juicios en contra de Uber por violaciones a los derechos laborales (Collier et al 2018) y donde en septiembre de 2019 se aprobó una ley que determina que muchas plataformas de trabajo on demand van a tener que registrar a los trabajadores como **empleados**³.

Otros argumentan que la ausencia de instituciones que regulen la acción colectiva tuvo como efecto positivo el desarrollo de tácticas innovadoras y radicales y que la inactividad de las confederaciones sindicales favoreció la emergencia de dinámicas de auto-organización (Cini and Tassinari 2018)⁴.

Por último, ante la ausencia de regulaciones laborales muchas iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo estuvieron orientadas a crear

³ <https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html>

⁴ Para estos autores la lucha de los trabajadores de plataformas en Europa generó una recomposición política que no se veía desde los 70s (Cini and Tassinari 2018).



códigos de conducta, estándares y certificaciones sobre buenas y malas prácticas laborales en **plataformas**⁵. Por ejemplo, en Bologna el sindicato local de mensajeros (Riders Unions Bologna) firmó una carta junto a las tres confederaciones sindicales nacionales, el gobierno local y dos plataformas locales de reparto, donde establecen “los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas”, incluyendo un pago determinado por hora que equivale o supera al salario mínimo del sector, pagos por horas extras y mal clima, seguro por accidente y enfermedad cubierto por la plataforma y garantizar la libertad de asociación y de huelga, entre **otras**⁶.

1.1.3. Poder Estructural: lógica y efectividad de los ‘deslogueos colectivos’

El poder estructural se basa en el poder disruptivo, es decir, la capacidad de interrumpir o limitar el beneficio del capital, que a su vez viene de la posición de los trabajadores en el proceso de producción y comercialización. Para poder emplear con éxito el poder estructural, se necesita la habilidad de articularlo óptimamente en determinados contextos con las capacidades propias de organización y de desarrollar una estrategia eficaz para conflictos y huelgas (Schmalz, 2017).

La forma de poder estructural de los trabajadores de plataformas en las aplicaciones de reparto, transporte y logística se expresa a través de deslogueos colectivos, lo que equivale a una huelga o paro. La capacidad disruptiva está dada por la importancia crucial que tienen estas actividades en la interacción entre productores y consumidores, aumentado por la tendencia casi monopólica de las plataformas (Vandaele 2018). Esta capacidad disruptiva los distingue de los ‘crowdworkers’, pero también de los que realizan tareas offline en ámbitos privados, como por ejemplo las tareas de limpieza y cuidado,

quienes cuentan con un poder estructural bajo porque la cercanía y la intimidad con los usuarios desincentiva la acción directa y la disrupción del servicio (Vandaele 2018, Van Doorn 2019).

Las plataformas de repartidores en Europa son las que más frecuencia de paros y protestas registran. En base a un análisis de siete países europeos, Cant (2018) argumenta que estamos ante una ola de resistencia de trabajadores, definida como “un número de instancias de resistencia interconectadas”. En base a los datos recolectados concluye que -entre junio de 2016 y diciembre de 2017- se registró un aumento de incidentes -paros y protestas- en el tiempo, un incremento consistente y mensual del total de trabajadores movilizados y una mayor sincronización de las movilizaciones entre los países estudiados. En el período de un año y medio se detectaron 41 incidentes, incluyendo paros y **protestas**⁷. Esto desafía el supuesto de que el control tecnológico del proceso de trabajo llevará inevitablemente a una reducción en la resistencia de los trabajadores. El estudio agrega que fueron trabajadores migrantes quienes estuvieron al frente de las protestas y paros, especialmente en Inglaterra e Italia, por lo que es necesario profundizar los estudios sobre migración y plataformas.

⁵ Un ejemplo de esto es Fairwork Foundation, un proyecto orientado a definir y medir estándares laborales en la economía de plataformas en la Unión Europea, India y Sudáfrica (Graham et al 2019). De manera similar, Sharing Economy UK otorga certificados a las que reúnan determinados criterios de performance en el Reino Unido.

⁶ http://www.marcolombardo.eu/wp-content/uploads/2018/05/CartaDiritti3105_web.pdf

⁷ Para un mapeo de las iniciativas ver <https://notes-frombelow.org/article/european-food-platform-strike-wave>.



Como señalamos más abajo, tanto el poder asociativo expresado en la creación de organizaciones sindicales como el apoyo de sindicatos existentes jugaron un rol importante en la efectividad de estas medidas, y muchos de los paros derivaron en concesiones por parte de las plataformas a las demandas de los trabajadores.

La intensidad de la acción colectiva y los avances logrados a favor de los trabajadores fueron mucho mayores en Europa que en EEUU (Rahman y Thelen 2019, Thelen 2018, Van Doorn 2019, Collier et al 2019). Una posible explicación es que en Europa la existencia de sindicatos fuertes y salarios y protección social más altos significa que las plataformas compiten por trabajadores en un mercado laboral donde es más difícil reclutar trabajo en condiciones precarias (Rahman y Thelen 2019)⁸.

En EEUU la mayor cantidad de incidentes se dio en las plataformas de transporte. Sin embargo, el balance de la literatura hasta el momento es que los choferes de Uber y Lyft no fueron efectivos en la acción colectiva y que no se lograron cambios regulatorios a nivel legislativo ni judicial (Collier et al 2019, Collier et al 2018, Thelen 2018).

Collier et al (2019) argumentan que, por el nivel de control que ejercen sobre los conductores (especialmente en la fijación de precios y los ratings) y algunos factores que facilitan la acción colectiva (por ejemplo un jefe claramente identificable, la posibilidad de interactuar en espacios comunes como las paradas, la participación en foros), Uber debería ser el caso más fácil de regular. Sin embargo, en los seis años desde el lanzamiento de Uber en 2012 hasta 2018, las entidades políticas y judiciales de EEUU no implementaron regulaciones laborales, con la excepción de un intento frustrado judicialmente en Seattle y una ley del estado de California (en la segunda parte del informe se presentan las implicancias de esta ley).

Los autores argumentan que la falta de regulaciones laborales es una consecuencia de dos factores: el desbalance de poder entre capital y trabajo (al igual que otras plataformas Uber distribuye el poder de manera desigual) y los problemas para clasificar al nuevo tipo de empresa (debate sobre si es una empresa de transporte o no y cómo se clasifica a los conductores). Agregan que la poca efectividad de la acción colectiva de los trabajadores se explica por la segmentación que existe entre los conductores full time y los ocasionales, y como eso genera divergencias en las demandas. Por otra parte, a pesar de que existen espacios físicos comunes donde los choferes pueden encontrarse, las interacciones no son repetidas. Encuentran además que los choferes participan muy poco en los foros online, un mecanismo que en otros países funcionó para organizarse.

La ineffectividad de la acción colectiva de los conductores en EEUU se ve reflejada en la baja adhesión y éxito limitado de las pocas protestas que ocurrieron desde 2014 (Collier et al 2019). Casi todas fueron pequeñas (menos de 30 participantes) y esporádicas, y no generaron una presión sostenida que provoque una respuesta a la demanda de los **trabajadores**⁹. Nueva York es

⁸ Otra posible explicación está en la estructura del sector de plataformas de reparto (Van Doorn 2019). En EEUU hay más plataformas que en Europa, y ofrecen recompensas muy altas por anotarse y pagos bajos por entrega, lo que resultó en un mercado poblado por repartidores que alternan entre múltiples aplicaciones para poder cubrir sus necesidades. Esta dispersión representa una limitación a la acción colectiva porque hace más difícil a los organizadores apuntar a una única empresa.

⁹ El paro realizado en mayo de 2019 en las vísperas de la salida de Uber a la bolsa podría representar un punto de quiebre. Algunos analistas lo consideraron una victoria (Dubal 2019a) por la cantidad de conductores que se sumaron en muchas ciudades -Boston, San Diego, Los Angeles, Chicago, New York City, and Washington, D.C- en una acción coordinada que contó con la participación de políticos -incluyendo a candidatos presidenciales, consumidores, y militantes de derechos humanos. A pesar de



la única excepción que se explica porque, como se trata de un mercado muy lucrativo, los costos de ignorar la protesta pueden ser inusualmente altos. Además, muchos conductores en Nueva York ven a Uber como una carrera de largo plazo y dependen de las plataformas de transporte para el grueso de sus ingresos (Collier et al 2019).

La consecuencia de la debilidad política de los conductores es que la mayor actividad se dio en la arena judicial a través de demandas presentadas por representantes legales. Sin embargo, la mayoría de los casos fueron resueltos a favor de Uber. Emergió entonces un régimen regulatorio dual que preserva regulaciones extendidas para la industria del taxi mientras crea regulaciones mucho más débiles para Uber (Collier et al 2018).

1.1.4. Poder Asociativo: de los foros online al apoyo de sindicatos tradicionales

El poder asociativo resulta de la asociación en organizaciones obreras colectivas políticas o sindicales. Para determinar el poder asociativo, en la mayoría de los casos se toma como base confiable el número de afiliados, pero también los recursos materiales y humanos. Otros elementos que hacen al poder asociativo son una estructura organizativa eficaz -lo que implica una división adecuada del trabajo en la organización, un proceso consolidado de trabajo y una distribución oportuna de los recursos, la voluntad de participar de los afiliados, por ejemplo en huelgas y movilizaciones, y la cohesión interna y solidaridad entre los afiliados sindicales (Schmalz 2017).

En los pocos años desde su emergencia la economía de plataformas registra una gran diversidad de formas de organización. Algunas de las formas de representación emergentes responden a la “lógica de membresía” -por ejemplo cooperativas de trabajadores y sindicatos

autónomos donde la relación más importante es entre la organización y los trabajadores- y otras a la “lógica de la influencia” -por ejemplo las iniciativas de sindicatos tradicionales donde la relación más importante es entre la organización y la empresa o el estado. Esta distinción no es nueva, pero se refuerza con la lógica de la economía de plataformas (Vandaele 2018).

En ese sentido, algunos autores señalan que la organización de los trabajadores de plataformas pasó de una fase “emergente” a una de “maduración” (Woodcock y Cant 2019). Mientras en la fase “emergente” predominó la organización de sindicatos independientes y las redes informales, en la etapa de “maduración” se observa mucho más interés de los sindicatos tradicionales, consolidación en organizaciones más complejas, y mayor articulación con otros grupos industriales, más allá de la plataforma.

El desafío de las nuevas organizaciones, sin embargo, sigue siendo superar la falta de recursos y capacidades. En esta sección resumimos las conclusiones de la literatura respecto a estas iniciativas diferenciando las estrategias de los sindicatos existentes de las nuevas organizaciones.

Estrategias de sindicatos existentes

Muchos sindicatos tradicionales están tratando de captar a los trabajadores de plataformas -entre otros trabajos atípicos- para aumentar su base de representación (Johnston y Land-Kazlauska 2018). Con este objetivo están desarrollando actividades para concientizar a los trabajadores sobre sus derechos, representarlos

que en términos de magnitud y adhesiones puede ser considerado un éxito, también es cierto que ni Uber ni Lyft aumentaron las tarifas como respuesta ni tomaron los reclamos de los choferes, ni reconocieron a las organizaciones que impulsaron el paro como interlocutores legítimos en la negociación (Dubal 2019a, Dubal 2019b).



legalmente en demandas por clasificación errónea, formar asociaciones y alianzas que brindan servicios a los trabajadores y defienden sus intereses, e impulsar reformas legales a nivel local o provincial para promover los derechos de sindicalización y negociación.

Más allá de estas diferentes estrategias, tanto en Europa como en EEUU el involucramiento de los sindicatos tradicionales en la representación de trabajadores de plataformas está creciendo. Por un lado porque se está dejando atrás la idea de que es imposible organizar a los trabajadores esporádicos, y por otra parte porque apoyar a los trabajadores de plataformas promete renovar su base de miembros y estrategias de campañas y, como consecuencia de esto, potenciar su perfil y legitimidad ante la opinión pública (Van Doorn 2019).

En Europa muchos de los sindicatos que están encabezando la organización de los trabajadores esporádicos y de plataformas tienen una larga experiencia de incorporación de trabajadores con empleos atípicos, como por ejemplo IG Metall en Alemania (Johnston y Land-Kazlauska 2018). Otros están incursionando con diferentes intervenciones, desde presión para que se establezcan las regulaciones hasta apoyo para fortalecer nuevas organizaciones, realizar campañas de concientización sobre las condiciones de **trabajo**¹⁰ o brindar apoyo durante las protestas y los **paros**¹¹.

Una diferencia crucial entre las estrategias elegidas es entre los sindicatos que pelean por la reclasificación de los trabajadores de plataformas como empleados, y los que aceptan el estatus de contratista independiente y pelean por el derecho a la negociación colectiva y/o intentan formar asociaciones (Collier et al 2019). Tanto la Alianza de Trabajadores de Taxis de Nueva York (NYTWA, por su acrónimo en inglés) como el sindicato de conductores profesionales en el

Reino Unido (GMB) eligieron la estrategia jurídica de pelear por la **reclasificación**¹².

Otros intentaron formar asociaciones y alianzas con sindicatos independientes para que brinden servicios a los trabajadores de plataformas y defiendan sus intereses. Un ejemplo de esto es la creación del Gremio de Conductores Independientes (Independent Drivers Guild, **IDG**)¹³ por parte de la Asociación Internacional de Maquinistas y trabajadores aeroespaciales (IAM por sus siglas en **inglés**¹⁴, miembro de AFL-CIO) en la ciudad de Nueva York. La creación del IDG recibió muchas críticas porque surgió como parte de un acuerdo con Uber, por el cual la empresa se comprometió a establecer un procedimiento de quejas y discutir la posibilidad de beneficios portables para los conductores de la ciudad de Nueva York a cambio del compromiso de IDG de no desafiar el estatus de contratistas independientes de los conductores (Collier et al 2019, Johnston y Land-Kazlauska 2018).

Los logros atribuidos al IDG en su negociación con Uber van desde agregar la opción a la aplicación para pagar propina, hasta la inclu-

¹⁰ Johnston y Land-Kazlauska (2018), Collier et al (2019).

¹¹ Eurofound, Iniciativas de organización en Plataformas (chequeado en agosto de 2019) <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/platform-economy/initiatives>

¹² Mientras los casos en los que participó el NYTWA están todavía en suspenso (Collier et al 2019) el sindicato de conductores profesionales GMB obtuvo un fallo a favor que reconoce el derecho al acceso a las prestaciones básicas de toda persona empleada a 30,000 conductores de todo el Reino Unido (Johnston y Land-Kazlauska 2018).

¹³ El Independent Drivers Guild (Gremio de Conductores Independientes; ha indicado que representa a 50.000 conductores de Uber con licencia de la Comisión de Taxis y Limusinas de la Ciudad de Nueva York (Johnston y Land-Kazlauska 2018)

¹⁴ The International Association of the Machinists and Aerospace Workers. (Johnston y Land-Kazlauska 2018)



sión de protección a las desactivaciones y un salario mínimo. Los críticos argumentan que los representantes del IDG no son electos y que se renunció a la posibilidad de organizar a los trabajadores y pelear por su reclasificación. Mientras tanto, la Alianza de Trabajadores de Taxis de Nueva York (NYTWA, por su acrónimo en inglés) inició un juicio por prácticas laborales injustas acusando a Uber de crear un sindicato de empresa (prohibido por la ley federal de EEUU)¹⁵.

Otra estrategia de los sindicatos consistió en impulsar reformas legales a nivel local o provincial para promover los derechos de sindicalización y negociación colectiva. Las iniciativas más ambiciosas fueron las promovidas por la International Brotherhood of Teamsters (Hermandad Internacional de Camioneros) en Seattle, para incluir en la negociación colectiva a los contratistas independientes que trabajan como conductores para Uber y Lyft (Johnston y Land-Kazlauska 2018). Como se señaló anteriormente, esta legislación fue aprobada pero bloqueada en la justicia (Collier et al 2019).

Además de los sindicatos tradicionales, los trabajadores de plataformas están logrando apoyos y representación por parte de sindicatos alternativos o independientes. En el Reino Unido, el Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña (IWGB, por su acrónimo en inglés) se formó explícitamente para sindicalizar a los trabajadores no tradicionales, con bajos salarios, y a los trabajadores inmigrantes, logrando victorias sustanciales en sectores difíciles de sindicalizar como el trabajo de limpieza y los servicios de mensajería, a través de campañas públicas focalizadas y de acciones directas¹⁶. La FAU Berlín¹⁷ representa un ejemplo similar en su apoyo a los trabajadores de Deliveroo.

Más allá de estos episodios de cooperación, cabe señalar que la articulación con sindicatos

tradicionales o independientes suele deteriorarse cuando existe competencia por la afiliación de los trabajadores o divergencias en las lógicas de acción (Vandaele 2018).

Nuevas formas de organización¹⁸

Al mismo tiempo, en un contexto de caída en la densidad de los sindicatos tradicionales, el marco tecnológico de la economía de plataformas está permitiendo nuevas formas de representación. El proceso de formación más común de organización de trabajadores de plataformas consiste en pasar de foros online a organizaciones pequeñas en tamaño, independientes, con pocos recursos, y que orientan sus demandas a gobiernos locales y llenan un vacío que dejan los sindicatos tradicionales (Vandaele 2018).

Algunos autores interpretan la proliferación de estas iniciativas en Europa como un reflejo de que, contrario a los preconceptos acerca del rechazo de los trabajadores de plataformas a la actividad sindical, las actitudes hacia la misma y las posibilidades de unirse a un sindicato no es distinta a la del resto de los trabajadores. En cualquier caso, la baja afiliación no es por prejuicio con los sindicatos, si no por bajo conocimiento del mundo sindical (Vandaele et al 2019).

Algunos ejemplos de estas organizaciones son Deliver Union, formada por trabajadores de Foodora en Berlín con el apoyo de la FAU, o Couriers Collective, formado en Bélgica en 2016 por

¹⁵ <https://www.nytimes.com/2017/05/12/business/economy/uber-drivers-union.html>

¹⁶ Johnston y Land-Kazlauska 2018

¹⁷ Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union

¹⁸ Para un análisis de las nuevas formas de organización ver Vandaele (2018). Para una actualización de las iniciativas de organización de trabajadores de plataformas ver la base de Eurofound <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/platform-economy/initiatives>



repartidores de varias plataformas y que cuenta ahora con el apoyo de la Central Nacional de Empleados (Centrale Nationale des Employés, CNE) y la división de Transporte y Comunicaciones (Transcom) del Sindicato General Cristiano (Algemene Christelijke Vakbond, ACV). Entre otras actividades Couriers Collective formó un fondo de huelga para recolectar dinero para los trabajadores de paro. Otras iniciativas toman la forma de campañas, como por ejemplo Justice4Couriers en Finlandia. En distintas ciudades de España, el colectivo formado por trabajadores de Deliveroo, Glovo y UberEats, se organizó bajo el nombre Riders x Derechos. Realizaron paros en contra de la situación de los falsos autónomos, presentaron demandas por despidos arbitrarios ante la Inspección de Trabajo del país y habitualmente ofrecen asesoramiento jurídico gratuito a los trabajadores. En Barcelona lanzaron la cooperativa “Mensakas”, una aplicación de pedidos online y entregas a domicilio, que busca crear puestos de trabajo dignos. En Madrid, Riders x Derechos, replicó la experiencia cooperativa bajo el nombre de “La Pájara” en donde el reparto es exclusivamente en bicicleta y ofrecen una alternativa a las plataformas que buscan monopolizar el mercado de ciclomensajería. En Valencia, la organización gremial con el apoyo de la Intersindical Valenciana, obtuvo su primer triunfo judicial cuando un juez sentenció a favor de noventa y siete trabajadores en una demanda contra Deliveroo, que reclamaba el abono de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social desde el año 2017.

Otra alternativa ‘desde abajo’ consistió en la formación de cooperativas que operan mediante plataformas virtuales, a menudo en competencia con las plataformas estándar, pero con un diseño realizado por los trabajadores o conjuntamente con éstos, y bajo ciertos estándares laborales. Un ejemplo de esto es la Union Taxi Cooperative en Denver (EEUU), una empresa

perteneciente a los propios conductores, los cuales crearon una aplicación mediante la cual los pasajeros pueden solicitar, controlar y evaluar en línea los desplazamientos en taxi en dicha ciudad.

En Octubre de 2018 muchas de estas organizaciones formaron la Federación Transnacional de Couriers, representando a trabajadores de plataformas de 12 países europeos.

En ciudades en Alemania y en Austria, países con una trayectoria e institucionalidad favorable a la negociación colectiva, los repartidores de Foodora y Deliveroo lograron elegir comités de empresa desde los cuales negociar mejoras en las condiciones de trabajo, y están presionando para formar comités en todas las localidades. Una corte en Berlín ordenó a Delivery Hero -dueño de Foodora- incorporar trabajadores a su consejo de administración (la ley establece que las empresas con más de 2000 empleados tienen que tener igual cantidad de accionistas y empleados en su consejo de administración)¹⁹.

Las experiencias donde los trabajadores y las empresas de plataformas son directamente incorporados en los esquemas de negociación colectiva se expandieron también a otros países. En Italia, distintos sindicatos firmaron en Florencia un acuerdo con Laconsegna donde se considera a los “riders” como trabajadores en relación de dependencia, con el reconocimiento del conjunto de derechos propios de esa relación. En Suecia, los trabajadores de la plataforma de transporte Bzzt están cubiertos por un convenio colectivo sectorial y, por tanto, tienen garantizados los mismos derechos que los taxistas (Johnston, 2018).

¹⁹ Base de iniciativas Eurofound <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/platform-economy/initiatives>



1.1.5. Poder Social

Otro de los recursos a analizar es el poder social, compuesto por el poder de cooperación y el de discurso. El poder de cooperación significa la disposición de redes de cooperación con otros actores de la sociedad y la capacidad de activarlas para movilizaciones y campañas, mientras que el de discurso se basa en la aceptación de los objetivos sindicales por parte de la población, y “es especialmente fuerte cuando la percepción de injusticias frente a los asalariados coincide con la percepción de la realidad por parte de la sociedad” (Schmalz, 2017).

Como se señaló en las páginas anteriores, gran parte de la actividad de las organizaciones de trabajadores de plataformas consistió en realizar protestas y campañas para visibilizar sus demandas y más generalmente las condiciones de trabajo en plataformas. En ese sentido, muchas de las acciones estuvieron orientadas por un lado influir sobre el discurso y la opinión pública y por el otro ganar apoyos entre otros actores sociales. Aunque el impacto de estas iniciativas es más difícil de medir, algunos análisis argumentan que el poder discursivo de los trabajadores está creciendo (Vandaele 2018). En Londres y otras ciudades europeas las organizaciones buscaron activamente derribar el discurso del emprendedurismo y la innovación digital, deslegitimar las prácticas laborales y dañar la reputación de las plataformas, conscientes de la sensibilidad de estas empresas a la opinión pública. Para el caso de las plataformas de transporte en Estados Unidos, señalan que el paro realizado en mayo de 2019 puede ser considerado un éxito no solo por la cantidad de conductores que se sumaron, si no también por el apoyo alcanzado por políticos (incluyendo a candidatos presidenciales), consumidores, y militantes de derechos humanos (Dubal 2019a, 2019b).

Del otro lado, las empresas también desplegaron esfuerzos y recursos para mejorar su legitimidad y reputación entre los usuarios/consumidores, conscientes de que de eso depende su poder de negociación (Collier et al 2017). Muchas de las empresas se mostraron extraordinariamente capaces de capitalizar y transformar una base de consumidores leales en una estrategia activa de discurso y campaña política para ganar apoyo legislativo y legal para su modelo de negocios (Rahman y Thelen 2019). A esto se le agregan estrategias para proveer servicios o solucionar problemas y crear dependencia en los gobiernos. Un ejemplo de esto es Uber y su habilidad de alcanzar a barrios distantes donde no llegan los taxis tradicionales, servicios de carpooling que podrían disminuir el tráfico en las ciudades o que promueven el uso de autos eléctricos para proteger el medio ambiente. La empresa incluso subsidia el servicio o lo ofrece de manera gratuita con el objetivo de tener una base de usuarios dependiente que puede ser utilizada luego en contra de los políticos que intentan regular la actividad (Valdez 2019).

1.2. Trabajo en plataformas y respuestas sindicales en Argentina

En esta sección nos enfocamos en el impacto de las plataformas digitales en las relaciones laborales y los conflictos con sectores organizados del trabajo en Argentina, para luego analizar particularmente el emerger de la organización sindical al interior de las plataformas digitales. Analizamos las plataformas locales con trabajo a demanda -en las que la acción sindical o social es relevante- tales como Uber, Cabify, Rappi, Glovo o Pedidos Ya.

Debido a la falta de registración de los trabajadores involucrados en estas plataformas es difícil realizar estimaciones rigurosas sobre la cantidad de personas que prestan servicio para estas aplicaciones. La estimación más acabada



para todo el sector de plataformas -con trabajo a demanda localizada y deslocalizada- indica que hacia 2019 y durante el lapso de un año, se trata de más de 160.000 personas (Madariaga et al 2019). Aunque no explique la cantidad de repartidores permanentes en las plataformas, solamente Rappi contabiliza en la Argentina más de 45 mil identificaciones otorgadas a trabajadores desde el inicio de sus operaciones en marzo de 2018.

El caso Argentino está en línea con la evidencia internacional respecto a la ausencia de regulaciones laborales específicas al trabajo en plataformas. En ese sentido, no escapa al desbalance de poder entre capital y trabajo y los problemas para clasificar al nuevo tipo de empresa.

Respecto a la organización sindical, en los casos que analizamos hay cuatro factores cruciales a la hora de entender las dinámicas de los conflictos y los desafíos que enfrentan los trabajadores de estas plataformas a la hora de organizarse. En primer lugar, la existencia de sindicatos fuertes en las actividades donde irrumpieron las plataformas, tanto en transporte como en reparto. En segundo lugar, la ilegalización de las actividades -especialmente en transporte y en parte promovida por los sindicatos existentes- bloqueó los debates sobre las condiciones de trabajo y desincentivó la organización. En tercer lugar, la condición social y legal como migrantes de la amplia mayoría de los trabajadores de plataformas genera presión para aceptar pasivamente la precariedad y deslegitima la protesta y la agremiación. En cuarto lugar, las prácticas antisindicales desplegadas por las empresas que recurren al despido/bloqueo de los activistas que tienen más atención o reconocimiento de sus pares, desincentivó la agremiación.

Otros factores importantes que identificamos son la falta de reconocimiento patronal y esta-

tal de representación sindical alguna y de su condición de empleados; la falta de recursos gremiales, técnicos y organizacionales para superar la atomización de la fuerza de trabajo, y las percepciones y valoraciones divergentes respecto de los niveles de autonomía, flexibilidad y la falta de protecciones laborales.

A pesar de estas limitaciones se registran avances en la organización sindical, especialmente de los trabajadores de reparto, las que revisamos y analizamos a continuación.

1.2.1. Plataformas de transporte

El mayor impacto relevante derivado del desarrollo del modelo de negocios de las plataformas digitales en Argentina se da, sin dudas, con la activación de Uber en la ciudad de Buenos Aires. Luego del primer reclutamiento de choferes en marzo de 2016, el rechazo provino tanto de las asociaciones de propietarios como de los sindicatos que nuclean a choferes de taxis. El Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal convocó masivas movilizaciones por el centro de la ciudad con la consigna “Fuera Uber”, aunque los medios de comunicación prestaron mayor atención a la existencia de grupos organizados para impedir el funcionamiento de la aplicación: los llamados “caza uber”, un término nativo de la prensa local. Si bien la prensa dio cobertura a varios incidentes, el registro de “ataques” provino de la propia plataforma. Adicionalmente, y como consecuencia del despliegue de denuncias de oficio, de particulares y gremios, se tramitaron varios expedientes que perseguían la declaración de ilegalidad del servicio brindado por Uber.

Aunque la Asociación de Taxistas Unidos sostiene a la fecha un férreo cuestionamiento a lo que considera una política permisiva de las autoridades del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires hacia Uber, el Jefe de Gobierno Rodríguez



Larreta calificó a Uber de “ilegal” y hasta propició la sanción de una ley dirigida a endurecer las multas contra los conductores que prestaran servicio de transporte sin autorización, en línea con lo reclamado por el Sindicato de Peones de Taxis. Una alianza similar significó el desarrollo de la plataforma estatal BA Taxi, cuyo objetivo es ampliar el mercado de acceso digital al servicio de taxis al tiempo que se avanza en la adaptación tecnológica de la flota.

En junio de 2017, la Cámara de Apelaciones en lo Penal, Contravencional y de Faltas de la ciudad de Buenos Aires confirmó la resolución de primera instancia que ordenaba que prestadoras del servicio de pago se abstuvieran de efectuar cobros en favor de Uber. Esta resolución implica una seria complicación en la prestación del servicio pero afecta particularmente a los choferes dado que cobran los viajes en efectivo y acumulan una “deuda” con la plataforma, derivada de la imposibilidad de esta de descontar el viaje al chofer. Además, los choferes regularmente evitan aceptar viajes a pagar con tarjetas internacionales habilitadas para el pago ya que la plataforma utiliza ese medio para cobrarse la deuda generada por viajes en efectivo no descontados. Es entonces que la plataforma sanciona y hasta bloquea a los trabajadores que evitan los pagos con tarjeta o acumulan una “deuda” sustanciosa, aumentando el disciplinamiento sobre los choferes.

Por su parte, en julio de 2019, la misma Cámara entendió que un chofer de Uber debía pagar una multa superior a los 40 mil pesos por infringir el régimen de faltas local que exige poseer habilitación para el transporte de pasajeros. En otro sentido falló otra sala de la misma Cámara, que decidió absolver a Mariano Xavier Otero, CEO local de la firma, antes acusado de organizar una actividad en uso indebido del espacio público para actividades lucrativas sin autorización.

Hacia agosto de 2018 la Corte Suprema de Justicia de la Nación había desestimado por motivos formales el tratamiento de un recurso que buscaba declarar la ilegalidad del servicio de Uber. Aunque con ello la CSJN no se pronunciaría sobre el punto, sí confirmaba los efectos de un fallo que había declarado a Uber como “una actividad comercialmente lícita” en la que se reclamaban sanciones penales contra 33 choferes de esa aplicación. Otra vez, el intento de calificar como un delito el desempeño de los choferes para la plataforma sería utilizado por la plataforma para alcanzar mayores niveles de legalidad para la aplicación. Algo similar ocurriría con la decisión del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, que desestimó la resolución que ordenaba el bloqueo de la web de Uber y sus aplicaciones asociadas a todo el territorio nacional, precisamente por falta de competencia territorial.

Las decisiones judiciales en un sentido o en otro fueron calificadas por los gremios involucrados y por la compañía en función de la legalidad o la ilegalidad del servicio, según el caso. Es así que la configuración del debate público y del conflicto en sede judicial en torno a la legalidad posiblemente haya opacado la capacidad de los choferes de articular demandas propias y autónomas, concentrándose entonces en la defensa de la tarea que desarrollan ante posibles “ataques” de grupos organizados o particulares, o bien ante la posibilidad de ser sancionados por las autoridades de la ciudad en cumplimiento de la legislación relativa al transporte, al régimen de faltas u al código contravencional.

En octubre de 2018, un mes mediado por el debate público en torno a la ilegalidad de Uber, se intentó la realización de una marcha de conductores de la aplicación en defensa de los ingresos de los choferes. Si bien la convocatoria no contaba con la firma de ninguna asociación,



el mensaje de invitación fue recibido por choferes y usuarios por las mismas vías por las que se comunica la compañía y contó con el acompañamiento de activistas y políticos que postulaban la legalidad de la plataforma. Nadie se movilizó, y la convocatoria fue frustrada por taxistas que rodearon a un puñado de activistas que se acercaron al punto de encuentro.

Distinta fue la convocatoria a la huelga internacional de mayo de 2019 en ocasión del lanzamiento de Uber a la actividad bursátil. En esta oportunidad la huelga fue convocada por diversas organizaciones sindicales y políticas en defensa de los derechos de los conductores. La protesta fue denominada “apagón mundial” de Uber y contó con alta difusión y adhesión de choferes a nivel global, y también en Argentina. Buenos Aires sin embargo, no fue escenario de movilizaciones de choferes. En las redes sociales, los conductores que adhirieron al apagón manifestaron la imposibilidad de concentrarse por temor a ataques.

Analizando estas acciones podemos ver que por un lado, fue relevante la capacidad desplegada por los gremios de la actividad de taxis para protagonizar movilizaciones de protesta en todos los casos, y para lograr el objetivo de ilegalizar -aunque de manera relativa- el servicio de Uber a través de alianzas a nivel político y judicial, para organizar las denuncias ante las autoridades policiales, administrativas y judiciales en otros, y hasta para orientar la violencia en contra de los choferes de Uber, aunque en casos aislados pero regulares. Por el otro, es notable la limitada capacidad de articulación o coordinación de los choferes al interior de la plataforma Uber a la hora de definir demandas propias que excedan la propia defensa o el ejercicio libre de las tareas que desempeñan.

La relativa ilegalización de Uber se combina con la aparente expansión de la plataforma que a

dos años de su activación -según la propia empresa- había contabilizado 2,2 millones de usuarios y 32 mil conductores en 2018. Es decir, existe un desarrollo del modelo de negocios a pesar de la ilegalización. De este modo se produce un “empate” entre la prohibición y el desarrollo de la plataforma, pero con la invisibilización de los reclamos de los conductores como efecto solapado, sin solución de continuidad.

1.2.2. Plataformas de servicios, reparto, retail, etc.

Distinto es el caso de Pedidos Ya, una plataforma de origen uruguayo que comenzó como un menú digital que no contrataba repartidores, pero que luego de asociarse con Delivery Hero (de capitales alemanes y propietaria de Foodora) comenzó un proceso de expansión que conllevó a contratar repartidores a través de una empresa tercerizada al efecto: Repartos Ya. Esta empresa tuvo que lidiar con la acción de la Asociación Sindical de Motociclistas y Mensajeros (ASIMM) de la ciudad de Buenos Aires y mantuvo a la mayoría de la plantilla de repartidores bajo relación de dependencia -aunque mayormente registrados por jornada parcial- hasta los despidos masivos implementados a fines de 2018 que signaron la vocación de esta empresa de tornar hacia el modelo “colaborativo”. Si bien no se registraron huelgas ni hubo reincorporaciones, la plataforma sufrió la ocupación de una de sus sedes luego de la desvinculación de más de 500 repartidores.

Una propuesta similar fue la desplegada por Envíos Ya, la plataforma creada por la Cámara de Empresas de Mensajería por Moto (CEM-MARA) para intentar replicar el modelo Pedidos Ya/Repartos Ya pero esta vez con las compañías Rappi (de capitales colombianos) y Glovo (de capitales españoles). El objetivo - acordado en la Subsecretaría de Trabajo de la



Ciudad de Buenos Aires²⁰ - consistía en que las aplicaciones no contrataran trabajadores en relación de dependencia sino a través de Envíos Ya. Si bien el acuerdo tuvo un principio de cumplimiento fue motivo de conflicto con los repartidores que protagonizaron las primeras protestas por las condiciones de trabajo, particularmente en Rappi. Un modelo similar es el abordado en Buenos Aires por Uber Eats hacia fines de 2019, que contrasta con experiencias de cierto éxito en la proto representación sindical para los casos de Pedidos Ya en Rosario, donde tanto el sindicato de Comercio -que alcanzó acuerdos para registrar a trabajadores bajo convenio colectivo- como el de conductores de motos (SUCMRA) -que logró organizar a repartidores, exhiben la voluntad de los sindicatos de representar a trabajadores de plataformas y reconocer la existencia de la actividad mientras buscan que sean reconocidos como empleados directos de las plataformas.

Tanto Rappi como Glovo iniciaron sus operaciones en Argentina focalizándose en alianzas con cadenas gastronómicas en Buenos Aires, en especial en torno a los centros comerciales en los barrios de Palermo, Belgrano y Recoleta. Fue precisamente en esas zonas en las cuales los primeros repartidores de Rappi comenzaron a asociarse a través de grupos de whatsapp creados inicialmente para el intercambio de información.

En julio de 2018 Rappi cambió la modalidad de asignación de los pedidos, una decisión que junto a la falta de pago motivó el primer conflicto de trabajadores con la empresa. Los repartidores, que hasta el momento podían elegir los pedidos más convenientes según su ubicación y optar libremente por descartar los pedidos que la plataforma asignaba al conjunto, ahora debían aceptar pedidos asignados de manera directa. Rappi había puesto en funcionamiento un sistema de valoración según la tasa

de pedidos aceptados o rechazados por cada repartidor, y un sistema de sanciones que implicaba la suspensión momentánea de la asignación de pedidos para el caso en que los repartidores incurrieran en más rechazos de los esperados por la plataforma. Este cambio fue rechazado por los repartidores que decían sentirse estafados por la plataforma que les había propuesto “ser tu propio jefe” al verse inmersos en un modelo disciplinario que incluso podía requerirles la aceptación de pedidos aún estando desconectados. Además, estos cambios no estaban reflejados en los llamados “términos y condiciones”, una suerte de contrato digital que cada repartidor suscribe cada vez que se conecta a la aplicación.

Es en este contexto que los grupos de whatsapp limitados al intercambio de información sirvieron como medio para manifestar la disconformidad con la actualización implementada y de convocatoria a asambleas en las plazas en las que los repartidores se reunían habitualmente, esta vez para decidir medidas de acción para llamar la atención de la plataforma. Durante estas asambleas, los repartidores reunidos llamaban a otros repartidores a plegarse a la medida adoptada, que consistía en tomar y rechazar pedidos, o bien permanecer conectados pero no tomar los pedidos mientras transcurrieran las asambleas. En esta oportunidad Rappi aumentó la tarifa por pedido y los repartidores fueron convocados a dialogar con la empresa en su sede, lo que fue considerado por los propios trabajadores en conflicto como un éxito. En esa oportunidad Roger Rojas, uno de los voceros en el conflicto manifestaba: “Si nos consideran como independientes que no nos controlen. Si

²⁰ Precarización en dos ruedas, Nuestras Voces, 11 de septiembre de 2018 en <http://www.nuestrasvoces.com.ar/otras-voces/precarizacion-en-dos-ruedas/>



nos controlan, que nos paguen como trabajadores **dependientes**.”²¹

En los días subsiguientes a esta huelga los repartidores, en su mayoría migrantes venezolanos, se movilizaron a la sede de Rappi donde fueron recibidos por gerentes de la compañía que se negaron a retrotraer la modalidad de asignación de pedidos. Este conflicto finalizó cuando los repartidores en huelga rechazaron la propuesta de Rappi y del gremio de mensajeros -que había intercedido- de incorporar sólo a cinco huelguistas como repartidores de la empresa Envíos Ya. Este rechazo tuvo varios motivos: la oferta no contemplaba al conjunto de los huelguistas sino a repartidores de empresas de mensajería ajenas al conflicto, implicaba un cambio en el empleador (de Rappi a Envíos Ya), y un régimen laboral sin horarios flexibles. El motivo que más sopesó fue la desconfianza que generó entre los trabajadores de Rappi la presencia de intermediarios empresarios, como Envíos Ya (Cámara de Empresas de Mensajería) y sindicales, como ASIMM (gremio de mensajeros de la ciudad) que no dudaron dar muestras de profunda xenofobia con los trabajadores de Rappi, principalmente migrantes **venezolanos**²².

Además, este conflicto motivó una serie de encuentros entre repartidores de Rappi y Glovo, y conductores de Uber y Cabify, que conformaron el grupo base sobre el cual se inició la creación de un sindicato que “busca representar a trabajadores de plataformas” denominado Asociación de Personal de Plataformas (APP).

Este gremio, que solicitó la inscripción ante la Secretaría de Trabajo de la Nación en octubre de 2018 concentró su esfuerzo en representar intereses particulares de los trabajadores de plataformas en la Ciudad de Buenos Aires y articular demandas con otras iniciativas similares en la región y en Europa.

Hacia fines de 2018 tres miembros de la Comisión Directiva provisoria de este gremio fueron “bloqueados” por la empresa Rappi luego de una reunión con directivos de la empresa. Este hecho motivó que APP demandara a Rappi, solicitando en el fuero laboral la reincorporación de estos trabajadores por considerar los despidos como una conducta discriminatoria dirigida especialmente contra el sindicato. En marzo de 2019 la Justicia Nacional del Trabajo ordenó en primera instancia la reincorporación de estos trabajadores al estimar que Rappi había incurrido en una conducta **antisindical**²³. Luego de la apelación interpuesta por la empresa, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo estimó que primero debía dirimirse la cuestión de fondo, es decir, la determinación de la existencia de una relación laboral, e insistió en que el fuero laboral es competente en la materia.

Esta iniciativa de organización sindical se encontró con desafíos relativos a las características del sector de plataformas, y en particular al marco de desarrollo del modelo de negocios de las plataformas locales con trabajo a demanda.

En primer lugar se dio una disputa desde el punto de vista conceptual, APP eligió calificar la actividad como “plataformas” a través de su denominación (Asociación de Personal de Plataformas), de la delimitación de la representación personal definida en su estatuto (plataformas digitales en sentido amplio y trabajo a demanda

²¹ @lacarteleraact, La Cartelera de Trabajo, 18/7/18 en <https://www.iprofesional.com/notas/271673-internet-salario-argentina-buenos-aires-trabajo-oficina-aplicacion-palermo-app-villa-crespo-glovo-rappi-Primera-huelga-del-delivery-online-en-la-Argentina-denuncian-cambios-unilaterales-en-las-condiciones-laborales>

²²Entrevistas de los autores con Roger Rojas y María Belén Fierro, julio y agosto de 2018.

²³ Rojas, Roger Luis y otros c/Rappi s/medida cautelar, 19 de marzo de 2019, Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37



en específico), de la comunicación pública de acciones sindicales e intervenciones ante los medios de comunicación (identificándose como trabajadores de plataformas). Esta estrategia confronta con el concepto de economía colaborativa, que intrínsecamente niega la existencia de relaciones laborales en su interior.

Algo similar plantea este gremio respecto de la identidad asumida como trabajadores. El gremio identifica a los trabajadores de plataformas como sujetos titulares de derechos previamente consagrados pero negados por el modelo de negocios de la economía colaborativa, pero también demanda el reconocimiento de derechos nuevos asociados a la existencia de la relación laboral y una valoración positiva de los márgenes de relativa flexibilidad de la jornada de trabajo. Puntualmente, parten de la premisa según la cual la posibilidad de conectarse y desconectarse, tomar y rechazar pedidos o permanecer desconectados durante largos períodos de tiempo es una facultad limitada por varios instrumentos disciplinarios poco transparentes como el ranking de aceptación de pedidos (que repercute sobre la cantidad de pedidos a asignar en el futuro), las suspensiones temporales y aleatorias, etc. Además, esta modalidad de flexibilidad horaria relativa o flexibilidad relativa de la puesta a disposición es común a todas las plataformas locales de trabajo a demanda en las que trabajan.

Sin embargo, esta flexibilidad relativa no es un indicio suficiente para excluir al trabajo en plataformas de la calificación clásica de relación asalariada sino que muy por el contrario constituye una novedad a ser contemplada sobre la base de esa clasificación en donde los indicios de subordinación económica, jurídica y técnica se encuentran verificados.

Otro desafío sumamente complejo para esta iniciativa sindical es una de las características que

presenta el modelo de relaciones laborales que se configura al interior de las plataformas digitales: la altísima rotación de los repartidores que por ciclos menores a seis meses son convocados a “participar” y “generar ingresos” en las plataformas, luego son incentivados a ser parte del trabajo de manera intensiva mediante largas jornadas sin interrupciones (período en el cual los repartidores suelen manifestar conformidad) para luego pasar a una etapa en la cual las jornadas deben acotarse, los pedidos son más discontinuos y de mayores distancias, los ingresos más inestables y los controles y sanciones más invasivos, hasta llegar en algunos casos al bloqueo definitivo de la aplicación. Finalmente, los repartidores son desincentivados por la plataforma que sigue requiriendo una intensificación en la dedicación y cumplimiento de objetivos imposibles de alcanzar por las características de la prestación en esta etapa. Los repartidores que se encuentran en esta etapa del ciclo aspiran entonces a ser aceptados en otras plataformas que brinden más estabilidad o mayores ingresos.

Va de suyo que la propia rotación normal de la plantilla de la plataforma dificulta la articulación de demandas comunes: mientras algunos intensifican el trabajo y aceptan jornadas extendidas y extenuantes que implican altos ingresos otros demandan que se limite el ingreso a la plataforma y se estabilice la plantilla o se reduzcan las sanciones y controles, o reclaman poder continuar en la plataforma.

APP elaboró una consigna para representar el reclamo de crear barreras de entrada pero sobre todo desflexibilizar las barreras de salida (evitar bloqueos masivos, incentivos incumplibles y sanciones aleatorias) que se resume en “queremos seguir trabajando”. Esta consigna dialoga con la vocación de estabilidad de quienes trabajan en las plataformas y valoran la generación de ingresos y la flexibilidad horaria pero padecen la incertidumbre al comprender



el funcionamiento de este ciclo de rotación alta. Esta consigna también dialoga con otro aspecto que identifica a los repartidores pero también a conductores de plataformas de transporte urbano: la defensa de la actividad que desarrollan aunque no del modelo de negocios planteado. Es decir, la vocación de estabilidad en el empleo, el reconocimiento de la relación laboral y la valoración de la flexibilidad horaria relativa se conjugan con el rechazo a las propuestas prohibitivas del sector.

Las posiciones prohibitivas hacia el sector de plataformas como Rappi, Glovo y Pedidos Ya emergen por un lado desde el abordaje de la prensa que intenta visibilizar la precariedad pero recae en el uso de términos como “esclavitud” o “trabajo forzoso”²⁴ para calificar estas relaciones de trabajo sumamente precarizadas. Ante esta conceptualización, representantes de APP eligen definiciones tales como “esclavitud moderna”, “esclavitud digital” o denuncian el maltrato de los servicios de soporte de las aplicaciones al decir que “nos tratan como esclavos”²⁵.

Al mismo tiempo que APP comunicaba al público la decisión de solicitar la inscripción como gremio, la revista digital Anfibia publicaba un artículo en el que el autor relataba su experiencia como repartidor de Rappi²⁶. Este artículo en primera persona captó la atención del público respecto de las condiciones de alta precariedad, el sistema de controles, la incertidumbre en la espera y los ingresos inestables. La concomitancia de la visibilidad de la precariedad que permitió esta crónica con la novedad del lanzamiento de un sindicato de plataformas y abrió un marco de mayor conciencia entre los usuarios respecto de las condiciones de trabajo de los repartidores, que en poco tiempo se habían vuelto parte innegable del paisaje urbano.

Otro punto de inflexión en las “soluciones” propuestas para este sector en particular es la de-

manda presentada por la propia Cámara de Empresas de Mensajería ante el fuero contencioso administrativo de la Ciudad de Buenos Aires que reclamó la suspensión de la actividad de las plataformas como Rappi, Glovo y Pedidos Ya por tratarse de empresas que incumplen el código de tránsito y prestan servicios sin incluir a los repartidores en un registro especial. Ese reclamo fue acogido por la justicia local, que si bien incluyó entre sus argumentos la precariedad de las condiciones de trabajo de los repartidores, ordenó la suspensión de la actividad de estas plataformas basándose en el incumplimiento del código de tránsito de los propios repartidores (falta de uso de casco, disposición incorrecta de la caja o nevera). Si bien la aplicación efectiva del fallo no perduró en el tiempo, durante los días posteriores a la decisión se realizaron controles de tránsito que incluyeron multas contra los repartidores y hasta el secuestro de las cajas utilizadas para transportar productos.

1.2.3. Reflexiones del caso argentino en perspectiva comparada

Podemos concluir -en el marco de la descripción del contexto en el cual se desarrolla el modelo de negocios de las plataformas en estudio en función de las respuestas sindicales- que los desafíos que enfrentan los trabajadores están condicionados por un conjunto de factores que van más allá de la desprotección que propone este modelo desestructurante de las relaciones laborales.

²⁴ Según el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT, el trabajo forzoso u obligatorio designa: “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”

²⁵ Rumbo a la esclavitud digital, Martina Sol Garbarz, El Cohete a la Luna en <https://www.elcohetelaluna.com/rumbo-a-la-esclavitud-digital/>

²⁶ Capitalismo con tracción a sangre, Emiliano Gullo, Anfibia, septiembre 2018



Como es sabido, la desprotección (derivada de la subclasificación de hecho como trabajadores autónomos) implica la desregulación de la jornada y del mecanismo de remuneración, la desprotección frente al despido, la arbitrariedad en las condiciones de prestación del servicio por el carácter unilateral de la determinación de dichas condiciones, la no cobertura de los riesgos laborales como accidentes y enfermedades, la fragilidad del sistema de cobertura de salud (propio del monotributo), la falta de mecanismos de solución de conflictos, la presión física y mental ante la inestabilidad de los ingresos combinado con la variabilidad de la demanda de trabajo, y la falta de reconocimiento patronal y estatal de representación sindical alguna. El desbalance entre el poder ejercido por las plataformas y el poder con el que cuentan los trabajadores -evaluado en el capítulo de experiencias comparadas- está íntimamente relacionado con los problemas de clasificación de las relaciones laborales o de empleo en las plataformas. Sin embargo, la desprotección es el marco o apenas el punto de partida.

El contexto de la desprotección se conjuga con otros desafíos. Uno de ellos es el de superar con recursos gremiales, técnicos y organizacionales la atomización de la fuerza de trabajo y la administración digital y remota de la organización del trabajo en sí. En este sentido es posible identificar -al igual que lo reseñado en experiencias en Europa y EEUU- mayores grados de integración, movilización y demandas comunes (y por lo tanto de conflicto) en plataformas de servicios comerciales y de reparto (caso Rappi) que de trabajadores que prestan servicios de transporte de pasajeros (caso Uber).

Una mayor capacidad de asociación se combina con un desafío aún más complejo: en las plataformas que poseen menores barreras de entrada y alta rotación es posible identificar trayectorias laborales de trabajadores migran-

tes (en su mayoría provenientes de Venezuela). Nos encontramos con una comunidad que valora la posibilidad de generar ingresos pero ante la vocación de buscar estabilidad e incursionar en el asociativismo o la organización gremial padece un doble rechazo o prejuicio xenófobo, expresado sobre todo a través de redes sociales: se puede identificar una línea discursiva que supone que la condición de migrantes los inhabilita para la protesta o la agremiación ya que “deben” aceptar pasivamente condiciones laborales precarias y otra que también los inhabilita para la protesta y la agremiación precisamente porque se presupone que aceptan condiciones precarias por su condición de migrantes.

Además, los trabajadores de plataformas son en su mayoría jóvenes que valoran especialmente la flexibilidad relativa de la puesta a disposición de su tiempo al trabajo. Estas trayectorias podrían explicar la valoración de la generación de ingresos y de la flexibilidad relativa de las jornadas, pero no nos dicen nada respecto de la insatisfacción hacia la inestabilidad en los ingresos y en el empleo o de la gestión algorítmica y remota (deshumanizada) de la prestación del servicio.

Sin embargo, las percepciones y valoraciones divergentes respecto de los niveles de autonomía, flexibilidad y la falta de protecciones laborales -reseñadas en la literatura comparada- podrían explicar asimismo demandas igual y aparentemente divergentes: de trabajadores que exigen respeto por la flexibilidad “prometida” que aceptan el modelo “colaborativo” y se consideran autónomos, y de trabajadores que demandan protecciones laborales y reconocimiento de su condición de empleados.

Otro condicionante que podría explicar demandas de distinta índole es el de los trabajadores que dedican pocas horas al trabajo en



plataformas y completan este ingreso con el obtenido de otro empleo al que dedican la mayor parte de la puesta a disposición al trabajo, o trabajadores que tienen como dedicación principal el estudio mientras que otros trabajadores dedican a la plataforma el equivalente a una jornada completa y cuyos ingresos son su sustento principal.

En la revisión de las reacciones sindicales propias de trabajadores de plataformas se identificó que estas demandas divergentes dificultan o moderan la efectividad de la acción sindical. ¿Es posible que en el caso de Argentina esas demandas se presenten como convergentes? La experiencia de la Asociación de Personal de Plataformas podría ser un ejemplo de convergencia. Sin embargo las reacciones a la llegada de Uber señaladas en el caso de los sindicatos de taxistas y de choferes de Uber, así como las reacciones del sindicato de mensajeros de la ciudad de Buenos Aires, dan cuenta de que aún predominan posicionamientos más en torno al debate por la legalidad/ilegalidad de las plataformas -y por consiguiente del trabajo en plataformas- que a las demandas de trabajadores de plataformas propiamente dichos.

Entre las dificultades ante las que se encontraron los trabajadores de plataformas incipientemente organizados en Buenos Aires también se encuentran las prácticas antisindicales desplegadas por las empresas que recurren al despido/bloqueo de los activistas que tienen más atención o reconocimiento de sus pares. Estas persecuciones agravan el cuadro de desprotección derivado de la falta de reconocimiento de su condición de empleados o de la falta de reconocimiento de su organización sindical. De esta manera, los diálogos entre trabajadores y plataformas sólo prosperan en contextos de informalidad, autorregulados por las plataformas en focus groups, individualmente o en instancias de negociación colectiva sin mediación estatal.

2. PARTE 2: CRITERIOS PARA EL DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Más allá de la diversidad de las actividades -referenciada en la introducción- que se llevan a cabo a través de plataformas digitales, una parte importante de ellas comparte elementos comunes que tensionan la distinción tradicional entre trabajo autónomo y dependiente. Si tomamos los indicios que podrían determinar la existencia de una relación laboral señalados en la Recomendación sobre la Relación de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo aprobada en el año 2006 (núm. 198), nos encontraremos con algunas dificultades para discernir en qué medida se encuentran presentes algunos de ellos en las actividades que aquí analizamos.

La recomendación referida destaca entre los indicios a 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 tra-



bajador; 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.”

En ese marco, corresponde preguntarse ¿en qué medida el trabajo desarrollado a través de plataformas digitales se realiza bajo el control de la empresa? ¿Las plataformas definen las tareas, la jornada horaria y la organización de la actividad? ¿Preservan la capacidad de supervisar y controlar el trabajo? ¿Sancionan a los trabajadores? ¿Qué características tiene la remuneración que perciben los trabajadores? ¿Es su principal o única fuente de ingresos?

Estas preguntas están siendo objeto de un intenso debate. En ese marco, mientras se sus-tancian esas discusiones, la mayoría de las empresas de plataformas parece haber aprovechado la perplejidad generada por esa situación, y optó por “arriesgarse a tener que pedir perdón, antes que a primero pedir permiso” (Cherry y Aloisi, 2017:683, trad. propia). En concreto, en los términos y condiciones que los trabajadores deben aceptar para comenzar a trabajar a través de las plataformas suele establecerse que ellos no mantienen ningún tipo de relación laboral con la empresa y, que, por tanto, no son portadores de ninguno de los derechos que tal condición les garantiza.

2.1. Las primeras regulaciones

De modo muy incipiente, algunos países y organismos internacionales han definido algunas normas y herramientas de política pública para abordar este fenómeno.

En el año 2016 la Unión Europea publicó la “Agenda Europea para la Economía Colaborativa” (Comisión Europea, 2016). El documento ofrece orientaciones no vinculantes para los países miembro respecto a cómo abordar distintos desafíos vinculados a las actividades económicas que se desarrollan a través de plataformas digitales. En materia laboral realizan un aporte muy relevante al proponer tres criterios para determinar la existencia o no de relaciones de empleo: la existencia de un vínculo de subordinación, la naturaleza del trabajo y la existencia de una remuneración. En primer lugar, la subordinación se define en función de la obligación del trabajador de observar condiciones relativas al tipo de servicios que presta, a la organización de su actividad, a la remuneración y a las condiciones laborales. Además, el documento hace explícita consideración del carácter novedoso de los mecanismos de control del trabajo ejercido por las plataformas y, en función de ello, establece que “la existencia de subordinación no depende necesariamente del ejercicio efectivo de la gestión o la supervisión de manera continua”. El segundo criterio distingue las actividades de valor económico de los servicios “marginales y accesorios” aunque aclara “la breve duración, la escasez de horas de trabajo, el trabajo discontinuo o la baja productividad no pueden excluir por sí mismos una relación de empleo.” Por último, la existencia de una remuneración pretende distinguir a los voluntarios de los trabajadores.

En junio de 2019 la Unión Europea emitió una directiva sobre condiciones laborales para trabajadores en relación de dependencia (Directiva 2019/1152), que deberá ser aplicada por los países miembro en el transcurso de los próximos tres años. En ella se insta a los estados a evitar prácticas abusivas a través de la limitación del uso y la duración de los contratos a demanda; y del establecimiento de una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con



una cantidad mínima de horas pagadas²⁷. Si bien, como referimos, la directiva sólo se aplica para trabajadores en relación de dependencia (y, por lo tanto, aquellos que estén ilegítimamente clasificados como autónomos primero deberán ser recategorizados para ser incluidos dentro del paraguas de la norma), la decisión de la Unión Europea constituye un paso muy claro y certero en dirección a la regulación del trabajo en plataformas.

En Francia, la Ley laboral “El Khomri” sancionada en 2016 incluye un capítulo denominado “Responsabilidad social de las plataformas”. En él se determina que, cuando la plataforma determina las características del servicio o del bien vendido y fijan su precio quedan sujetos a la obligación de reembolsar a los trabajadores que contratan seguro por accidentes de trabajo y de abonar la contribución destinada a la formación profesional en la medida en que los trabajadores son beneficiarios del acceso a la formación profesional continua. Además, estipula que los trabajadores tienen derecho a organizarse colectivamente y a formar sindicatos, y que un eventual rechazo a prestar servicios no puede ser motivo de penalizaciones ni de finalización de relación con la plataforma (“salvo casos de abuso”). La norma también incluye el derecho a la desconexión para todos los trabajadores.

En Portugal, la “Ley Uber” sancionada en 2018 establece que los conductores que desarrollan sus actividades a través de dicha plataforma deben tener una relación de empleo con la empresa. Además, establece determinadas obligaciones, entre ellas, la necesidad de que adquieran un certificado especial de entrenamiento (OCDE, 2019a).

En Estados Unidos, distintos estados aprobaron leyes marcando que los trabajadores de plataforma son autónomos o independientes (OCDE, 2019a). A su vez, la Junta Nacional de

Relaciones Laborales (NLRB), en un caso no vinculado con las plataformas pero que tiene un evidente impacto sobre ellas, amplió a principios de 2019 la posibilidad de que un trabajador sea clasificado como contratista independiente y no como empleado en relación de dependencia (Sachs, 2015).

Una de las leyes más importantes es la aprobada en septiembre de 2019 en el estado de California, la cual establece criterios para determinar cuando hay una relación de dependencia. Estos criterios entran en vigencia en enero de 2020 y obligan a muchas de las plataformas –especialmente de transporte y reparto– a reclasificar a sus trabajadores como empleados²⁸.

Por otro lado, algunos países contemplan en su legislación figuras legales “intermedias” entre el empleo en relación de dependencia y el trabajo independiente. “Workers” en el Reino Unido, “Trabajador autónomo económicamente dependiente” en España, “Lavoratore parasubordinato” en Italia y “dependent contractor” en Canadá son algunos de los encuadramientos que, si bien no fueron diseñados específicamente para los trabajadores de plataformas (de hecho, algunos de ellos se aprobaron muchas décadas antes del surgimiento de estos dispositivos), son vistas desde algunas perspectivas como posibles vías de clasificación de este colectivo. Más adelante abordaremos con más detalle esta discusión.

²⁷ Además, se plantea que los trabajadores deben tener acceso a instancias de resolución de litigios y que debe prohibirse el despido por ejercer los derechos previstos en la directiva. También se obliga a los empleadores a informar debidamente a los trabajadores sobre las características de la relación laboral y se prohíbe que impidan que los trabajadores acepten empleos con otras empresas.

²⁸ <https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html>



En algunos casos, la inspección del trabajo tomó definiciones sobre el trabajo de plataformas. En España, se labraron actas de infracción contra la empresa Deliveroo al entender que los trabajadores mantienen una relación de dependencia que no es reconocida por la plataforma. La decisión se basó en los indicios de subordinación dado que la empresa ejerce control sobre el tiempo de trabajo, las zonas, la vestimenta y la mochila, y les brinda formación, entre otros aspectos relevantes. Del mismo modo se pronunció la inspección laboral en Cataluña en el caso de Uber y de la plataforma de cuidado Joyners. En Uruguay se formalizó a los trabajadores de Uber y Cabify pero como trabajadores independientes (Bueno, 2018).

Estas iniciativas que hemos reseñado representan los primeros pasos concretos realizados en pos de la regulación y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales. Algunas son más exhaustivas y concretas, otras sólo aportan algunas herramientas en materia de información o de recomendaciones. En cualquier caso, por su carácter pionero en la materia, su diseño e implementación amerita ser observado y evaluado.

Sin embargo, es evidente que la normativa existente sobre este tema es insuficiente. Y esa situación explica una parte de los notables déficits en condiciones laborales que estas actividades presentan a nivel global. En ese marco, distintas organizaciones internacionales y numerosos analistas han tomado nota de esta situación. Como consecuencia, durante los últimos años se ha desarrollado una discusión muy prolífica en torno a la orientación que debería tener un marco normativo que aborde tales actividades.

2.2 ¿Cómo regular el trabajo en plataformas?

Las propuestas elaboradas sobre la regulación del trabajo en plataformas son realmente diversas, como así también los contrapuntos que atraviesan distintos aspectos del asunto analizado.

Uno de los aspectos más álgidos de la discusión tiene que ver con clasificación legal de los trabajadores. ¿Deben ser considerados bajo relación de dependencia? ¿La definición de trabajadores autónomos o independientes se ajusta de mejor modo a su realidad? ¿O es necesario pensar en figuras intermedias, tales como el “trabajador autónomo económicamente dependiente” de España, los “lavoratore parasubordinato” de Italia o los “workers” de Gran Bretaña?

Distintos aportes remarcan la necesidad de precisar la distinción entre aquellas modalidades laborales consideradas como bajo una relación de dependencia y el trabajo independiente (Huws et al., 2017; Berg et. al., 2018; OCDE, 2019b). Por eso es menester definir los criterios que definirán tal diferenciación.

2.2.1. Indicios de laboralidad

Como fue referido previamente, la Recomendación sobre la Relación de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo aprobada en el año 2006 (núm. 198) definió indicios básicos de la existencia de una relación de trabajo, entre ellos, que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que es ejecutado dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado por quien solicita el trabajo; que es de cierta duración y tiene cierta continuidad; que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo; y que se



paga una remuneración periódica al trabajador, que a su vez constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador.

Risak (2018) aporta algunos criterios definidos específicamente para el trabajo en plataformas digitales. Según sostiene, habría indicios de una relación de empleo cuando la plataforma utiliza una única marca e imagen en el mercado; fija los precios del trabajo realizado o determina rangos; procesa los pagos entre usuarios y trabajadores; realiza controles de calidad sobre los resultados y/o el rendimiento; proporciona a sus usuarios calificaciones de los trabajadores; maneja la comunicación entre los usuarios y los trabajadores; puede excluir a los trabajadores de la plataforma de la posibilidad de prestar servicios futuros desactivando sus cuentas (Risak, 2018:13)²⁹.

Adrián Todolí Signes (2019) realiza un aporte particularmente interesante a esta discusión. El autor distingue, en primer lugar, algunos “indicios clásicos” de la existencia de una relación laboral de subordinación: el trabajador debe cumplir las instrucciones del empresario; el empresario es propietario de los medios de producción; y el trabajador sólo aporta su fuerza de trabajo en un horario fijado y en un espacio que es propiedad del empresario. Como se observará, muchos de ellos están presentes en las enumeraciones recién referidas. Sin embargo, según Todolí Signes, estos indicios permiten comprender la realidad de un modelo productivo anticuado, que no se corresponde con el presente ni, mucho menos, con las empresas de plataforma. Por eso propone definir la existencia de relaciones de dependencia en el trabajo en plataformas de acuerdo a “nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales”, entre los cuales se cuentan:

- Reputación online: los sistemas de calificación de trabajadores en base a un rating que

resume la opinión de los usuarios de las plataformas no indican que la empresa de plataforma haya dejado de evaluar y controlar el trabajo sino que, por el contrario, ahora se valen de las nuevas tecnologías para realizar las mismas funciones. Ese “poder de control” viene de la mano de un “poder organizativo”, en la medida en que las tareas se asignan preferencialmente a los trabajadores bien reputados; y de un “poder disciplinario”, toda vez que la empresa cuenta con la capacidad de sancionar a los trabajadores debido a su reputación, e incluso de despedirlos a través de la desactivación de sus cuentas.

- Propiedad de la información: la “clásica ajenidad patrimonial” se manifiesta en la actividad de las plataformas a través de la propiedad de la información por parte de las propias empresas de plataformas (datos de clientes, desempeño del trabajador, calidad del servicio, etc.)
- Capacidad de crecimiento del negocio: cuando el trabajador sólo aporta su fuerza de trabajo sin posibilidades de “desarrollo empresarial”, existe un indicio de laboralidad
- Ajenidad en la marca: si el trabajador interactúa con los clientes “bajo el paraguas de una marca ajena” nos encontramos con otro indicio de laboralidad.

²⁹ En una línea similar, Huws et. al. (2018) enumeran distintos criterios para determinar que un determinado trabajo se realiza de manera independiente o autónoma, a saber, si el trabajador determina el precio de los bienes o servicios producidos; define cómo se realizará el trabajo; puede emplear a otros para trabajadores realizar las tareas; retiene los derechos de propiedad intelectual de su trabajo; y si puede trabajar para múltiples clientes (Huws et. al. 2018:50).



En el “Manifiesto para reformar la economía Gig” (De Stefano, 2019), los autores proponen un mecanismo concreto para clasificar a los trabajadores. Según sugieren, las empresas podrían contar con un período de tiempo determinado para la “puesta en funciones” de la plataforma. Ese plazo servirá para identificar a los trabajadores que llevan adelante la mayor parte de las tareas y que, concluida esa fase inicial, serán empleados bajo relación de dependencia (incluso con contratos a tiempo parcial). En simultáneo, las empresas podrán contratar trabajadores independientes o con contratos temporales para abordar picos en la demanda.

Ahora bien, teniendo en cuenta el carácter difuso de la relación laboral y los perjuicios que esta situación supone para los trabajadores, distintos aportes proponen establecer una presunción legal de relación de dependencia (Cherry y Aloisi, 2017; ETUC, 2017; Risak, 2018; OCDE, 2019b). A esta definición “por default” podría arribarse a partir de, por ejemplo, un determinado mínimo de horas cumplido por el trabajador (Cherry y Aloisi, 2017).

Tal iniciativa se justifica en las dificultades que tiene para un trabajador afrontar un proceso de impugnación de la clasificación legal definida por la empresa, lo cual implica un poderoso desincentivo para emprenderlo. Las complicaciones se originan, fundamentalmente, en la falta de información que respalde su situación laboral (dado que las empresas suelen restringir el acceso a los datos) y en la necesidad de contar con el tiempo y los recursos para encarar esa disputa. Por lo tanto, de acuerdo a esta propuesta, sería conveniente revertir la carga de la prueba y asignar a las empresas la obligación de demostrar que las actividades que realiza un trabajador se llevan adelante de manera autónoma o independiente.

2.2.2. Las figuras intermedias

Una de las propuestas más comentadas en las discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas es la que plantea encuadrarlos bajo una figura legal “intermedia”, entre el empleo asalariado en relación de dependencia y el trabajo independiente. Tal iniciativa podría inspirarse en las experiencias ya existentes en España, Canadá o Italia.

Entre los principales referentes de esta posición se encuentran los norteamericanos Seth Harris y Alan Krueger, quienes propusieron la creación de una nueva categoría legal para los trabajadores de la economía de plataforma, denominada “independent worker” (Harris y Krueger, 2015). En la “Propuesta para modernizar las leyes laborales” de Harris y Krueger (tal como se titula el documento citado), se plantea que los trabajadores de plataformas no se encuentran bajo relación de dependencia porque no son económicamente dependientes de un solo empleador, no tienen una relación por tiempo indeterminado con las empresas y mantienen el control de parte de la organización de su trabajo, como el horario. A su vez, tampoco son “contratistas independientes” o autónomos porque las plataformas controlan parte de su trabajo (como el precio de los productos o servicios que ofrecen) y son parte integral de su negocio.

Según los autores, las empresas de plataformas no asignan tareas ni clientes a los trabajadores, sino que son estos últimos quienes los aceptan o rechazan. Además, los propios trabajadores tienen la libertad de decidir cuándo trabajar y pueden ofrecer sus servicios en distintas plataformas. Por eso, su situación no podría encuadrarse dentro de la “dicotomía empleado-contratista independiente” y, por eso, ameritaría la creación de una figura especial.



Como podrá observarse, la lectura que hacen Harris y Krueger sobre la realidad del trabajo en plataformas tiene numerosos puntos de contraste con algunas de las reflexiones referidas previamente, que identificaban distintos indicios de la existencia de relaciones de subordinación. En cualquier caso, la propuesta de los analistas norteamericanos es que los “independent workers” gocen de los siguientes derechos: libertad de organización y negociación colectiva³⁰, posibilidad de agrupamiento³¹, protecciones del derecho civil, retención de impuestos y contribuciones a la seguridad social y el sistema de salud³², seguro de compensación (por lesiones, enfermedades o fallecimiento), seguro de desempleo y seguro de salud.

La propuesta de crear una figura intermedia para encuadrar a los trabajadores de plataforma no logra reunir consenso. Tal imposibilidad responde, en cierta medida, a la evaluación de las experiencias de algunos países que definieron en sus marcos normativos figuras similares a la sugerida.

En Italia se creó en 1973 la categoría “*lavoratore parasubordinato*”, cuando la ley extendió algunas protecciones a los trabajadores independientes. Durante sus primeros años de implementación, muchos empresarios utilizaron esa figura para emplear a trabajadores que habían estado clasificados previamente bajo relación de dependencia, logrando evadir así buena parte de las prescripciones de la normativa laboral. Como consecuencia, la cantidad de “parasubordinados” había crecido notablemente hacia la década del ‘90. Por eso, desde entonces la norma fue sometida a distintas revisiones que aumentaron el nivel de protección de ese colectivo de trabajadores. En particular, durante los últimos años se aprobaron reformas que desincentivaron el uso de dicha categoría y establecieron una “presunción de empleo por default”. En la actualidad, la categoría sigue existiendo pero está

muy limitada en su uso (De Stefano, 2015; Cherry y Aloisi, 2017)..

En España, se introdujo en el año 2007 la figura del “Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente” (TRADE), a través de la cual se extendieron protecciones a los trabajadores independientes (que luego volvieron a ampliarse en 2015). La categoría resultante fue beneficiaria de una mayor cantidad de derechos que los “parasubordinados” en Italia, e incluso su situación no terminó manteniendo grandes diferencias con el empleo bajo relación de dependencia. Actualmente son muy pocos los trabajadores calificados como TRADE (Cherry y Aloisi, 2017).

En Canadá la creación de la categoría “dependent contractor” a partir de los años ‘70 parece haberse orientado de un modo alternativo. A partir de ella se reconoció la situación de pequeños comerciantes, artesanos, plomeros, etc. que,

²⁹ En una línea similar, Huws et. al. (2018) enumeran distintos criterios para determinar que un determinado trabajo se realiza de manera independiente o autónoma, a saber, si el trabajador determina el precio de los bienes o servicios producidos³⁰ Como su propuesta está anclada en la realidad de Estados Unidos, sería necesario modificar la ley federal antitrust (Sherman Antitrust Act), dado que sólo los trabajadores en relación de dependencia se encuentran exceptuados de cumplir con las disposiciones relativas a la protección de la libre competencia.

³¹ Las empresas de plataforma podrían agrupar a los trabajadores a los efectos de proveerles de manera más eficiente determinados beneficios, tales como seguros, cuidado de la salud, productos bancarios, etc.

³² Se propone que las empresas de plataforma actúen como agentes de retención de los impuestos pagados por los trabajadores y que, además, paguen parte de las contribuciones destinadas a la seguridad social y el sistema de salud; define cómo se realizará el trabajo; puede emplear a otros para trabajadores realizar las tareas; retiene los derechos de propiedad intelectual de su trabajo; y si puede trabajar para múltiples clientes (Huws et. al. 2018:50).



aunque estaban excluidos de la relación laboral, eran económicamente dependientes de una empresa del mismo modo que un empleado en relación de dependencia y, por lo tanto, merecían gozar de los mismos derechos. En consecuencia, la nueva figura possibilitó, en los hechos, una expansión de la definición de “empleado” y, como resultado, un incremento de los niveles de protección laboral (Cherry y Aloisi, 2017).

Teniendo en cuenta las experiencias referidas y considerando los escenarios que se abrirían con la creación de una figura intermedia para los trabajadores de plataforma, la principal objeción que recibe una iniciativa de tales características es que aumentaría los riesgos de precarizar la estructura ocupacional. En efecto, tal como sucedió en Italia durante las primeras décadas de existencia de los *“lavoratore parasubordinato”*, es posible que los empleadores se vean incentivados a re-encuadrar a los trabajadores contratados bajo relación de dependencia en la nueva figura legal intermedia. De este modo, se privaría a esos trabajadores del goce de los derechos previstos exclusivamente en la relación de empleo tradicional (De Stefano, 2015; Cherry y Aloisi, 2017; Risak, 2018; OCDE, 2019b).

Por otro lado, dicha figura tampoco reduciría la incertidumbre jurídica ocasionada por las dificultades para clasificar a los trabajadores. Por el contrario, se corre el riesgo de que no desaparezca esa “zona gris” del marco normativo (que no permite categorizar fácilmente a las actividades que se desarrollan a través de las plataformas digitales), sino que termine desplazándose hacia otro ámbito. En consecuencia, la incertidumbre jurídica y los litigios asociados a ella no se resolverían con la creación de una figura intermedia sino que sólo adquirirían nuevas formas (De Stefano, 2015; Cherry y Aloisi, 2017).

Por último, la creación de una figura intermedia se enfrentaría a la dificultad de definir qué de-

rechos le corresponderían a los trabajadores encuadrados en ella y cuáles no. ¿Qué criterios deberían orientar la decisión de, por ejemplo, habilitar la posibilidad de que se organicen colectivamente pero privarlos de un salario mínimo, tal como proponen Harris y Krueger? ¿Por qué podrían tener derecho a vacaciones pero no una protección contra el despido injusto o una indemnización, como es el caso de los “workers” en Gran Bretaña? Además, según Cherry y Aloisi (2017), mientras que una categoría con un bajo nivel de protección (como la italiana en su primera formulación) corre el riesgo de impulsar la precarización de la estructura ocupacional; una definición “demasiado generosa” o con demasiados requisitos (como la española) no incentivaría su uso.

Si de todos modos se avanzara con esa figura, Cherry y Aloisi (2017) plantean que el caso de Canadá podría servir como referencia en la medida en que logró ampliar la figura de “empleado” y aumentar los niveles de protección de los trabajadores.

2.2.3. Aspectos a contemplar en la regulación

La clasificación como trabajadores bajo relación de dependencia, como autónomos o bajo una figura intermedia saldaría una parte importante de las discusiones en torno a los derechos que deberían gozar quienes realizan sus actividades laborales a través de plataformas digitales.

Ahora bien, numerosos aportes respecto a cómo abordar dicho asunto se desarrollaron con cierta independencia de esa discusión, es decir, planteando la necesidad de erigir un marco de protecciones para el conjunto de trabajadores de plataformas, más allá de la forma contractual bajo la que desarrollan sus tareas. Naturalmente, algunas de esas propuestas son más exhaustivas, otras están especialmente pen-



sadas para ciertas tareas o para determinado universo (por ejemplo, *crowdworking*). A continuación, reseñaremos algunos de los principales elementos descritos en los distintos planteos.

Jornada de trabajo. El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo convoca a establecer una Garantía Laboral Universal para todos los trabajadores, independientemente de la relación contractual que tengan (OIT, 2019a). Uno de los principales componentes de la Garantía es la de fijar límites máximos a la jornada laboral. La iniciativa se integra con la idea, también incluida en ese documento, de “ampliar la soberanía del tiempo” para “conciliar la vida profesional con la personal” (OIT, 2019a:12). Como referimos previamente, en Francia la ley El Khomri sancionada en 2016 incorporó el derecho a la desconexión para avanzar hacia ese objetivo. La regulación de la jornada laboral también podría incluir un número mínimo de horas (OIT, 2019a). En el “Manifiesto para reformar la economía gig” (De Stefano, 2019) se propone establecer ese mínimo luego de algunos meses de trabajo de un determinado trabajador, tomando en consideración un promedio de la cantidad de horas en las que realizó sus actividades laborales durante ese período.

Remuneración. Uno de los aspectos que mayor atención recibe entre los involucrados en el debate sobre la regulación del trabajo en plataformas es el de la remuneración que perciben los trabajadores. En particular, numerosas propuestas destacan la necesidad de fijar un ingreso mínimo (ETUC, 2017; Huws et.al., 2017; TUAC, 2017; Berg et. al., 2018; L20, 2018; Risak, 2018; Bisaro et. al., 2019; OIT, 2019a). Por otro lado, mientras que algunas posiciones sostienen que es necesario regular el pago bajo modalidades distintas del dinero como los vouchers, bitcoins, los sistemas de puntos, etc. (OCDE, 2019b), otros se inclinan directamente

por prohibir esta posibilidad (Berg et. al., 2018; Risak, 2018).

Salud y seguridad laboral. Otro de los componentes de la Garantía Laboral Universal propuesta por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo refiere a garantizar la protección vinculada a la salud y la seguridad en el trabajo (OIT, 2019a). Esta propuesta también fue refrendada por los sindicatos de los países del G20 y las federaciones sindicales internacionales agrupados en el Grupo Laboral 20 (L20, 2018) así como por otros participantes del debate en torno al trabajo en plataformas (Huws et.al., 2017; Bisaro et. al., 2019).

Responsabilidades de la plataforma en la organización del trabajo. Las empresas de plataforma acostumbra presentarse como meras intermediarias entre el cliente que solicita un producto o servicio y el trabajador que lo elabora o realiza. Como consecuencia, eluden en muchos casos algunas responsabilidades elementales respecto de la planificación y la implementación de las tareas, que terminan conspirando contra la posibilidad de que se realicen adecuadamente. Cuando esto sucede, la responsabilidad y los costos suelen recaer en el trabajador, que se ve expuesto a que el cliente rechace el producto o servicio o a que la plataforma lo sancione por algún tipo de incumplimiento.

Por eso, distintas propuestas marcan la necesidad de que las empresas de plataforma se responsabilicen de un conjunto de aspectos primordiales de modo de evitar estas eventualidades. Por caso, ellas deberían garantizar que las instrucciones que formulan los solicitantes de tareas sean claras y precisas. Además, deben mantener un canal de comunicación abierto con los trabajadores que sea capaz de responder cualquier inquietud o de apoyarlos cuando sea necesario. Por otro lado, deben advertir correc-



tamente a los trabajadores cuando las tareas solicitadas por un cliente puedan ser psicológicamente dañinas (Huws et.al., 2017; Berg et. al., 2018; Risak, 2018).

Régimen de evaluación. Uno de los aspectos más novedosos del trabajo en plataformas tiene que ver con que las empresas propietarias de estos dispositivos ya no tienen la necesidad de evaluar al trabajador. Por el contrario, ahora pueden externalizar esa tarea en los propios clientes, quienes asignan una puntuación que se sintetiza en un rating. Esa calificación es determinante para un trabajador dado que define en qué medida será convocado a realizar nuevas tareas.

En función de ello, distintos aportes remarcan la necesidad de que el cliente que califique negativamente a un trabajador tenga la obligación de justificar tal decisión, de que el trabajador pueda objetar esos argumentos y de que un mediador externo pueda intervenir en ese contrapunto y tenga la posibilidad de revertir la puntuación asignada originalmente. Además, debería impedirse que un trabajador clasificado genuinamente como autónomo o independiente sea sancionado por rechazar una tarea que le fuera asignada (Huws et.al., 2017; Berg et. al., 2018).

Como contrapartida, los trabajadores también deberían contar con la posibilidad de evaluar a los clientes que solicitaron sus tareas (Berg et. al., 2018; OCDE, 2019b). Una de las funciones de este mecanismo sería visibilizar a aquellos que rechazaron el producto o servicio elaborado por un trabajador y, por tanto, no abonar el monto comprometido.

Finalización de la relación de trabajo. La decisión de finalizar unilateralmente una relación de trabajo o de imposibilitar que un trabajador siga ofreciendo sus servicios resulta muy sencillo para una empresa de plataforma. Sólo se trata

de desactivar la cuenta correspondiente. En ese marco, distintas propuestas sugieren que las plataformas deben tener la obligación de justificar una decisión de esa naturaleza y, que, a su vez, los trabajadores deben tener la posibilidad de exponer sus argumentos (Huws et.al., 2017; Berg et. al., 2018; OCDE, 2019b).

Otros planteos proponen mayores restricciones para esta decisión empresarial, desde el establecimiento de “lineamientos para desactivar las cuentas de trabajadores” (TUAC, 2017:5) hasta la prohibición de la “posibilidad de excluir a los trabajadores de la plataforma de que se les proporcione tareas o de desactivar sus cuentas sin una buena razón” (Risak, 2018:15). Un aporte alternativo sugiere que en los términos y condiciones del servicio podría determinarse que una cuenta sólo podrá ser desactivada “por incumplimiento de los términos de servicio de la plataforma u otra obligación contractual” (Berg et. al., 2018:101).

Libertad de asociación y negociación colectiva. Uno de los aspectos centrales de distintas propuestas es garantizar la libertad de asociación y sindicalización de los trabajadores de plataforma, así como su derecho a la negociación colectiva (ETUC, 2017; TUAC, 2017; Berg et. al., 2018; L20, 2018; Risak, 2018; De Stefano, 2019). En particular, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT incluyó este punto como uno de los componentes de la Garantía Laboral Universal (OIT, 2019a).

Resolución de disputas. Numerosos aportes plantean la necesidad de establecer un mecanismo de resolución de disputas entre trabajadores, plataformas y clientes a cargo de un tercero neutral (TUAC, 2017; Berg et. al., 2018; L20, 2018; Risak, 2018; De Stefano, 2019; OCDE, 2019b). El objetivo sería constituir un ámbito donde puedan resolverse las controversias derivadas de la decisión de un cliente de rechazar el



producto de una tarea asignada a un trabajador, de una calificación negativa que impacte en el rating del trabajador, de una sanción o de la desactivación de la cuenta, entre otras problemáticas. El sistema serviría para que se sopesen los argumentos de cada una de las partes y, eventualmente, pueda revertirse una decisión.

Datos de los trabajadores. Las empresas de plataformas colectan una gran cantidad de datos de los trabajadores. Ese caudal se origina en las reseñas de los clientes (que se expresan en el rating) y en la supervisión permanente de la actividad laboral posibilitado por las nuevas tecnologías.

La posibilidad de que los trabajadores accedan a esa información que refleja su propio desempeño resulta, en primer lugar, una cuestión de estricta transparencia. Además, si esos datos son propiedad de la empresa e intransferibles, el trabajador no habrá de contar con su historial laboral y tendrá un fuerte desincentivo a ofrecer sus servicios en otra plataforma dado que, en ese caso, deberá empezar siempre de cero en la construcción de su reputación.

En ese marco, distintas propuestas destacan la necesidad de asegurar la propiedad y portabilidad de los datos propios de los trabajadores. En simultáneo, habrá que garantizar la posibilidad de que se transfieran sin restricciones entre distintas plataformas. Por último, será importante diseñar mecanismos para proteger la privacidad y confidencialidad de esa información (De Stefano, 2015; ETUC, 2017; Huws et.al., 2017; TUAC, 2017; Berg et. al., 2018; L20, 2018; Risak, 2018; Bisaro et.al., 2019; De Stefano, 2019; OCDE, 2019b).

Código de conducta empresarial. Distintas propuestas sugieren la posibilidad de elaborar un código de conducta de las empresas de plataforma en el cual se establezca un conjunto de compromisos

en materia de condiciones laborales. Según plantea De Stefano, la intención sería “definir un modelo de “responsabilidad social por default” (De Stefano, 2019:3). La principal referencia en esta materia es el Crowdsourcing Code of Conduct desarrollado por distintas empresas alemanas (Berg et. al., 2018; Cherry, 2019; De Stefano, 2019).

Algunos aportes sostienen que, en función de las características del trabajo en plataformas (fundamentalmente, del crowdworking), es menester diseñar una regulación a nivel internacional para abordar de modo eficaz los evidentes déficits en materia de condiciones laborales que presentan las actividades referidas.

En el informe preparado para la reunión de 2019 del grupo de trabajo sobre empleo del G20, la Organización Internacional del Trabajo fue especialmente enfática sobre esta necesidad. El documento plantea que una regulación implementada exclusivamente a nivel nacional corre el riesgo de promover un “forum shopping”, toda vez que las empresas de plataforma podrán seleccionar la jurisdicción en la cual establecerse legalmente en función de las características de los distintos marcos regulatorios. De este modo, una legislación protectora de los trabajadores podría constituirse en una “desventaja competitiva” para un determinado país (OIT, 2019:6).

La OIT (2019a; 2019b), al igual que Cherry (2019), propone tomar como referencia para una normativa de tales características al Convenio sobre el Trabajo Marítimo aprobado en el año 2006 y en vigor desde 2013. El carácter transnacional de ambas actividades, el hecho de que la mayoría de las contrataciones sean de carácter transitorio y la existencia de evidentes déficits en materia laboral que precisan ser abordados internacionalmente son algunos de las similitudes que ameritarían esa asociación.



En particular, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo contiene un conjunto de derechos laborales fundamentales, entre ellos, a “condiciones de empleo justas”, a “protección de la salud, a la atención médica, a medidas de bienestar”, etc. (art. IV). De acuerdo a Cherry (2019), el control de la aplicación previsto también puede servir de inspiración para el trabajo en plataformas: mientras que el convenio referido habilita a que todo buque sea sometido a inspección en el puerto de cualquier país miembro, los servidores podrían ser utilizados en ese preciso sentido para el caso de las actividades que aquí analizamos.

3. Comentarios Finales

Difícilmente pueda encontrarse otra experiencia en la que un modelo de negocios haya objetado tan frontalmente los pilares básicos sobre los que se erigen las relaciones laborales. La mal llamada “economía colaborativa” designa como socios, colaboradores, emprendedores o incluso pequeños empresarios a los trabajadores. De esta manera, pretende despojarlos del conjunto de derechos y garantías que el derecho nacional e internacional consagra a la parte más débil en una relación laboral, en el reconocimiento de la existencia de asimetrías que son intrínsecas al modelo de producción capitalista.

Aunque de modo incipiente en la mayoría de los casos, la cruda precarización laboral que afrontan quienes se desempeñan en las plataformas on-demand en ámbitos públicos está motivando la organización de los trabajadores. Sin embargo, los obstáculos que deben enfrentar en esa tarea son diversos y verdaderamente complejos.

La dispersión geográfica y la alta rotación de los trabajadores dificulta las condiciones básicas para la organización. La dependencia variable del ingreso determina niveles diferenciados de involucramiento en la actividad, de satisfacción e insatisfacción con las condiciones laborales y, por lo tanto, de predisposición a desarrollar un compromiso e identidad colectiva con el conjunto de los trabajadores. La administración algorítmica y el sistema de rankings y calificaciones refuerza la discriminación y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo. La ausencia de regulaciones habilita una amplia discrecionalidad de las empresas en la organización del trabajo y las relaciones laborales. La elevada proporción de migrantes que se desempeñan en las plataformas (población que se encuentra en situación de mayor vulnerabilidad social) condiciona la posibilidad de estos sectores de pro-



mover o participar de instancias organizativas. Y en algunos casos, la sindicalización de los trabajadores de plataformas se ve doblemente amenazada: no sólo por la empresa sino también por otros sindicatos, que o bien pugnan por la prohibición de una determinada empresa y persiguen a los trabajadores que se desempeñan en ella (como en el caso de Uber), o bien obstaculizan la conformación de nuevos gremios para concentrar sobre sí la representación.

Los trabajadores han afrontado estos desafíos con distinta suerte. Desarrollaron formas diversas de organización, algunas de ellas particularmente innovadoras. Se valieron de la tecnología para fortalecer los lazos, el compromiso y el desarrollo de una identidad colectiva. Y establecieron distinto tipo de vínculos con los sindicatos y el resto de los actores sociales. En particular, muchos sindicatos tradicionales están intentando incluir a los trabajadores de plataformas dentro de su base de representación. También se conformaron nuevos sindicatos, específicos de las empresas o de la economía de plataformas. Incluso, en algunos casos, los propios trabajadores avanzaron en la disputa del mercado a las empresas de plataformas, creando cooperativas u otras unidades de negocios que compitan con ellas, pero resguardando el trabajo de calidad.

Las características de los sistemas de relaciones laborales son absolutamente determinantes para entender el mayor o menor desarrollo que en cada contexto alcanza la organización sindical. El hecho de que la intensidad de la acción colectiva y los avances logrados a favor de los trabajadores fueron mucho mayores en Europa que en Estados Unidos es la cabal demostración de esto. La existencia de sindicatos fuertes, salarios y protección social más elevados, y un Estado más comprometido en la moderación de las asimetrías propias de las economías de mercado genera condiciones más propicias para que los trabajadores avancen en el establecimiento

de lazos y en la institucionalización de una representación.

Claro que estas condiciones y el efectivo desarrollo de la organización sindical de los trabajadores del sector también son determinantes centrales de los marcos regulatorios de la economía de plataformas. Es también en Europa donde han tenido lugar los avances más significativos en materia de negociación colectiva y regulación: con la suscripción de convenios colectivos en algunos casos, con la conformación de comités de empresa en determinadas empresas de Alemania y Austria, con la sanción de leyes específicas en unos pocos países, o con la aprobación de una directiva por parte la Unión Europea, que es vinculante para sus miembros. En Estados Unidos también se aprobó una normativa en California, uno de los estados que tienen un marco normativo de mayor protección a los trabajadores.

Sin embargo, hasta el momento, la gran mayoría de los estados nacionales y subnacionales no han estado a la altura para abordar esta situación. La ausencia de regulación sigue siendo la regla, en un sector que precisa de manera urgente mejorar las condiciones de trabajo.

Hoy existe un planteo regulatorio para dar un marco institucionalizado a esta suerte de recivilización (relaciones civiles y comerciales, entre pares) de la relación entre capital y trabajo que implicaría institucionalizar algo que no es real: la figura del autónomo económicamente dependiente. La experiencia española indica que el debate judicial (autónomos o falsos autónomos) prevalece aún con figuras de estas características.

A este planteo se le opone la posibilidad de una regulación de una forma jurídica que reconozca las realidades del trabajo en plataformas, habilite la representación sindical pero no implique la ins-



titudinalización de la dimensión mitológica de la economía de plataformas: la economía colaborativa aplicada al trabajo subordinado. Una regulación que incorpore una agenda tecnológica de derechos laborales en donde se establezcan los límites éticos, legales de las prácticas laborales atravesadas por la tecnología, en favor de su potencialidad. Suponemos que puede existir cierta adaptación de las normativas laborales a la novedad tecnológica sólo si existe también una adaptación técnica a las regulaciones laborales.

El impacto del desarrollo de la economía de plataformas en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales en la Argentina posee facetas disímiles por las características diferenciadas de los modelos de negocios de las plataformas, por el tipo de servicios que brindan -ya sea que reemplazan digitalmente servicios antes brindados físicamente o crean un nuevo servicio o multiservicio como consecuencia de la mediación tecnológica- o bien por las condiciones previas de la actividad en la cual operan e interactúan. Si tenemos en cuenta estas características del desarrollo también deberían tenerse en cuenta diversos abordajes jurídicos para escenarios de conflicto y desarrollo disímiles.

En la Argentina el marco regulatorio de las relaciones laborales puede ser extendido e incluso sobrerregulado, pero también permite la inscripción de modelos de organización del trabajo y de la empresa de diversas índoles. Para el caso, evaluar con detenimiento si existen modelos de organización del trabajo y la empresa en plataformas que se asemejan al modelo de las agencias de empleo, de las empresas de servicios eventuales o de agencias de trabajo tercerizado podría ahorrarnos la necesidad de diseñar regulaciones que contemplen todas las facetas del trabajo en plataformas, para concentrarnos en actividades y modelos realmente desregulados o sin regulación aplicable.

Otro aspecto a tener en cuenta es el andamiaje teórico, económico y jurídico que conlleva la posibilidad de eficientizar procesos y facilitar la intermediación entre los factores de la producción y el trabajo. Es decir, ser conscientes de la potencialidad de este planteo cuando de proteger actividades “tradicionales” y sus estándares de derechos y obligaciones -alcanzados por una negociación colectiva extendida, dinámica y de larga data- se trate. En suma, ¿Cómo contemplar la complejidad y potencialidad de las plataformas sin perforar convenios colectivos de trabajo de actividades en las que los niveles de flexibilidad propuestos (a adoptados) por las plataformas son verdaderamente exógenos? ¿Por qué habrían de adecuarse las regulaciones existentes de actividades industriales y de servicios a modelos de organización del trabajo que aún le son ajenas?

Al respecto sugerimos tener en cuenta una herramienta regulatoria del derecho laboral argentino: los estatutos especiales en su versión abierta. Es decir, regulaciones laborales que, para actividades específicas y por su propia naturaleza, pueden contemplar modalidades específicas de contratación, distribución de la jornada, descansos, remuneración, extinción u otros derechos y obligaciones como los reseñados arriba e institutos de otra índole cuando resulte razonable; y compatibilizando esas especificidades con la regulación general del trabajo que incluyen limitación de la jornada de trabajo, salario mínimo vital y móvil, representación y tutela sindical, negociación colectiva, protección contra el despido arbitrario, etc. Con las herramientas jurídicas adecuadas la economía de plataformas podría garantizar mayores niveles de formalidad e inclusive elevar estándares de derechos, contemplando niveles relativos de flexibilidad en la asignación y control del tiempo de trabajo, sin afectar derechos consagrados legal y constitucionalmente.



En ese marco, la tarea es reconocer que, más allá de las novedades que las plataformas introducen a las relaciones laborales, sigue existiendo asimetría entre capital y trabajo, sigue existiendo dependencia y, por eso, sigue existiendo la necesidad de que del derecho y las instituciones tutelen a la parte más débil. Ni la tecnología ni las actividades que se desarrollan a través de plataformas digitales precisan de la demolición del edificio normativo construido con anterioridad a su surgimiento. La regulación no pone en riesgo el avance tecnológico ni la propia supervivencia de este tipo de actividades. Si el modelo de negocios de algunas empresas de plataformas está basado en la hiper-explotación de la fuerza de trabajo, entonces, como sucedió tantas veces en la historia, las instituciones podrán rechazar ese esquema y forzar su adecuación, en lugar de admitir esta realidad como una situación inexorable. Porque no lo es.

Como bien lo planteó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, de lo que se trata finalmente es de “encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente”.

- La economía colaborativa no es otra cosa que el marco TEÒRICO legitimador de la expansión tecnológica inexorablemente contraria a las garantías laborales. La automatización en el sector industrial provocó la reducción del poder de los trabajadores, pero no por efecto de la propia tecnología, sino por el barrido de derechos producto de su inexorabilidad (reconocer el poder del planteo de la economía colaborativa)
- Desregular es institucionalizar la regulación del mercado. En este caso, la clasificación de los trabajadores de plataformas como autónomos es una forma de regulación que ya adoptó el mercado. La posible categorización legal de los trabajadores de plataformas como autónomos o como autónomos económicamente dependientes no es otra cosa que la institucionalización de la regulación de mercado.
- El mito de la economía colaborativa está perdiendo legitimidad. Las empresas tecnológicas (las plataformas estudiadas acá pero también las redes sociales como Facebook y plataformas de comercio como Amazon) no tienen la misma confianza del público que cuando comenzaron a surgir diez años atrás. La legislación, las instituciones estatales y sociales tardan en adaptarse. Importa la disputa por el aporte de estas empresas a la sociedad y el nivel de concientización sobre sus efectos sobre el trabajo, la desigualdad, la democracia, la privacidad.
- Es necesario instituir nuevos derechos y obligaciones y cuidar los convenios colectivos de trabajo que sirven de protección para actividades “fordistas”
- La herramienta de los estatutos especiales. Distinguir agencias de empleo, plataformas que intervienen en sectores institucionalizados y regulados, y plataformas de servicios locales y crowdwork.
- Administrar la transición tecnológica protegiendo la negociación colectiva, las regulaciones existentes, debate en torno a la productividad y organización de la jornada, pisos mínimos para nuevas actividades como el trabajo en plataformas.



Bibliografía

- ALOISI A. (2018) The Role of European Institutions in Promoting Decent Work in the “Collaborative Economy”. In: Bruglieri M. (eds) *Multidisciplinary Design of Sharing Services. Research for Development*. Springer, Cham
- BEDNAROWICZ, B. (2019). Workers’ rights in the gig economy: is the new EU Directive on transparent and predictable working conditions in the EU really a boost?, disponible en <http://eulawanalysis.blogspot.com/2019/04/workers-rights-in-gig-economy-is-new-eu.html>
- BELTRAN, I. (2019). “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”. En “XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals”. DOC#5. CGPJ, CEJFE y ACI (p. 4 - 110).
- BENSUSÁN AREOUS, G., EICHHORST, W., & RODRÍGUEZ, J. M. (2017). Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones.
- BERG, J. (2015). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comp. Lab. L. & Pol’y J.*, 37, 543.
- BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U., & SILBERMAN, S. (2018). Digital labour platforms and the future of work. Towards Decent Work in the Online World. Report de l’OIT.
- BISARO et. al. (2019). Agenda urgente para una sociedad de trabajo, Fundación Friedrich Ebert Argentina.
- BUENO, C. (2018). Inspecciones del trabajo, en Salazar-Xirinachs, J. y Chacaltana, J. (2018). *Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2018. 484 p.
- CANT, C. (2018) Deliveroo workers launch new strike wave, Notes from below, <https://notesfrombelow.org/article/deliveroo-workers-launch-new-strike-wave>
- CAPRETTA, JAMES (2016), “The On-Demand Economy and Worker Benefits and Protections”, Fresh perspective series, The Aspen Institute, Colorado.
- CHERRY, M. (2019). Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy, *Conditions of Work and Employment Series N° 106*.
- CHERRY, M.A. & ALOISI, A. (2017). “Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach”, in *American University Law Review*, Vol. 66, N° 3, pp. 635 ff.
- CINI, L. AND TASSINARI, A. (2018) On Struggles in Logistics: Notes for militant labor activism from the Italian experience, Notes from below, diciembre de 2018. <https://notesfrombelow.org/article/struggles-logistics-notes-militant-labor-activism>
- COLLIER, R.B. DUBAL, V. AND CARTER, C. (2018) *Disrupting Regulation, Regulating Disruption: The Politics of Uber in the United States*, Perspectives on Politics, December 2018, Vol. 16/N° 4



COLLIER, R.B. R.B. DUBAL, V. AND CARTER, C. (2019) Gig Work, Surrogate Politics, and Uncertain Regulation: Uber Labor in the U.S. (unpublished paper)

COLLIER, R. DUBAL, V. AND CARTER, C. (2017). “Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate”. IRLE Working Paper N° 106-17.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 20 (LC/TS.2019/31), Santiago, 2019.

COMISIÓN EUROPEA (2016). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una agenda europea para la economía colaborativa.

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2017). El futuro del trabajo.

DAUGAREILH, I., DEGRYSE, C. AND POCHE, P. (2019). The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, ETUI, Brussels.

DE PABLO, I. (2018) Precarización en dos ruedas, Nuestras Voces, 11 de septiembre de 2018 <http://www.nuestrasvoces.com.ar/otras-voces/precarizacion-en-dos-ruedas/>

DE STEFANO, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol’y J.*, 37, 471.

DE STEFANO, V. (2019). A manifesto to re-

form the Gig Economy, Regulating for Globalization, 01/05/2019, <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>

DE STEFANO, V. AND WOUTERS, M. (2019). Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?, ETUI, Brussels.

DE STEFANO, V., & ALOISI, A. (2018). European Legal Framework for ‘Digital Labour Platforms’. European Commission, Luxembourg.

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (2019). DIRECTIVA (UE) 2019/1152 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

DRAHOKOUPIL, J., & FABO, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship. ETUI Research Paper-Policy Brief, 5.

DUBAL, V. (2019a) Solidarity Unionism v. Company Unionism in the Gig Economy, Law and Political Economy blog, <https://lpeblog.org/2019/06/18/solidarity-unionism-v-company-unionism-in-the-gig-economy/>

DUBAL, V. (2019b) Gig Worker Organizing for Solidarity Unions, Law and Political Economy blog <https://lpeblog.org/2019/06/19/gig-worker-organizing-for-solidarity-unions/>

ETUC (2017). Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork

EUROFOUND, INICIATIVAS DE ORGANIZACIÓN EN PLATAFORMAS (che-



queado en agosto de 2019) <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/platform-economy/initiatives>

FLOISSON, R. AND MANDL, I. (2018), Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review, Working paper WPEF18004 Eurofound, Dublin.

GARBARZ, M. (2018) Rumbo a la esclavitud digital, El Cohete a la Luna <https://www.elcoheteealaluna.com/rumbo-a-la-esclavitud-digital/>

GULLO, E. (2018) Capitalismo con tracción a sangre, Revista Anfibia, septiembre 2018.

HARRIS, S.D.; KRUEGER, A.B. (2015). A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker. Hamilton Project POLICY BRIEF 2015-10.

HUWS, U., SPENCER, N., SYRDAL, D. S., & HOLTS, K. (2017). Work in the European gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy.

JOHNSTON, H., & LAND-KAZLAUSKAS, C. (2018). Representación, voz y negociación colectiva la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo (N° 99500739 2002676). International Labour Organization.

L20 (2018). Declaración del L20 a la reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G20, Mendoza, Argentina, 6-7 de septiembre de 2018

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.

OECD (2019a), Policy Responses to New Forms of Work , OECD Publishing, Paris.

OECD (2019b), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris

OIT (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office – Geneva: ILO.

OIT (2019a). Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work International Labour Office – Geneva.

OIT (2019b). Policy responses to new forms of work: International governance of digital labour platforms Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Japan’s Presidency 2019, 22-24 April, Tokyo Parlamento Europeo (2017). Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa (2017/2003(INI)). Documento P8_TA(2017)0271.

PRASSL, J., & RISAK, M. (2015). Uber, taskrabbit, and co.: Platforms as employers-rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comp. Lab. L. & Pol’y J.*, 37, 619.

PRASSL, J., & RISAK, M. (2017). The Legal Protection of Crowdworkers: Four Avenues for Workers’ Rights in the Virtual Realm, in Meil / Kirov (eds.), *Policy Implications of Virtual Work*

RAHMAN, K.S. Y THELEN, K. (2019) The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism, *Politics & Society*, Volume: 47 issue: 2, page(s): 177-204



RISAK, M. (2018), Fair Working Conditions for Platform Workers Possible Regulatory Approaches at the EU Level.

SACHS, B. (2015). New DOL Guidance on Employee Status: News for Uber or Lyft?. Disponible en <http://onlabor.org/new-dol-guidance-on-employee-status-news-for-uber-or-lyft/#more-5299%20->

SCASSERRA (2019). El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo en las plataformas, revista Nueva Sociedad N° 279, enero-febrero de 2019.

SCHMALZ, S. (2017) Los recursos de poder para la transformación sindical, Nueva Sociedad Especial Sindicatos en Transformación, octubre de 2017, ISSN: 0251-3552, www.nuso.org.

SCHORR ET AL (2018) Dependence and Precarity in the Platform Economy (unpublished paper)

THELEN, K. (2018) Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States, Perspectives on Politics, Volume 16, Issue 4, December 2018, pp. 938-953

TODOLI-SIGNES, A. (2015). El Impacto De La 'Uber Economy' En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo (Uber Economy Impact on the Industrial Relationships: The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept). IUS Labor, 1-25.

TODOLÍ-SIGNES, A. (2019). El futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. Revista de treball, economia i societat, (92), 1-8.

TUAC (Trade Union Advisory Committee to Organisation for Economic Cooperation and Development) (2017) Digitalisation and the digital economy. Trade union key messages

VALDEZ, J. (2019) Variation in advanced capitalism: the gig economy vs. the state, (unpublished paper)

VAN DOORN, N. (2019) On the conditions of possibility for worker organizing in platform-based gig economies, Reflections on Platform Labour, Logout. <https://notesfrombelow.org/article/conditions-possibility-worker-organizing-platform>

VANDAELE K., PIASNA A. AND DRAHOKOUPIL J (2019), Unwilful ignorance: attitudes to trade unions among Deliveroo riders in Belgium, ETUI 2019

VANDAELE, K. (2018), Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe, Working Paper 2018.05, European Trade Union Institute, ETUI

WOODCOCK, J. Y CANT, C. (2019) The end of the beginning, Notes from below, <https://notesfrombelow.org/article/end-beginning>



Autores

Juan Manuel Ottaviano. es abogado especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UBA), colaborador del CETyD, IDAES (UNSAM) y miembro de UEPLaS.

Juan O'Farrell es economista y candidato a doctor en ciencia política de la Universidad Torcuato DiTella (UTDT) y colaborador del CETyD, IDAES (UNSAM)

Matías Maito es licenciado en Ciencias Políticas (UBA) y maestrando en Sociología Económica (UNSAM) e investigador del CETyD, IDAES (UNSAM)

Responsable

Fundación Friedrich Ebert
Marcelo T. de Alvear 883 | Piso 4° C1058AAK
Buenos Aires - Argentina

Equipo editorial
Christian Sassone | Ildelfonso Pereyra
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296

www.fes-argentina.org

ISBN: 978-987-4439-27-7

Friedrich Ebert Stiftung

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, Haití y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-987-4439-27-7

