



# Las plataformas digitales en el mundo del trabajo

por Alberto Birenbaum

Uno de los temas más debatidos en los últimos años acerca del mundo del trabajo es la incidencia de las nuevas tecnologías, sin dudas un desafío social y laboral.

Entre miradas de asombro, inquietantes y utópicas, ante la falta de datos, la discusión suele discurrir en el terreno de la especulación.

Argentina no es la excepción.

El trabajo en plataformas está invisibilizado en las estadísticas oficiales y no existen estudios exhaustivos que den cuenta de la realidad de los trabajadores que realizan su actividad por medio de una app.

Las nuevas modalidades de trabajo a través de plataformas digitales define diferentes categorías, evidenciando la complejidad y la heterogeneidad de un fenómeno dinámico y global. El mercado laboral argentino cambió significativamente en los últimos años. Se redujeron las tasas de actividad y empleo —sobre todo entre los más jóvenes— y casi un 30% de los ocupados realiza alguna forma atípica de trabajo.

Una aproximación al dimensionamiento del fenómeno indica que el conjunto de usuarios-proveedores de servicios en plataformas que han generado ingresos equivale al 1% del total de ocupados del país, es decir que todavía es un fenómeno incipiente pero con un crecimiento acelerado. Esa cifra incluye realidades muy diferentes, que van desde el joven que reparte mercadería en bicicleta hasta un ingeniero informático que realiza tareas para un cliente en Europa.

Otra pregunta que busca respuesta inicial es cómo se compone el universo de los trabajadores de plataformas, que abordaremos en nuestra ponencia.

Se plantea el problema de la clasificación del vínculo entre trabajadores, plataformas y clientes. En efecto, los criterios tradicionales no alcanzan para encuadrar completamente estas modalidades de trabajo y se ponen en tensión tres posiciones. Mientras que la mayoría de las plataformas insiste en reconocer a los trabajadores como independientes o socios, otra postura sostiene que las plataformas deben adecuarse a los marcos regulatorios existentes. Una tercera mirada apunta a la creación de categorías específicas, como la de contratista dependiente.

El trabajo en plataformas representa una oportunidad tanto para la creación de puestos de trabajo como para la mejora de productividad y las condiciones laborales. No obstante, también representa un riesgo de que este tipo de trabajo contribuya a profundizar y a acelerar procesos de precarización laboral y pérdida de calidad en los empleos, e involucionar el concepto del trabajo decente, que parece camino a seguir siendo un paradigma de búsqueda.

Con el fin de potenciar esas oportunidades y mitigar los riesgos, se han alzado voces con acciones a llevar adelante desde el Estado en el corto y mediano plazo, tales como cerrar las brechas regulatorias que producen incertidumbre a gestores y a trabajadores de plataformas; reconocer la reputación digital como capital portable de los trabajadores; e incorporar a las estadísticas oficiales categorías que visibilicen el trabajo en plataformas. Creemos que es fundamental que estas políticas se den a partir de un proceso participativo que involucre a los usuarios, a los trabajadores y a los gestores de las plataformas, como asimismo alguna representación sindical.

Las soluciones regulatorias deben contemplar las particularidades de cada plataforma y la velocidad del cambio tecnológico y de los modelos de negocio. Frente a la disrupción tecnológica, necesitamos un nuevo contrato social que garantice un piso de derechos laborales y protección social para todas las personas que trabajan.

La irrupción de una nueva fuerza laboral sin protección legal encendió el debate en la 19ª conferencia regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que concluyó el 5 de octubre del año pasado en Panamá. Allí la delegación sindical argentina representada advirtió sobre el impacto de las “apps” en la eliminación de empleos tradicionales y el “trabajo seguro y decente”, uno de los objetivos propuestos por Naciones Unidas (ONU) de cara al 2030 que el Gobierno incluyó en su agenda laboral y que ahora enfrenta dificultades por la recesión.

Las críticas a la colombiana Rappi, la española Glovo o la estadounidense Uber emergieron en las reuniones de trabajo del organismo, en donde representantes de 35 países analizaron “el futuro del empleo”.

Este sector de la economía registra altas tasas de inversión y crecimiento, a contramano del estancamiento económico, el creciente desempleo y caída de los ingresos que vive la región según el crudo diagnóstico que brindó el director de la OIT, Guy Ryder.

Pero los sindicalistas argentinos se quejaron por el incumplimiento de la legislación laboral y la destrucción de puestos de trabajo en otras actividades, que se verían perjudicadas por el avance de las nuevas tecnologías.

El director de la OIT, en tanto, se mostró preocupado por el deterioro del mercado laboral en la región. Mientras que hace cuatro años el desempleo se encontraba en baja en un 6,1%, desde entonces inició una marcha ascendente hasta alcanzar el 8,8% en el primer semestre de este año. En Argentina, el retroceso fue más acelerado: la tasa de desocupación saltó del 8,7% al 9,6% en un año. Son los datos del INDEC del segundo trimestre que todavía no reflejaba el impacto de la recesión.

En la "Declaración de Panamá" se recomienda “mitigar los efectos negativos y aprovechar las oportunidades de las revoluciones tecnológicas”, a la vez que se promueve "el cumplimiento efectivo de la legislación laboral en la economía formal e informal".

Es necesario que el derecho del trabajo efectúe una mirada sobre los modos actuales de trabajar ante la crisis, donde el concepto se confronta, por el reconocimiento de nuevos modos de contratar y mercados de trabajo segmentados, para determinar principalmente el grado de satisfacción que el trabajo honra en sus diversas categorías.

El trabajo decente demanda en la práctica: acordar protección laboral y social suficiente (seguridad social, negociación colectiva, salario social, entre otras medidas consideradas como derechos laborales básicos). Después, debe ocuparse de rescatar la participación del trabajador en el seno de la empresa, en la télesis de una comunidad de personas, erradicando la visión mercantilista de las relaciones laborales, hacia un modelo con rostro humano (Levinas).

***Alberto Birenbaum***

Profesor Titular Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales  
(Universidad Nacional de Tres de Febrero).

Doctor en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos (Universidad Nacional de Guatemala).

\* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en algún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.