

Desafíos de la regulación del trabajo de plataformas digitales de reparto en Argentina*

Challenges of Regulating Platform Delivery Work in Argentina

Desafios da regulação do trabalho em plataformas digitais de *delivery* na Argentina

Francisca Pereyra** y Lorena Poblete***

RESUMEN

A raíz de la cuarentena impuesta en marzo 2020, la labor esencial que desarrollaron los trabajadores de plataformas digitales de reparto otorgó renovada visibilidad a sus precarias condiciones laborales. A fin de protegerlos, se presentaron siete proyectos de ley que alternan entre clasificarlos como “asalariados” o como “trabajadores independientes”. Este artículo ahonda específicamente en el tratamiento de tres dimensiones que tienden a preocupar a los propios repartidores ante una potencial regulación de la actividad: la preservación de la flexibilidad horaria; la continuidad de la autorregulación en la generación de ingresos –aunque ello implique con frecuencia trabajar a destajo–; y la necesidad de lograr un acceso efectivo a la protección

Palabras clave: trabajadores de plataformas digitales de reparto, regulación del trabajo en plataformas digitales, Argentina.

* El presente artículo se enmarca en dos proyectos: “Economía de plataformas y servicios personales en el Área Metropolitana del Gran Buenos Aires. Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género”, con sede en Universidad Nacional General Sarmiento (UNGS) y financiado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD); y “El avance de la economía de plataformas sobre el mundo de las ocupaciones de sectores populares en el área metropolitana de Buenos Aires. Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género” (PICT 2019-1696: UNGS).

** Argentina. Licenciada en Sociología, Universidad de Buenos Aires. Magíster y Doctora, Universidad de Essex, Reino Unido. Actualmente se desempeña como profesora adjunta en el área de Economía del Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional General Sarmiento, Argentina. Buenos Aires, Argentina. franciscapereyra@hotmail.com

*** Argentina. Doctora en Sociología y Magíster en Antropología Social, Escuela de Estudios Superiores en Ciencias Sociales, París, Francia. Es profesora titular de la Escuela de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín, Argentina, y Fellow 2022-2024 de la Fundación Alexander von Humboldt, Alemania. lorena.poblete@conicet.gov.ar

social, con destaque para la carencia de seguro por accidentes de trabajo.

ABSTRACT

As a result of the quarantine imposed in March 2020, the essential labor performed by workers of digital delivery platforms implied the renewed visibility of their precarious labor conditions. Seven draft bills were introduced to Congress contemplating worker protection, oscillating in between the salaried/independent classification of these workers. Specifically, this paper analyzes three core dimensions of workers' concerns regarding labor regulation. Those include the preservation of flexible schedules, the continuity of income self-regulation –even though this often means overworking– and the need to gain fair access to social protections, where the absence of occupational hazards insurance stands out.

Keywords: digital platform delivery workers, regulation of work on digital platforms, Argentina.

RESUMO

Em função da quarentena imposta em março de 2020, o trabalho essencial desempenhado pelos trabalhadores de plataformas digitais de *delivery* outorgou visibilidade renovada a suas precárias condições laborais. Com a finalidade de protegê-los, foram apresentados sete projetos de lei que alternam entre a sua classificação como “assalariados” ou como “trabalhadores independentes”. Esse artigo se aprofunda especificamente no tratamento de três dimensões que tendem a preocupar os próprios entregadores ante uma potencial regulação da atividade: a preservação da flexibilidade de horário; a continuidade da autorregulação na geração de renda – embora isso implique, com frequência, trabalhar sem descanso–; e a necessidade de conseguir um acesso efetivo à proteção social, com destaque para a carência de seguro para acidentes de trabalho.

Palavras-chave: trabalhadores de plataformas digitais de *delivery*, regulação do trabalho em plataformas digitais, Argentina.

Introducción

En Argentina, la irrupción más importante de empresas de reparto a domicilio vía plataformas se produjo hacia 2018. Por un lado, el cambio de signo de gobierno en 2016 creó un contexto propicio para la entrada de estas empresas –especialmente en función de la desregulación de los movimientos de capitales desde y hacia el exterior–. Por otro lado, el entorno también facilitó el reclutamiento de trabajadores y trabajadoras, en tanto el ingreso de estas plataformas coincidió con una severa crisis económica que repercutió en el mercado laboral (Fernández y González, 2019; Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC], 2019).

Las plataformas digitales se encuentran registradas como proveedoras de servicios informáticos y excluyen toda vinculación laboral con los repartidores, quienes deben registrarse como trabajadores independientes. La imposición de este estatuto laboral ha sido ampliamente cuestionada por la literatura (Cherry, 2016; Di Stefano, 2016; Pralss, 2018). El debate en torno al estatuto laboral de los trabajadores de reparto se focaliza en una serie de indicadores de dependencia laboral, tales como la fijación del precio de los envíos por parte de las plataformas; la intermediación tanto en los pagos como en la comunicación entre trabajadores y clientes; el control que ejercen las empresas en términos de la definición de las tareas a realizar y el modo de realizarlas a través de diferentes incentivos y penalizaciones; y la dependencia económica de los trabajadores respecto a esta fuente de empleo, entre otros (Ivanova et al., 2018).

En cualquier caso, la forma que asumen estas relaciones laborales vuelve a poner sobre la mesa problemas preexistentes que se suelen observar alrededor de diversos modos de precarización del trabajo que pueden ir desde la informalidad total hasta variadas formas de “empleo atípico” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). Sin duda, una de las preocupaciones más recurrentes en este sentido apunta a las dificultades que estas inserciones laborales pueden implicar en términos de acceso a las protecciones sociales, tradicionalmente ligadas a la forma estándar de empleo; es decir, sujetas a un contrato de trabajo asalariado formal, de tiempo completo y a duración indeterminada (Berg et al., 2018; Rogers, 2017).

A raíz de la cuarentena decretada en marzo 2020, la vulnerabilidad de los repartidores de plataformas digitales se hizo aún más evidente puesto que se encontraron entre los primeros trabajadores exceptuados de las restricciones a la circulación por ser considerados “trabajadores esenciales”. Durante el estado de emergencia, en el que la mayoría de la población permaneció en sus hogares, los repartidores –aun a riesgo de contagiarse– fueron quienes aseguraron el aprovisionamiento de bienes de primera necesidad. Esto les dio una gran visibilidad social, y sus precarias condiciones de trabajo quedaron aún más expuestas. Así, entre marzo y noviembre de 2020, se presentaron al Congreso cinco anteproyectos con el objeto de establecer marcos normativos que reconocieran derechos laborales y beneficios de la seguridad social a estos trabajadores, que se sumaron a otros dos presentados en 2019¹. Los mismos reúnen un abanico de encuadres legales que van desde el estatuto de asalariado estándar al estatuto de trabajador independiente, pasando por versiones que combinan estos estatutos en un mismo régimen laboral.

Este artículo busca comprender los modos en que las regulaciones propuestas intentan resolver el dilema en torno a la clasificación de los repartidores de plataformas digitales, con especial hincapié en el análisis del tratamiento de ciertos aspectos que los propios repartidores manifiestan como preocupaciones ante una potencial regulación de la actividad. Sin desconocer que la mirada de los repartidores está marcada por la urgencia económica y las problemáticas más inmediatas que experimentan, la intención de este trabajo es contribuir al conocimiento sobre el tema, en base a las preocupaciones manifestadas por los propios implicados. El artículo se focaliza entonces en el análisis de tres dimensiones que los repartidores de plataformas digitales subrayan como cruciales para el ejercicio de la ocupación: la preservación de la flexibilidad horaria; la continuidad de la autorregulación del nivel de ingresos; y la necesidad de acceso a la cobertura ante accidentes de trabajo.

1 A pesar de la proliferación de propuestas legislativas, ninguno de los proyectos se discutió en el Congreso. Uno de los presentados en 2019 perdió el estado parlamentario, razón por la que se volvió a presentar al Senado en marzo de 2021.

La estrategia metodológica utilizada es de tipo cuali-cuantitativa e incluyó información compartida entre el proyecto UNGS/AFD y la oficina local de la OIT. En primer lugar, se realizó una serie de entrevistas grupales en marzo de 2019 y otra serie de entrevistas individuales telefónicas en junio de 2020 (70 entrevistas). En segundo lugar, se realizó una encuesta por etapas: 1) un relevamiento de 300 casos realizado en julio de 2019; 2) una actualización del relevamiento previo, de 150 casos, en julio de 2020, con el propósito de recabar información sobre el impacto de la pandemia (cuando fue posible se entrevistaron trabajadores con los ya se había conversado en 2019). Adicionalmente, se incluyó una cuota intencional de 150 mujeres entre febrero y marzo de 2021, a fin de contar con suficientes casos para poder extrapolar resultados sobre sus experiencias. Finalmente, se conformó un corpus de análisis documental que incluye el conjunto de proyectos de ley presentados al Congreso entre 2019 y 2020, notas periodísticas e informes de expertos.

El artículo está organizado en cuatro secciones. En la primera se sitúa el debate sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas en el contexto argentino. En la segunda sección se caracteriza brevemente a los trabajadores de reparto a domicilio en el país. La tercera sección da cuenta de las preocupaciones e inquietudes de los propios trabajadores respecto a una potencial reclasificación de su estatuto laboral. Finalmente, la cuarta sección analiza las propuestas legislativas y se focaliza en el modo en que los distintos anteproyectos plantean la regulación del tiempo de trabajo, la fijación de las remuneraciones y el acceso al seguro de accidentes de trabajo.

El problema de la clasificación de los trabajadores de plataformas digitales

Las plataformas digitales de reparto exigen que los repartidores cuenten con su propio medio de transporte (bicicletas o motocicletas), así como con un teléfono inteligente y un plan de datos que les permita utilizar la aplicación de reparto. Con muy pocas excepciones, quienes desempeñan la actividad son individualmente responsables de cumplir con las normativas vigentes (normas viales, de seguridad e higiene). Asimismo, el equipamiento necesario para trabajar (cajas térmicas, uniformes, etc.) suele ser abonado por ellos, en consignación a las empresas. También tienen que hacerse cargo de los seguros necesarios

para el desarrollo de la ocupación y del pago de los aportes al sistema de seguridad social, porque ingresan legalmente a las plataformas bajo el estatuto de trabajador independiente.

Los estudios sobre esta ocupación se focalizan principalmente en los indicios que permiten verificar o descartar la relación asalariada. Por un lado, aquellos relativos a la subordinación jurídica –definida como la capacidad de dar órdenes y directivas, así como controlar la ejecución y sancionar incumplimientos– y, por otro lado, aquellos ligados a la dependencia económica –entendida como la medida en que los trabajadores dependen de la ocupación en tanto principal fuente de ingresos– (Fudge et al., 2003; Supiot, 2000).

En base a estas consideraciones, la literatura tiende a negar el carácter independiente de este trabajo; subraya el uso inapropiado que hacen las plataformas digitales de esta categoría (Di Stefano 2016, 2017), como estrategia para reducir los costos laborales y desvincularse completamente de toda responsabilidad patronal (Todolí Signes, 2017). En muchos contextos nacionales, la problemática suele saldarse con figuras intermedias entre el trabajo asalariado y el independiente. No obstante, en Argentina, el esquema dual que estructura el sistema de protección del trabajo y el acceso a la seguridad social –basado en binomio trabajo asalariado/independiente– establece el perímetro dentro del cual resolver el dilema de la clasificación del trabajo a través de plataformas.

Los encuadres normativos a nivel internacional

A la hora de regular este tipo de actividad, una primera opción que se suele barajar es la de incluir a estos trabajadores dentro del régimen general de trabajo, o bien en un régimen especial de trabajo ajustado a las nuevas formas de ejercicio del control o el modo particular en que se estructura la dependencia laboral (De Stefano, 2016; Todolí Signes, 2017). La reciente sanción de la denominada “Ley Rider” (Real Decreto Ley 9/2021) en España, en mayo de 2021, constituye un caso emblemático al hacer efectiva esta posibilidad. En efecto, se trata de una ley que establece la incorporación de los repartidores de plataforma dentro del régimen general de trabajo asalariado².

2 De manera adicional, la ley genera otro antecedente novedoso en el mundo de la regulación del empleo mediante plataformas, al prever la inclusión, dentro del mismo

Una segunda alternativa supone extender las protecciones sociales relativas al estatuto de trabajador independiente -manteniendo, al igual que la opción anterior, el modelo binario que estructura el derecho laboral y las protecciones del trabajo- (Collier et al., 2017; Fudge et al., 2003). Esto se suele traducir en la incorporación de protecciones especiales diseñadas para la actividad. Francia, por ejemplo, reglamentó en 2016 la actividad de los trabajadores de plataformas (Loi No. 2016-1088), a quienes consideró estatutariamente como trabajadores independientes (Daugareilh, et al., 2019; Mazuyer, 2022), sobre la base de las disposiciones generales de la ley preexistente de micro-emprendedores (Loi No. 2008-776). No obstante, a modo de ejemplo, en vista a la propensión organizativa que suelen detentar los repartidores y los reclamos que protagonizan, se les reconocieron derechos colectivos; es decir, derecho a la acción colectiva, a la organización sindical y la negociación colectiva (Daugareilh, 2019; Dirringer, 2018).

Una última posibilidad tiene que ver con el uso o creación de estatutos intermedios entre el estatuto de asalariado y el de trabajador independiente. La estrategia no es realmente novedosa, ya que este tipo de figuras legales intermedias se originó a fines del siglo XX para adaptar el derecho laboral a nuevas formas de trabajo (Supiot, 1999). En contraste con las opciones anteriores, esta alternativa cuestiona la estructura binaria de las protecciones. Así, busca enmarcar las relaciones laborales que se sitúan en las “zonas grises” que dibujan la frontera del trabajo asalariado y el trabajo independiente (Supiot, 2000), particularmente aquellas caracterizadas por la dependencia económica a un único o principal dador de trabajo. Los casos emblemáticos de categorías intermedias son el estatuto “*worker*”, establecido en el Reino Unido; el de trabajador “para-subordinado” en Alemania, “co-co-co” (contrato de colaboración coordinada) en Italia y el “*dependent contractor*” en Canadá (Daugareilh et al., 2019; Dirringer, 2018; Fudge et al., 2003; Müehlberger, 2007). Estos estatutos híbridos niegan explícitamente la existencia de una relación laboral, pero reconocen ciertas protecciones laborales, como salario mínimo, vacaciones pagas, descanso diario y semanal, preaviso, entre otros. Aunque estos estatutos

estatuto, de un artículo que obliga a este tipo de empresas a transparentar la gestión algorítmica de la fuerza de trabajo. Para un análisis detallado del caso español, consultar Todolí Signes (2021) y Moreno Gené (2022).

fueron utilizados para enmarcar a los trabajadores de plataformas digitales, distintos analistas coinciden en subrayar que la estrategia resulta problemática porque puede traducirse en la reclasificación de trabajadores otrora asalariados (Davidov et al., 2015; Freedland y Prassl, 2017; Fudge et al., 2003).

La especificidad del caso argentino

En Argentina, la irrupción de las plataformas digitales de reparto a domicilio se produce en un marco laboral que, si bien desde el punto de vista jurídico se encuentra fuertemente anclado en la figura del trabajador asalariado (asociada el acceso completo a la protección social), viene experimentando en los hechos el crecimiento de una heterogeneidad de situaciones. Por un lado, la pérdida de dinamismo de la generación de empleo asalariado formal, sobre todo a partir de los años setenta, implicó un crecimiento significativo del desempleo, el trabajo asalariado no registrado y las actividades por cuenta propia asociadas a la supervivencia (Cerrutti y Grimson, 2004), con los problemas que supone para un régimen de protección social principalmente contributivo. Por otro lado, a este distanciamiento de la figura del trabajador asalariado protegido se le suman fuertes tendencias recientes a la deslaborización, entendida como la práctica de utilizar la categoría “trabajador autónomo”, a fin de tratar el vínculo de dependencia como si no existiera, ya sea recurriendo al fraude o la simulación (Goldín, 2020).

Así, las estadísticas recientes indican que el desempleo ronda en torno al 11% (un indicador que resultó particularmente deteriorado por la pandemia); que más de un tercio de los asalariados trabajan en condición de informalidad y que el trabajo independiente reviste un peso significativo. En efecto, las actividades laborales autónomas en la actualidad representan casi un tercio de los ocupados (29,4%), y dentro de esta categoría predominan ampliamente los cuentapropistas (89,4%), en contraposición con los profesionales y microemprendedores que emplean a otras personas (INDEC, 2021).

El crecimiento de los trabajadores que caen por fuera de la categoría de “trabajador ideal” (asalariado y formal) implica la necesidad de formular algún tipo de encuadre que los acerque al sistema de protección social, aun cuando ello suponga una segmentación de este en

términos de cobertura. En lo que hace al acceso a esquemas de protección social estandarizada y asociada al tipo de inserción laboral, los esfuerzos se han centrado en la protección de la figura del trabajador independiente. La iniciativa se materializó a través de la creación del Régimen de Monotributo en 1998, diseñado específicamente para los trabajadores autónomos de bajos ingresos (Poblete, 2014). Se trata de un régimen tributario integrado que unifica, en un único pago fijo mensual, las obligaciones impositivas junto con los aportes mínimos al sistema de salud y previsión social, razón por la que recibe el nombre de “monotributo”. Bajo este régimen, los trabajadores pueden acceder a tres de los cinco componentes de la seguridad social: seguro por vejez (jubilación), invalidez y fallecimiento; asignaciones familiares³; y seguro de salud a través del sistema de obras sociales⁴. Quedan marginados no obstante del acceso al seguro por riesgos de trabajo y del seguro de desempleo.

Frente a este esquema dual que se estructura en torno a la dicotomía asalariado/trabajador independiente, la legislación existente hace lugar a cierto grado adicional de heterogeneidad al contemplar estatutos de asalariados “especiales”. En efecto, desde mediados del siglo XX comenzó a expandirse la creación de regímenes específicos diseñados para proteger a algunos grupos de trabajadores atípicos. Se focalizaban en el modo en el que se organiza la actividad, muchas veces marcada por la estacionalidad del empleo –por ejemplo, en el caso de los trabajadores de la construcción o de los peones rurales–, o en las posibilidades contributivas de los empleadores –como sucede en el trabajo doméstico remunerado–. Es importante señalar que se trata de estatutos especiales que reconocen el carácter dependiente de las actividades en cuestión. No obstante, se han cuestionado porque legitiman posiciones en las que los derechos laborales y sociales se encuentran muchas

3 Se refiere a determinados montos de dinero que se abonan por “carga familiar”; es decir, por personas dependientes del ingreso que genera el trabajador (hijos menores de 18 años).

4 En Argentina, la organización del sistema de salud se divide en tres subsectores: las obras sociales, el público y el privado. Las obras sociales constituyen el sistema de mayor cobertura. Se trata de instituciones organizadas por sindicatos de trabajadores para atender la salud de los asalariados de su actividad. Desde 1993, los trabajadores se encuentran habilitados para optar por transferir sus aportes a la obra social de su elección.

veces limitados en función de argumentos que tienen que ver con las características particulares de la actividad.

Si bien la legislación local no contempla –como en otros países– figuras híbridas de trabajo que combinen estadios intermedios entre el trabajo dependiente y el independiente, en los hechos se registra una segmentación del acceso al sistema de protección del trabajo, fundamentalmente a través del degradé de mayor a menor inclusión que implican los marcos normativos de los asalariados formales plenos, los asalariados amparados bajo estatutos especiales y los trabajadores independientes, respectivamente.

Teniendo en cuenta esta situación, y dada la especificidad del trabajo de reparto vía plataformas, la mayoría de los proyectos de ley presentados al Congreso entre marzo y noviembre 2020 se focalizan en alguna de las dos últimas estrategias (estatutos de asalariados especiales o trabajo independiente). En algunos casos, incluso, se propone combinarlas, en dependencia de la dedicación horaria de los trabajadores⁵.

En general, aquellos proyectos que buscan ampliar las protecciones de los trabajadores de plataformas al considerarlos asalariados atípicos lo hacen en función de una serie de indicadores de subordinación jurídica y económica que presenta la ocupación en el país (por lo general van en línea con lo observado en la actividad a nivel internacional).

Dentro de los indicadores de la subordinación jurídica, se destaca la utilización de mecanismos de reputación que definen el modo y la cadencia con que se realiza el trabajo, y también establecen mecanismos de sanción que pueden incluir hasta la inhabilitación de realizar repartos (Mugnolo et al., 2020). El puntaje asignado a los trabajadores incluye distintos aspectos relativos a la evaluación de la plataforma – tasa de aceptación de viajes, cantidad de pedidos entregados, puntualidad en registrarse a las horas comprometidas con la plataforma–, junto con la calificación que les otorgan los clientes. Se trata de un sistema que reviste consecuencias directas para quienes son evaluados, entre las que se incluyen el número de pedidos ofrecidos, la distancia que implica cada uno de ellos, la cantidad de “promociones” o “incentivos”

5 Ver en anexo las características más relevantes de los proyectos de ley.

recibidos, y en algunas plataformas la prioridad para elegir franjas horarias de trabajo (OIT, 2020).

Otro de los mecanismos utilizados por las plataformas para ejercer control sobre el proceso de trabajo es el sistema de bloqueos. Quien resulta bloqueado no podrá trabajar hasta tanto se lo vuelva a habilitar – una suspensión puede durar horas, días o erigirse como permanente–. Las razones pueden obedecer al incumplimiento con requerimientos administrativos, no conectarse para trabajar en el horario elegido o tener quejas reportadas por clientes. Entre las razones de bloqueos que se perciben como más arbitrarias, se mencionan las quejas de clientes al recibir los productos incorrectos, cuando los mismos suelen entregarse sellados por parte del local proveedor, y la imposibilidad de responder al llamado del soporte técnico cuando se está manejando. Asimismo, también se registraron casos de bloqueos derivados de la participación de los trabajadores en acciones de protesta (Del Bono, 2019; López Mourelo y Pereyra, 2020).

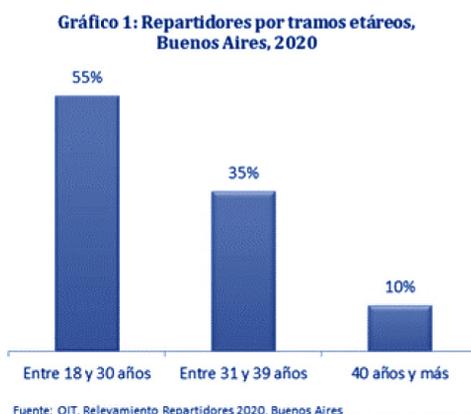
La dependencia económica se relaciona con cuestiones tales como que los ingresos dependan exclusivamente de este tipo de inserción, así como también con la fijación unilateral del precio de cada entrega por parte de las empresas. Sin duda, en el caso argentino la sujeción económica de los trabajadores es importante. Lejos de ser una “changa”⁶, propia de la denominada *gig-economy*, la inserción se caracteriza por largas jornadas laborales promedio (Madariaga et al., 2019). En relación con la cuestión de la fijación del precio, existe una tarifa “base” por cada viaje determinada por la plataforma que, además, en algunos casos puntuales, varía según la calificación del trabajador y la distancia que implique el recorrido. La misma se considera de forma casi unánime como muy baja, y su actualización en un contexto inflacionario ha sido prácticamente nula. Esta tarifa base suele complementarse con las denominadas “promociones” o “incentivos” que aumentan el precio por entrega en ocasiones puntuales, cuando por ejemplo la cantidad de pedidos supera la disponibilidad de repartidores. Por último, un indicador adicional de la sujeción económica de los trabajadores a las empresas es la intermediación de la plataforma en los pagos, de

6 “Changa” es la voz utilizada en Argentina para hablar de trabajos temporarios, cuyo objetivo es obtener dinero extra realizando tareas menores.

allí que varios entrevistados manifiesten quejas ante demoras en los depósitos (OIT, 2020).

El perfil de los repartidores de plataformas digitales

A fin de comprender las inquietudes de los repartidores frente a la potencial regulación de la actividad resulta importante conocer su situación sociodemográfica y económica. Esta fuerza de trabajo está compuesta por segmentos que experimentan dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, fundamentalmente jóvenes y migrantes. Por un lado, los encuestados exhiben una edad promedio de 30 años y cerca del 55% se concentra en el tramo de los 18 a los 30 años: tan sólo 1 de cada 10 supera los 40 años.

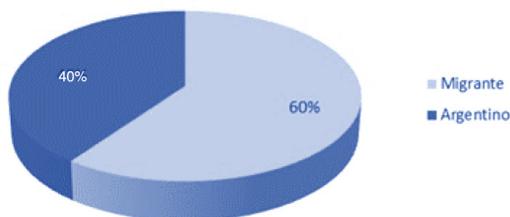


Por otro lado, en coincidencia con lo que señala la literatura a nivel internacional, aproximadamente el 60% de los trabajadores encuestados son migrantes. En Argentina, como en otros países de la región, la gran mayoría (78%) procede de Venezuela. En efecto, el desembarco de plataformas digitales de reparto coincidió con la llegada al país de un fuerte flujo de trabajadores venezolanos⁷, quienes encuentran en esta ocupación –con bajas barreras de entrada– una primera inscripción laboral. Asimismo, la proporción de repartidores argentinos se incrementó durante la crisis económica generada por la pandemia. Aun cuando sigue constituyendo una minoría en la ocupación, pasó

7 Debido a la crisis económica que experimenta Venezuela, el número de migrantes de este país pasó de 57 mil en 2017 a 130 mil en 2019 (López Mourelo y Pereyra, 2020).

del 25% en 2019 a un 40% en 2020, lo cual sugiere que esta actividad funciona como refugio en momentos de contracción del mercado de trabajo.

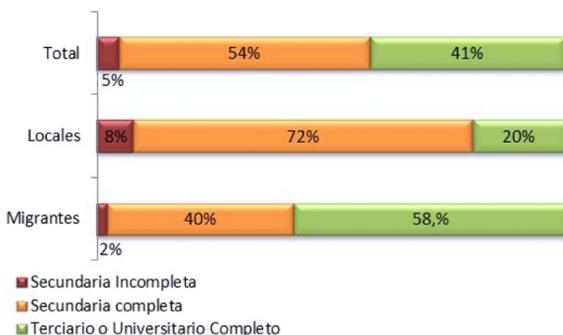
Gráfico 2: Repartidores por condición migratoria, Buenos Aires, 2020



Fuente: OIT, relevamiento Repartidores 2020, Buenos Aires

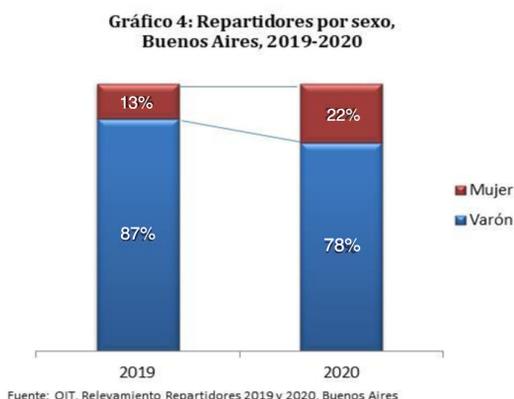
Se trata de una población con niveles educativos relativamente elevados: el 41% completó estudios terciarios o universitarios. Si bien los trabajadores argentinos exhiben niveles educativos altos, se destaca el perfil altamente calificado que caracteriza a los migrantes venezolanos: entre ellos el 58% completó estudios superiores. En muchas ocasiones se trata de profesionales (ingenieros, odontólogos, licenciados en administración, etc.) que no pueden ejercer su profesión por falta de trayectoria local y/o dificultades para acreditar sus títulos universitarios.

Gráfico 3: Repartidores por máximo nivel educativo alcanzado, Buenos Aires, 2020



Fuente: OIT, relevamiento Repartidores 2020, Buenos Aires

Un aspecto poco explorado en indagaciones sobre esta ocupación tiene que ver con la creciente presencia de mujeres. Los datos disponibles indican que se delinea una (incipiente) figura de repartidora mujer frente a la tradicional figura del “motoquero”, históricamente asociada a los trabajadores de la ocupación. La proporción de mujeres en la ocupación pasó de un 13% en 2019 al 22% en 2020. Esta situación puede tener relación con el abrupto incremento del nivel desempleo entre las mujeres de 18 a 29 años durante la pandemia, que pasó de 19% a 26% entre 2019 y 2020, y superó ampliamente al de los varones, quienes pasaron de 17% a 19% en el mismo periodo.



Los datos indican que el tamaño promedio de los hogares de los repartidores es de 3,45 personas. Cerca del 33% declara convivir con al menos un menor de 18 años y, a pesar de la composición joven de esta fuerza laboral, un porcentaje no desdeñable de encuestados (32%) señala que al menos una persona de su hogar depende económicamente de su trabajo en la plataforma digital de reparto a domicilio. Por último, confirma la relación de sujeción económica de estos trabajadores respecto a las plataformas que la mayoría de los encuestados (83%) declara que su trabajo como repartidor constituye su única ocupación y, por ende, fuente de ingreso laboral.

Los repartidores frente a potenciales cambios regulatorios: principales dudas y resquemores

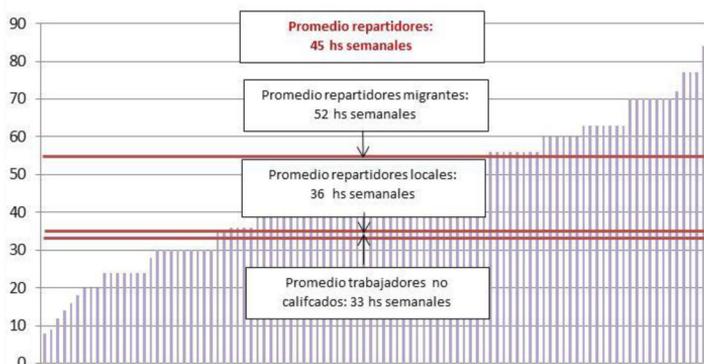
Muchas de las protestas motorizadas por los colectivos organizados de los trabajadores de reparto han incluido un amplio espectro de

cuestionamientos al funcionamiento de estas *apps*. Entre las más comunes se encuentran el bajo precio abonado por viaje, la necesidad de mayor estabilidad laboral –fundamentalmente mediante el cese de los bloqueos– y cuestiones relativas a la inseguridad –accidentes de tránsito, robos– (Del Bono, 2019). Incluso es frecuente que los voceros de estas agrupaciones cuestionen el carácter independiente de la actividad (Filipetto et al., 2020)⁸. La indagación cualitativa indica que si bien es indudable que la protección que brinda el estatuto de asalariado es reconocida como valiosa y deseable (como señala un repartidor: “¡a quién no le gustaría tener la tranquilidad de estar en blanco!”) hay dos cuestiones centrales, estrechamente relacionadas, cuya continuidad preocupa ante una potencial asalarización de la actividad, dado que son las que erigen en buena medida a esta ocupación como una alternativa laboral válida. Se trata, por un lado, de la (relativa) flexibilidad horaria que ofrece la actividad y, por el otro, de la posibilidad de maximizar ingresos, aunque ello suceda mediante el trabajo a destajo.

En efecto, los trabajadores entrevistados coinciden en señalar que, para que la ocupación “rinda”, se debe estar en la calle cerca de 12 horas diarias, con un solo día de descanso semanal. De hecho, los datos de la encuesta indican que como promedio estos trabajadores dedican 45 horas semanales a la actividad. Los migrantes venezolanos, presionados además por la necesidad de enviar remesas a su país de origen, son los más proclives a la autoexplotación, con un promedio de 52 horas semanales.

8 Para estudios que profundizan sobre las protestas y la organización colectiva de trabajadores de plataformas digitales en Argentina, consultar Elbert y Negri (2021), Menéndez (2020) y Perelman et al. (2020).

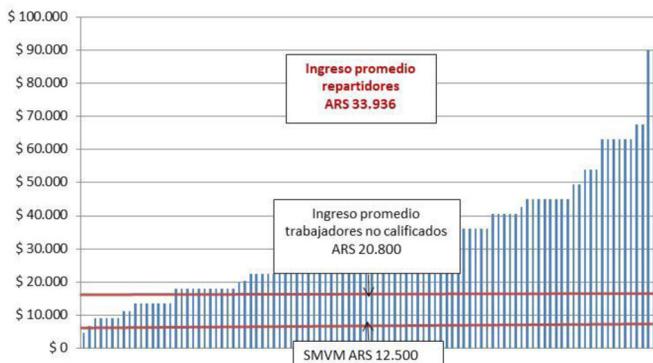
Gráfico 5. Distribución de repartidores según cantidad de horas semanales trabajadas. Promedio total y por condición de migración. Comparación con trabajadores no calificados, Buenos Aires, 2020



Fuente: Relevamiento OIT Repartidores 2020 , Buenos Aires y Encuesta Permanente de Hogares III Trimestre 2020

En consecuencia, el ingreso promedio de estos trabajadores en julio de 2020 casi triplicaba el valor del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM), particularmente deprimido a raíz de la crisis económica, combinada con altos niveles de inflación.

Gráfico 6: Distribución de repartidores según nivel de ingreso mensual. Comparación con Ingreso promedio de trabajadores no calificados y SMVM. Buenos Aires, 2020



Fuente: Relevamiento OIT Repartidores 2020 ,Buenos Aires y Encuesta Permanente de Hogares III Trimestre 2020

En este contexto surge una mirada recelosa, frente al planteo de la posibilidad de trabajar de manera asalariada. Por un lado, la principal razón que genera desconfianza tiene que ver con las dudas acerca de la continuidad del trabajo a destajo, que permite generar ingresos superiores a los que se obtendrían en otras inserciones (“Yo trabajé 25 de diciembre y 1ero de enero e hice mucha plata, si hubiese estado en

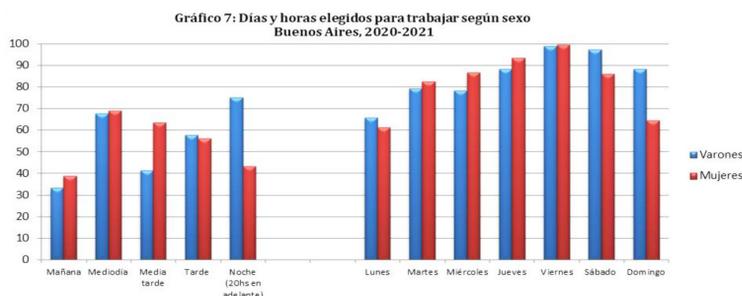
blanco quizás no hubiese podido elegir trabajar esos días”; “En blanco vos podés laburar mucho, mucho y no ves el resultado en plata”).

En todo caso, las discusiones que se suscitaron en las entrevistas grupales en torno al tema de la relación de dependencia tendieron a saldarse con la reflexión compartida respecto a que sería deseable tener una seguridad mínima en torno a los ingresos y la cobertura de protección social, aunque remarcando que sería necesario saber cuáles son las posibilidades de preservar los actuales niveles de ganancia, así como los márgenes de elección en torno a cuánto y cuándo trabajar (“Si tú trabajando en blanco te aseguran que tú vas a tener tus 32 mil pesos, sí, entonces sí”; “Por eso, en blanco sí, pero con la plata de ahora”; “Si puedo trabajar todo lo que yo quiero y cuando yo quiero para que me sirva, sí”).

Entre las mujeres entrevistadas –particularmente aquellas con hijos pequeños– esta posibilidad de elegir cuándo y cuánto trabajar también adquiere un significado positivo, pero asociado a otros factores. Como es dable esperar, la flexibilidad horaria habilita ya no la maximización de ingresos, sino la posibilidad de conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado socialmente asignadas. Por consiguiente, un potencial cambio de estatuto –particularmente uno que reconociera la dependencia laboral– genera algunos resquemores. Este temor devino, al menos en principio, en un rechazo rotundo ante la idea de pasar a trabajar en relación de dependencia (“Yo con un patrón no duraría nada, se me engripa uno de los chicos y ya está, me echan”; “Si me dicen que los horarios son tales y tales ya está, no puedo hacerlo, me tengo que buscar otra cosa”; “Muchas veces me pasa que si mi mamá o mi exmarido no pueden cuidarme a los chicos y yo no puedo salir (...) en otro trabajo me despiden”). Es importante señalar que la valoración positiva femenina de la flexibilidad no se restringe solo a la posibilidad de asumir responsabilidades de cuidado, sino que también se encuentra muy vinculada a la posibilidad de evitar franjas horarias y zonas percibidas como peligrosas (“En las noches hay zonas que son un peligro para una mujer (...) entonces poder elegir si salís o no, es una ventaja”; “Si no salís de noche, te perdés un montón de pedidos, pero yo prefiero la seguridad”).

El gráfico 7 permite apreciar que las “elecciones” que deben hacer las mujeres para poder trabajar se realizan a expensas de sus propias

posibilidades de generar mejores ingresos. En efecto, ya sea por responsabilidades de cuidado o razones de seguridad, las repartidoras evitan trabajar momentos que se erigen como “pico” en términos de demanda, particularmente por las noches y/o los fines de semana.



Fuente: Relevamiento OIT Repartidores 2020 , Buenos Aires y Relevamiento Repartidoras Mujeres AFD/UNGS 2021, Buenos Aires

Ahora bien, aunque existen preocupaciones en torno a la “continuidad” de ciertas características de la inserción que perciben como necesarias para trabajar y/o vivir de la ocupación, los testimonios también dan cuenta de la necesidad de los “cambios” que debería contemplar cualquier regulación de la actividad. En línea con las consignas de muchas de las protestas reseñadas, uno de los temas que más preocupan y que los repartidores consideran deberían tenerse en cuenta ante la potencial regulación de la actividad tiene que ver con la inseguridad en las calles y la falta de protección social ante fenómenos frecuentes como robos violentos y accidentes de tránsito. En consecuencia, las inquietudes de los repartidores tienden a centrarse con fuerza en la ausencia de una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART)⁹. En efecto, el 62% de quienes trabajan en este sector afirma que no tiene ART o algún tipo de seguro ante accidentes. Entre quienes se declararon cubiertos, casi un tercio contrata algún seguro por su propia cuenta¹⁰.

9 La Ley 24.557/1995 establece un seguro de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales para los asalariados.

10 A mediados de 2019, presionadas por un fallo judicial, estas plataformas comenzaron a contratar o exigir a los trabajadores la contratación de un seguro de accidentes personales. A diferencia de una ART, estos seguros personales solo cubren un monto de fijo de dinero, independientemente del daño, y no atienden las enfermedades laborales.

Gráfico 8: Porcentaje de cobertura ante accidentes laborales de los repartidores Buenos Aires, 2020



Fuente: OIT, relevamiento Repartidores 2020, Buenos Aires

Los relatos abundan en experiencias propias o cercanas en torno a este tema. Sergio, un ingeniero venezolano, perdió recientemente un diente al ser arrollado en la vía pública. La conversación al respecto deja entrever la vulnerabilidad de estos trabajadores frente a estas eventualidades:

En diciembre tuve un accidente, nadie se responsabilizó por nada de eso. Yo tenía un pedido y [el operador del soporte técnico] buscaba la reasignación del pedido sin siquiera preguntar ¿cómo estás tú? Se tardaron cuatro horas en conocer mi accidente. Imagino que me vieron cuatro horas en el mismo sitio y mandaron a alguien. (...) Hasta ahora no lo [tratamiento odontológico] tengo, está \$16 mil, \$20 mil. \$20 mil son dos meses de mi alquiler. Entre el alquiler y el diente pasará el tiempo. (...) Ahí es donde funciona la autonomía, cuando tenemos un accidente. Tú eres autónomo, encárgate de los costos.

En ocasiones, los robos o accidentes se presentan como disparadores de algunas acciones colectivas-solidarias entre los propios repartidores (“Conozco un pibe que estaba haciendo un pedido, y para robarle le rompieron la mandíbula en tres partes (...) Juntaron guita [los compañeros] por los grupos de WhatsApp para poderle pagar la operación”; “A uno de los glovers por atacarlo le dieron un tiro y como nosotros formamos el lío, Glovo le pagó todo, la hospitalización y algunos días para que se mantenga hasta que vuelva a trabajar. Pero eso porque nosotros lo hicimos”).

Como muestran los testimonios, para los repartidores la principal ventaja de este tipo de ocupación es la autonomía en la determinación

del tiempo de trabajo. Esto significa tener la capacidad de elegir libremente en función de sus propias necesidades las franjas horarias en las que trabajan, el número de horas y días trabajados. En este sentido, la flexibilidad horaria implica para la mayoría de los repartidores (especialmente varones migrantes) la posibilidad de trabajar a destajo generando el mayor nivel de ingresos posible. Sin embargo, tal como lo expresan los repartidores, este aparente ideal de trabajo sujeto a la mera decisión individual necesita de protecciones. Dado el carácter precario de esta inserción, los reclamos se centran en las problemáticas percibidas como más inmediatas y apremiantes, particularmente en la necesidad con protección frente a potenciales (pero habituales) de accidentes de trabajo.

Las propuestas normativas frente a los desafíos de la ocupación

Las propuestas normativas que se encuentran a la espera de tratamiento parlamentario plantean distintas posibilidades de encuadre legal. En primer lugar, se propone incorporar a los trabajadores de plataformas de reparto al régimen general de empleo, ya que el estatuto de asalariado representa la llave de acceso al conjunto de las protecciones laborales y de la seguridad social. En segundo lugar, se sugiere instaurar un estatuto especial a fin de otorgar a los trabajadores de plataformas digitales gran parte de los derechos reconocidos a los asalariados. En tercer lugar, una posición en las antípodas dejaría sin cuestionar las condiciones de contratación de los repartidores de plataformas digitales y propone cambios con el solo fin de especificar la responsabilidad de la plataforma digital en cuanto a la protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo. Finalmente, se propone un régimen mixto que asigna diferencialmente los dos estatutos laborales. Por un lado, clasifica como “asalariados” a aquellos trabajadores que se desempeñan más de 21 horas por semana o trabajan de manera exclusiva para una plataforma. Por otro lado, caracteriza como “trabajadores independientes” a aquellos para quienes el trabajo a través de la plataforma digital representa un complemento de otra actividad y se desempeñan menos de 21 horas semanales. Los legisladores proponen entonces dos regímenes de protección, diferenciando entre aquellos que “verdaderamente” trabajan en el reparto a domicilio y quienes lo hacen como una “changa”. En todos los casos, los distintos anteproyec-

tos buscan resolver la tensión entre autonomía y protección. Es decir, proponen distintos modos de articulación de la autonomía ejercida en la determinación del tiempo de trabajo y, por consiguiente, la regulación del nivel de ingresos al que pueden acceder, con la protección respecto de los riesgos sociales.

“Trabajo cuando y cuanto quiero”

La autodeterminación del tiempo laboral representa una de las preocupaciones principales de los legisladores debido al riesgo de sobreexplotación horaria observado en el trabajo a través de plataformas digitales. Tanto los anteproyectos que proponen enmarcar a los repartidores en el estatuto de asalariado –bajo el régimen general o un régimen especial– como aquellos que consideran que el estatuto más apropiado es el de trabajador independiente, establecen restricciones a la jornada laboral y fijan un máximo de horas semanales. En la mayoría de los casos, estas limitaciones están en línea con lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N°. 20.744) que aplica para el conjunto de los asalariados del sector privado. Por consiguiente, se estipula que la jornada no debe superar las ocho horas diarias –aún si las horas de labor son discontinuas (Exp.821-D-2020)– ni las 48 horas semanales, y que el tiempo de descanso debe ser igual o superior a 12 horas diarias. De igual modo, todos los proyectos de ley establecen que los trabajadores deben gozar de un descanso semanal mínimo de 36 horas. Aun en el caso de una prestación de servicios por parte de un trabajador autónomo, las 36 horas de descanso deben respetarse. La desconexión en ese caso no puede ser considerada “bajo ningún concepto como incumplimiento” (Exp.6082-D-2020).

Sobre la base de este consenso alrededor de la necesidad de limitar el tiempo de trabajo a una jornada estándar, pero sin dejar de atender el modo en que se organiza el trabajo de reparto a domicilio, algunos anteproyectos proponen una mínima ampliación de los límites establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo. La justificación es que el tiempo de trabajo es definido como el tiempo de logueo¹¹. Uno de los anteproyectos sugiere enmarcar a los repartidores en la figura de asala-

11 Utilizamos el anglicismo “loguear” porque aparece en los proyectos de ley. En muchos de ellos incluso aparece como término a definir legalmente.

riado y propone, por ejemplo, extender la jornada diaria a nueve horas (Exp.821-D-2020).

Para garantizar que los límites de la jornada laboral no se extiendan más allá de lo establecido en la ley, uno de los anteproyectos propone prohibir la realización de horas extras en el caso de que el repartidor sea contratado como trabajador en relación de dependencia (Proyecto de Ley del Poder Ejecutivo Nacional). Otro sugiere utilizar el mismo dispositivo digital para establecer bloqueos luego de ocho horas de trabajo y al cabo de cinco días corridos de trabajo, tanto para aquellos que se desempeñan bajo la modalidad asalariado como trabajador autónomo (Exp.5545-D-2019).

La influencia de la Ley de Contrato de Trabajo en lo que atañe a la duración de la jornada laboral queda evidenciada a lo largo de las distintas propuestas con excepción de dos casos. Por un lado, uno de los anteproyectos –que propone un régimen mixto donde quienes trabajan exclusivamente para una plataforma son considerados asalariados– plantea que la jornada de ocho horas efectivamente puede extenderse si el trabajador lo desea, pero plantea restricciones: debe mediar un descanso de dos horas entre la desconexión luego de las primeras ocho horas y la reconexión. Asimismo, este anteproyecto también propone que el descanso semanal sea de 24 horas cada cinco días corridos de trabajo (Exp.5545-D-2019). Por su parte, otro de los anteproyectos –que sostiene que el estatuto de trabajador independiente es el más apropiado para el sector– es el único que plantea de forma más abierta la posibilidad de que los repartidores continúen trabajando a destajo, permitiendo hasta 12 horas diarias para distintas plataformas digitales (Exp.1263-S-2020).

Al margen de la cantidad de horas trabajadas, uno de los mayores atractivos de la ocupación, según los repartidores, es la posibilidad de elegir la franja horaria de logueo. Respecto de este punto, en los anteproyectos de ley se observa claramente el contraste entre la situación de los trabajadores autónomos que pueden “determinar su jornada de trabajo, disponiendo libremente de su horario de logueo y distribución de horas de conexión diarias”, y la de los asalariados que “podrán establecer con el empleador un régimen especial de distribución de horas y libertad de logueo según necesidad del servicio” (Exp. 3482-D-2020); es decir, la plataforma tiene la potestad de establecer un cupo máximo de aceptaciones de logueo.

Así, tal como lo avizoran los repartidores entrevistados, las propuestas de regulación suponen la limitación del tiempo de trabajo, así como también la reducción del margen para elegir las franjas horarias. Ello repercute en el nivel de ingresos que pueden generar mediante el trabajo a destajo al mismo tiempo que, en el caso de relaciones de dependencia, condiciona la participación de muchas mujeres en la ocupación.

La maximización del ingreso como incentivo

Más allá de que las restricciones en torno a la cantidad de horas trabajadas inciden directamente en las posibilidades de maximizar los ingresos que puede generar esta ocupación, el conjunto de los proyectos de ley presentados al Congreso intenta mantener la variabilidad de los ingresos como incentivo. Ello implica permitir que los ingresos aumenten cuando el trabajador acepte más envíos, y por ende que trabaje más horas, aunque dentro de los límites de dedicación establecidos.

Para los trabajadores independientes, la forma de remuneración propuesta sigue siendo la existente; es decir, pago por envío. En el caso de los proyectos que proponen la introducción del estatuto de asalariado, se sugiere combinar una remuneración mínima garantizada con retribuciones suplementarias por entrega. La retribución mínima debe ser equivalente al monto del salario mínimo legal, en proporción a la duración de la jornada en cada mes (Exp. 3482-D-2020), o incluso superior para el caso del proyecto que contempla la negociación salarial en el marco de una Comisión Nacional de Trabajo en Plataformas Digitales (Proyecto PEN). Asimismo, sin dejar de reproducir las condiciones existentes, la remuneración por entrega se debe predeterminar, y aumentar en al menos un 20% cuando el servicio se preste durante lluvias o tormentas; igual se podrá incrementar el monto de la retribución a los trabajadores que estén disponibles en los horarios de mayor demanda de los clientes (Proyecto PEN). De forma novedosa, el último de estos anteproyectos citados estipula que la retribución total se incrementará en un 20% cuando el trabajador provea los elementos de trabajo concernientes a la movilidad o la infraestructura para el traslado de productos.

Buscando subsanar una situación ampliamente denunciada por los repartidores, varios anteproyectos establecen que la retribución por en-

trega se realizará incluso cuando el envío no se haga efectivo por decisión del cliente o del proveedor (Proyecto PEN; Exp.3482-D-2020). Con el objeto de protegerlos contra toda forma de discriminación, los anteproyectos estipulan que el valor de la retribución por entrega deberá ser el mismo para todos los trabajadores. Esto implica que los mecanismos de puntuación de los repartidores no pueden influir en el pago por envío, tal como sucede actualmente con algunas plataformas (Exp.3482-D-2020).

Aun si los distintos proyectos establecen mecanismos para mantener la posibilidad de ganar más si se acepta un número mayor de entregas, el máximo de horas trabajadas y los condicionamientos para acceder a las franjas horarias con mayor intensidad de pedidos limitan la posibilidad de aumentar el nivel de ingresos muy por encima del salario mínimo legal, tal como sucede en la actualidad.

La protección contra los accidentes de trabajo

Al trabajar en la vía pública, los repartidores están muy expuestos a sufrir accidentes, que forman parte de sus experiencias cotidianas, ya sea de manera personal o a raíz de lo que les sucede a otros compañeros. Es por ello que la protección contra los accidentes de trabajo representa la principal demanda de los trabajadores en términos de protección social. Atendiendo a este reclamo, apenas iniciada la cuarentena, diputados del oficialismo presentaron un proyecto proponiendo incorporar a los repartidores de plataformas al seguro de riesgos de trabajo mientras durara la emergencia sanitaria (Exp.1513-D-2020). Sin embargo, al proyecto no se le dio tratamiento parlamentario.

Dentro del conjunto de anteproyectos presentados, se observa la persistencia de protecciones diferenciales para los trabajadores asalariados (protegidos por las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART)) y los trabajadores independientes (cubiertos por seguros de accidentes personales). Comparativamente, los seguros personales tienen menor cobertura que las ART ya que se limitan a una lista más acotada de eventualidades. De igual manera, establecen topes monetarios de reembolsos frente a cada situación/siniestro. En los casos en que se prevé la cobertura mediante seguros de accidentes personales, los anteproyectos establecen una lista de coberturas mínimas (muerte accidental; invalidez total o parcial permanente; gastos de sepelio; asistencia médica y farmacéutica) cuyos topes monetarios no se especifican, aunque se pre-

vé que el ente regulador de Riesgos del Trabajo pueda intervenir en la definición de las características básicas de estos seguros¹².

Dentro de los anteproyectos que proponen seguros de accidentes personales existen diferencias fundamentales en torno al costeo de estos. En algunos de los casos se especifica que la plataforma deberá hacerse cargo del costo y contratación de este seguro (Exp.6039-D-2020). Contrariamente, otros proyectos dejan abierta la posibilidad de que sea el trabajador quien asuma el costo del seguro contra accidentes, como ocurre actualmente, con las dificultades que implica afrontar este costo.

En síntesis, los anteproyectos no plantean innovaciones normativas, sino que el acceso al seguro de riesgos de trabajo depende de los dos estatutos preexistentes (asalariado/autónomo) en los que enmarcan esta relación de trabajo. Esto implica una segmentación de la calidad de la cobertura ante accidentes según el tipo de régimen de que se trate (asalariado/independiente). Sin embargo, en el caso de las propuestas que mantienen este trabajo en el régimen de autónomo, exigir que el costo del seguro personal lo asuma la compañía supondría efectivizar –aun en el marco de una cobertura más deficitaria que la de los asalariados– las posibilidades de acceso a esta protección básica.

Reflexiones finales

La consideración de las preocupaciones de los trabajadores ante una potencial regulación de la actividad y el análisis de las propuestas existentes sin duda plantea una tensión difícil de resolver. La necesidad esgrimida por los trabajadores de mantener la autodeterminación horaria, que a su vez permite continuar con el trabajo a destajo a fin de maximizar ganancias, plantea una franca contradicción con los estándares mínimos de trabajo decente en lo que respecta al tiempo de trabajo y descanso –aspecto que la mayoría de los anteproyectos observa, como es dable esperar–. Se trata de una encrucijada clave en la regulación de este tipo de trabajo. Lo sucedido recientemente en España a raíz de la incorporación

12 En principio, quedan fuera protecciones importantes de las ART como, por ejemplo, el pago de haberes ante la imposibilidad de trabajar durante tratamiento médico o la recalificación laboral ante impedimentos para realizar las tareas habituales debido a un accidente laboral.

de estos trabajadores al régimen general de empleo denominado “Estatuto de Trabajadores” resulta ilustrativo. En efecto, la incorporación de los repartidores españoles a prestaciones sociales, salario, vacaciones, subsidios de desempleo y pensión tuvo como contracara, aparentemente paradójica, los fuertes desacuerdos que se suscitaron entre los propios trabajadores en torno a la aceptación de la medida. De hecho, se registraron numerosas manifestaciones en contra de ley en diversas ciudades del país protagonizadas por los mismos *riders*¹³. En línea con lo analizado en este artículo, los argumentos tuvieron que ver con preocupaciones en torno a la pérdida de flexibilidad y la baja en la rentabilidad del trabajo (Caro, 2021; Cuesta, 2021; Lara, 2021; Ros, 2021). Aunque con menor centralidad, la problemática que implica la pérdida de flexibilidad laboral para articular trabajo remunerado con responsabilidades de cuidado –que afecta en particular a las repartidoras mujeres– también estuvo presente en el debate (Bermejo, 2021; Cortés, 2021).

Probablemente, la demanda adicional registrada en este trabajo en torno de acceso a la protección ante accidentes de trabajo sea la más permeable para encontrar soluciones. Por un lado, resulta claro que la asignación de una ART en el caso de las propuestas de estatutos asalariados salda el problema. No obstante, en el caso de las propuestas que apuntan a prolongar el carácter independiente de la actividad parece necesario un cuidadoso análisis por parte del ente regulador de Riesgos de Trabajo sobre las prestaciones y montos que los seguros personales deben contemplar para esta actividad. También parece indispensable estipular que los costos de estos seguros sean absorbidos por las empresas, puesto que los datos analizados dejan en claro la escasa capacidad de asumir esta erogación por parte de los propios trabajadores, quienes, a pesar de los riesgos percibidos, continúan mayormente trabajando sin cobertura alguna.

Sin duda, el acceso a la protección social constituye un tema mucho más amplio del que se ha abordado aquí, circunscripto al tema de los seguros laborales. En este sentido, la mayoría de los anteproyectos prevé diversas medidas para ampliar el acceso a estas presta-

13 Si bien es importante destacar que se suscitó un encendido debate sobre en torno a si las propias empresas incitaban estos reclamos, la convocatoria que tuvieron las protestas indica que los argumentos esgrimidos tuvieron eco entre esta fuerza laboral.

ciones generales y equiparlas en buena medida con aquellas a las que accede el resto de los asalariados amparados por la Ley de Contrato de Trabajo. Ahora bien, la (necesaria) asunción de responsabilidades de las empresas frente a los trabajadores implica una elevación de sus costos operativos ante la que cabe preguntarse hasta qué punto estarían dispuestas a incorporar a todos los repartidores existentes a sus plantillas, o a permitirles continuar usando la plataforma en el caso de las propuestas que apuntan a mantener el carácter independiente de la actividad, pero reconociendo ciertos derechos a cargo de las empresas. En un mercado laboral como el argentino, el problema adquiere particular relevancia dada la agudización de la crisis económica provocada por la pandemia por covid-19. El aumento de los trabajadores locales en estas plataformas en el último año y la fuerte presencia de migrantes recientes en la actividad dejan en claro que se trata de una actividad de refugio frente al desempleo.

En definitiva, los dilemas que se presentan a la hora de establecer un marco normativo para esta ocupación y los resquemores de los trabajadores resultan indisociables de las problemáticas estructurales económicas y sociales, cuya solución es difícil de avizorar en el corto plazo. En el caso particular de las dificultades femeninas para participar de la actividad por fuera de un horario flexible, por ejemplo, resulta clara la necesidad de políticas de cuidado que apunten a socializar estas responsabilidades a través de la provisión de servicios públicos accesibles y de calidad. La ausencia de estos servicios implica el confinamiento de las mujeres a las actividades flexibles, muchas veces a costa de la precariedad que estas implican (Micha y Pereyra, 2019). En lo referente a la tensión central, marcada por una mayoría de trabajadores que demandan la flexibilidad para poder seguir trabajando a destajo, resulta evidente que el problema subyacente tiene que ver con la configuración del mercado laboral local. Así, en la encrucijada entre un salario mínimo fuertemente deprimido –que opera como amenaza frente a la regulación de la actividad como asalariada– y la falta de alternativas laborales –ambas cuestiones relacionadas con la profundización de la crisis económica– se generan las renuencias y la desconfianza ante los cambios en la configuración de esta actividad.

Probablemente sea esta la razón por la que los anteproyectos presentados se mantienen a la espera de ser incluidos en la agenda del

Congreso –incluso algunos ya perdieron el estado parlamentario–, mientras el proyecto del Poder Ejecutivo se encuentra en “guarda temporal”, es decir, inactivo. Queda entonces pendiente la definición de un marco normativo capaz de enmarcar a los trabajadores de plataformas digitales de reparto, quizá hasta que los distintos actores involucrados puedan encontrar ese punto de articulación posible entre la preservación de los ingresos, las fuentes de trabajo y el acceso efectivo a la protección laboral y social.

Anexo

Características principales de los distintos proyectos de ley presentados durante 2019 y 2020

Proyecto de ley	Estatuto/s	Jornada laboral	Salario	Cobertura de accidentes de trabajo
Proyecto del Poder Ejecutivo Nacional (Proyecto PEN)	Asalariado	48 horas semanales (máx.) Prohibición de horas extras	Salario Mínimo garantizado + por envío + condiciones meteorológicas adversas	Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART)
Expediente 2500-S-2019	Asalariado	48 horas semanales (máx.)	Salario Mínimo	ART
Expediente 0821-D-2020	Asalariado	9 horas diarias (máx.)	Salario Mínimo	ART
Expediente 5545-D-2019	1. asalariado 2. autónomo	8 horas diarias con posibilidad de extensión luego de un descanso de 2h	<i>No especificado</i>	1. ART 2. Seguro personal (<i>a cargo del trabajador</i>)
Expediente 3482-D-2020	1. asalariado 2. autónomo	1. 21- 48 horas semanales 2. Menos de 21 h/ semana	Salario Mínimo garantizado + por envío	1. ART 2. Seguro personal (<i>a cargo del trabajador</i>)
Expediente 1263-S-2020	Autónomo	12 horas diarias (máx.)	<i>No especificado</i>	Seguro personal (<i>a cargo del trabajador</i>)
Expediente 6039-D-2020	Autónomo	autodeterminación	Pago por envío	Seguro personal (<i>a cargo de la plataforma</i>)
Expediente 1513-D-2020	<i>No especificado</i>	<i>No especificado</i>	<i>No especificado</i>	ART

Referencias

- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang-en/index.htm
- Berg, J. (2016). *Income insecurity in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*. Conditions of Work and Employment 74, International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf
- Bermejo, I. (11 de mayo de 2021). Ley Rider: Glovo, Uber Eats y Deliveroo tienen tres meses para convertir a los autónomos en asalariados. *La Razón*. <https://www.larazon.es/economia/20210511/dncvd7qxcvb2lexyo4srlr57f4.html>
- Caro, P. (21 de enero de 2021). Riders a un lado y al otro de la nueva ley. *20 minutos*. <https://www.20minutos.es/noticia/4540006/0/riders-a-un-lado-y-al-otro-de-la-nueva-ley/>
- Cerrutti, M. y Grimson, A. (2004). Buenos Aires, neoliberalismo y después. Cambios socio-económicos y respuestas populares. *Cuadernos del IDES 5*. <https://publicaciones.ides.org.ar/sites/default/files/docs/2020/cuadernosdelides-5-2004-cerrutti-grimson.pdf>
- Cherry, M. (2016). Beyond misclassification: The digital transformation of work. *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37(3), 544-577. <https://core.ac.uk/download/pdf/234182396.pdf>
- Collier, R., Dubal, V.B. y Carter, C. (2017). Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate. *IRLE Working Paper*, 106-17. <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>
- Cortés, I. (15 de mayo de 2021). La “leyrider” no explica qué se debe saber del algoritmo que decide las rutas de reparto. *El Confidencial*. https://www.elconfidencial.com/juridico/2021-05-15/informar-sobre-los-algoritmos-la-novedad-legal-de-la-ley-rider-plagada-de-lagunas_3081719/
- Cuesta, M. (10 de junio de 2021). El Congreso da luz verde a la “ley rider” entre gritos de “¡Yolanda, dimisión!” *ABC*. https://www.abc.es/economia/abci-congreso-verde-ley-rider-entre-gritos-yolanda-dimision-202106101511_noticia.html

- Daugareilh, I., Degryse, C. y Prochet, P. (Eds.). (2019). *Économie de plateforme et droit social: enjeux prospectif et approche juridique comparative. Working paper 2019-10*. European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-FR-v8-WEB.pdf>
- Davidov, G., Freedland, M. y Kountouris, N. (2015). The subjects of labour law: ‘Employees’ and other ‘workers’ En G. Mundlak y M. Finkin (Eds.), *Comparative Labour Law Handbook* (pp. 115-131). Edgar Elwar Publishing.
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología* 20. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- Di Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- Di Stefano, V. (2017). Labour is not a technology. Reasserting the Declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy. *IUSLabor*, 2, 1-16. <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/333003/423835>
- Dirringer, J. (2018). Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme? *La nouvelle revue du travail*, 13. <https://doi.org/10.4000/nrt.3965>
- Fernández, A.L. y González, M. (2019). *Informe sobre situación del mercado de trabajo* 6. CIFRA/CTA.
- Elbert, R. y Negri, S. (2021). Delivery platform workers during COVID-19 pandemic in the city of Buenos Aires (Argentina): deepened precarity and workers? Response in a context of epidemiological crisis. *Journal of Labor and Society*, Mayo, 1-25. <https://doi.org/10.1163/24714607-bja10014>
- Filipetto, S. y Romano, D. (2020). Trabajadores de apps de delivery en Argentina. La lucha en tiempos de pandemia. *Serie Ensayos* 22. Centro de Estudios Metropolitanos. <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Trabajadores-de-apps-de-delivery-en-Argentina.-La-lucha-en-tiempos-de-pandemia.pdf>

- Freedland, M. y Prassl, J. (2017). Employees, workers and the 'sharing economy' Changing practices and changing concepts in The United Kingdom. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2), 16-29. <https://doi.org/10.20318/sllerj.2017.3922>
- Fudge, J., Turker, E. y Vosko, L. (2003). Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada. *Canadian Labour and Employment Law Journal* 10(2), 193-230.
- Goldín, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC]. (2019). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socio-económicos (EPH). *Informes Técnicos*, 3(3). Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC]. (2021). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores económicos (EPH). *Informes Técnicos*, 5(52). Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim20126C4AD8D8.pdf
- Ivanova, M., Bronowicka, J., Kocher, E. y Degner, A. (2018). The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management. *Europa-Universität Viadrina Frankfurt*. <https://doi.org/10.11584/arbeit-grenze-fluss.2>
- Lara, D. (3 de marzo de 2021). Centenares de repartidores proautónomos se manifiestan contra la "ley rider" alentados por las plataformas. *El País*. <https://elpais.com/economia/2021-03-03/centenares-de-repartidores-proautonomos-se-manifiestan-contra-la-ley-rider-alentados-por-las-plataformas.html>
- López Mourelo, E. y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa. *Revista Estudios del Trabajo (ASET)*, 60. <https://aset.org.ar/ojs/revista/article/view/90>
- 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. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>
- Mazuyer, E. (2022). La protection juridique des travailleurs de plateformes numériques. En R. Carelli, P. Cingolani y D. Kesselman (Eds.), *Les travailleurs des plateformes numériques. Regards interdisciplinaires*. Editorial Teseo. <https://hal-cnam.archives-ouvertes.fr/hal-03681459/document#page=21>
- Menéndez, N. D. (2020). Virtuales pero reales. Análisis de una experiencia de organización gremial de trabajadores de entornos virtuales. *Trabajo y Sociedad*, 34(XXI), 291-308. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000100151&lng=es&tlng=es
- Micha, A. y Pereyra, F. (2019). La inserción laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina: sobre características objetivas y vivencias subjetivas. *Sociedade e Cultura*, 22(1), 88-113. <https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57887>
- Moreno Gené, J. (2022). Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué? *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 4, 159-207. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.13825>
- Müehlberger, U. (2007). *Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self Employment*. Palgrave Macmillan.
- Mugnolo, J.P., Caparrós, L. y Golcman, M. (2020). *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina*. Oficina de País de la OIT para Argentina. https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_761242/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Non-standard forms of employment: Understanding challenges, shaping prospects*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/--publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. <https://www.ilo.org/wcmsp5/>

- groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf
- Perelman, L., Mangini, M., Perrot, B., Fierro, M.B. & M. Garbarz. (2020). *Una app de los/as trabajadores/as. La lucha del primer sindicato de trabajadores/as de plataformas en América Latina*. Fundación Friedrich Ebert Argentina.
- Poblete, L. (2014) Vers la protection du travail informel. Le régime du monotribut en Argentine (1998-2013). *Revue Française des Affaires Sociales*, 2, 120-136. <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2014-3-page-120.htm>
- Pralss, J. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.
- Rogers, B. (2017). The Social Costs of Uber. *University of Chicago Law Review Online*, 82(1), 85-102. https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=uclrev_online
- Ros, L. (18 de mayo de 2021). ¿Quiénes son los “riders” y cómo les afecta la nueva regulación? *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20210518/7460305/quienes-son-riders-como-les-afecta-nueva-regulacion.html>
- Supiot, A. (Ed). (1999). *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Flammarion.
- Supiot, A. (2000). Les nouveaux visages de la subordination. *Droit Social*, 2, 131-145.
- Todolí Signes, A. (2017). The “gig-economy”: Employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23, 193-205. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1024258917701381>
- Todolí Signes, A. (2021). Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUSlabor*, 2, 28-65. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3884805
- van Doorn, N. (2017). Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898-914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>