

Reproducido en www.relats.org

ANÁLISIS DEL PROYECTO DE ESTATUTO DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS DIGITALES BAJO DEMANDA

Leonardo Elgorriaga

Publicado en La Causa Laboral/AAL, abril 2020

INTRODUCCIÓN:

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) ha elaborado un proyecto de ley que crea un estatuto especial para regular las relaciones laborales de las empresas dedicadas al reparto y entrega de productos que utilizan plataformas digitales, con los trabajadores y trabajadoras que emplean para realizar tales repartos. Este proyecto lleva por título: “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda”. El objetivo del proyecto es supuestamente lograr la regularizar las condiciones laborales de ese colectivo de trabajadores altamente precarizado por las empresas que administran tales plataformas.

El proyecto estaría planteando que esas relaciones laborales estarían enmarcadas dentro de una nueva actividad económica: el servicio de reparto y entrega de productos solicitados a través de plataformas digitales, y que esta nueva actividad económica exigiría, por sus características, una particular regulación de sus relaciones laborales, siendo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) aparentemente insuficiente. Sin embargo, el servicio de reparto y

entrega de productos es una actividad que ya existía antes de la utilización de plataformas digitales, sea por empresas que se dedican especialmente a ello, o como un servicio prestado por las propias empresas que producen y/o comercializan tales productos. Por lo tanto, una regulación especial que limite los alcances de la LCT, sólo podría justificarse dentro del marco del principio protectorio del art. 14 bis CN, para el caso en que el cambio tecnológico que se incorpora a la actividad con el uso de plataformas digitales, exija una especial regulación de sus relaciones de trabajo para reconocerles a los trabajadores y trabajadoras mayores estándares de protección que los previstos en la LCT.

Por el contrario, como veremos en el presente trabajo, el proyecto de Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda reconoce en su mayoría inferiores derechos que los previstos en el régimen general de la LCT. En consecuencia, la única justificación que tiene la creación de un estatuto propio con tales características, es el de reconocerles a ese colectivo de trabajadores y trabajadoras inferiores derechos laborales que el régimen general de contrato de trabajo. Esta situación coloca al proyecto que comentamos dentro de la lógica flexibilizadora que plantea falazmente que, para crear puestos de trabajo formales, hay que reducir derechos laborales. Lógica que en este caso se aplica para relaciones laborales con empresas multinacionales que se instalan en actividades que ya existían, imponiendo novedosas formas de explotación, tercerización y precarización de las condiciones de trabajo.

Pero no sólo el proyecto reconoce inferiores derechos que los previstos en la LCT, sino que también deja intacta la estructura de dominación que utilizan las empresas en estos casos para aprovecharse mejor del trabajo ajeno, sobreexplotando, tercerizando y precarizando a este colectivo de trabajadores y trabajadoras. La neutralización de esa estructura de dominación que recurre a la auto-explotación del propio trabajador y trabajadora mediante técnicas de acción a distancia, son las

que justificarían una regulación laboral específica sea de origen estatal o colectiva. Sin embargo, ello no sucede con éste proyecto siendo un régimen legal a la medida de las necesidades de las empresas y en evidente perjuicio para trabajadores y trabajadoras.

En el presente trabajo analizaremos primero qué características tiene la estructura de dominación y aprovechamiento del trabajo que utilizan las empresas que prestan servicios de reparto y entrega de productos utilizando plataformas. Luego analizaremos el proyecto de Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda en los aspectos que nos parecen centrales para poder caracterizar al mismo y evaluar sus implicancias.

¿QUÉ TÉCNICAS UTILIZAN ESTAS EMPRESAS PARA ORGANIZAR Y SOBREEXPLOTAR EL TRABAJO DE LOS REPARTIDORES Y LAS REPARTIDORAS?

Antes de comenzar a analizar el proyecto de Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales, debemos considerar la forma en que las empresas de reparto y entrega de productos que utilizan plataformas logran dominar y explotar a ese colectivo de trabajadores y trabajadoras. Este primer estudio resulta fundamental para poder analizar luego si el proyecto de estatuto logra o no revertir esta situación de dominación y explotación del trabajo ajeno.

En primer lugar, como decíamos en la introducción, el servicio de reparto y entrega de productos es una labor que ya existía antes de la irrupción de las plataformas digitales, ya sea como actividad propia y específica de determinadas empresas que se dedican a ese rubro, o como un servicio que presta la misma empresa que elabora y/o comercializa los productos. Es por ello que las empresas que se dedican a esa actividad mediante la utilización de plataformas digitales no crean nuevos puestos de trabajo sino que desplazan a las otras empresas que

se dedicaban a esa misma actividad sin contar como ese recurso tecnológico, o consiguen que las empresas que elaboran y/o comercialicen esos productos dejen de prestar ese servicio con trabajadores propios y ese servicio tercerizando el mismo. Por lo tanto, la única diferencia que tienen las empresas que realizan esa actividad administrando plataformas con las restantes empresas que se dedican a esa actividad sería sólo la introducción de un cambio tecnológico que es justamente la utilización de plataformas digitales.

Sin embargo, estas empresas no se limitan a utilizar una innovación tecnológica para comercializar sus servicios y organizar las labores de repartidores y repartidoras, sino que además introducen en la actividad cambios significativos en la forma en que se aprovecha el trabajo de los repartidores y repartidoras, sobreexplotando, precarizando y tercerizando todavía más sus labores en comparación con la manera en que lo hacen las restantes empresas. Estas formas combinan técnicas disciplinarias utilizadas en las tradicionales relaciones laborales para construir un modelo de relación de trabajo más propio al modelo de control, modelo este último que responde al esquema de relaciones laborales que se quieren imponer dentro del llamado capitalismo informacional. Este esquema de relaciones laborales tiene su propia filosofía que es el colaboracionismo y el emprendedurismo, los cual expresan esa idea de la auto-explotación y la precarización de la vida del trabajador y la trabajadora en su conjunto.

Para entender en qué consiste esta nuevas técnicas de dominación, debemos señalar que en el llamado capitalismo informacional son los bienes informacionales, los conocimientos acumulados, los bancos de datos y el control de las redes de consumidores, los medios de producción más importantes (medios inmateriales) en desmedro de los medios materiales. Las empresas titulares de las plataformas poseen los medios de producción más importantes y por los cuales someten tanto a su competencia como a los trabajadores y trabajadoras que se incorporan a ésta modalidad de trabajo. Estas empresas poseen el

elemento tecnológico primordial por el cual controlan una amplia red de consumidores. Las mismas se sirven de los bancos de datos de otras empresas informacionales (Facebook, Twitter, E-mails, sitios web, otras aplicaciones, televisión, etc.) para publicitar su plataforma, sus logos e imágenes, y para que pueda ser descargada sin costos por los eventuales usuarios. Esto implica que las empresas titulares de las plataformas poseen además amplios recursos financieros para posicionarse en el mercado. De esta manera, los usuarios ya tienen instalados en sus celulares estas plataformas listas para ser utilizadas para cuando lo necesiten, habiendo de esta manera la empresa titular de la plataforma capturado una amplia red de consumidores. Es por ello que el hecho de que los trabajadores que realizan los repartos sean propietarios del medio de transporte que utilizan, resulta ser un dato menor y que no descarta para nada la situación de dependencia económica en que se encuentran respecto de la empresa dueña de la plataforma. Los medios materiales de producción se encuentran ampliamente relegados respecto de los inmateriales en estos casos y es la captura de un mercado, mediante la construcción de una amplia red de usuarios, la base de la dependencia económica de los trabajadores y trabajadoras respecto de la empresa propietaria de la plataforma.

Por otro lado, existe un novedoso ejercicio del poder de dirección en estos casos y que resulta auxiliar a las técnicas de control que se emplea en este tipo de relaciones de trabajo. Se trata del registro del desempeño de los trabajadores por parte de las plataformas que les permite luego, mediante la implementación de algoritmos, traer determinadas consecuencias favorables o desfavorables para el trabajador y la trabajadora. Por ejemplo: si ha rechazado muchos pedidos o ha demorado en el cumplimiento de encargos, la plataforma puede reducirle luego el número o frecuencia de nuevos pedidos y/u ofrecerle aquellos repartos o viejas más distantes.

Sin embargo, el registro electrónico del desempeño del trabajador y la posterior utilización de los algoritmos, no tienen en este tipo de

relaciones laborales una función de dirección de mando-obediencia propio de un régimen disciplinario puro. En este tipo de relaciones laborales registrar antecedentes negativos no adquiere el carácter de una infracción al débito laboral. Por ejemplo, una de las defensas de la empresa Glovo en el caso resuelto por el Juzgado de lo Social N° 1 de Madrid fue que el reclamante había rechazado 422 encargos en un año sin que ello haya conllevado a la extinción del vínculo por incumplimiento (Sentencia N° 128/19, 3/04/2019, La Ley Online, AR/JUR/4413/2019). Resultaría difícil imaginar que un repartidor de una casa de comidas se niegue a realizar una entrega ordenada por su empleador y ello no traiga consecuencias disciplinarias inmediatas. Una situación como esa, de franca desobediencia a una orden de su empleador, traerá aparejada una sanción o quizás el despido del trabajador. El repartidor de Glovo, por el contrario, rechazó 422 encargos en un solo año y no fue despedido por eso. Esto se debe a que en estos casos no se está inmerso en un régimen laboral de tipo disciplinaria. Las ofertas de viajes o pedidos que llegan a través de la plataforma no tiene la forma de mando-obediencia propio del poder de dirección en un régimen disciplinario. No se cumple lo prescripto por el art. 86 de la LCT: *“El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes”*. El trabajador puede rechazar pedidos sin que ello sea percibido como infracción a un régimen disciplinario.

En estos casos, el trabajador y la trabajadora cumplen sus tareas de la forma esperada por la empresa titular de la plataforma porque sus salarios y demás derechos laborales dependen enteramente del rendimiento alcanzado. Mientras mejor cumplan por cantidad y calidad en el cumplimiento de sus labores, más y mejores trabajos les asignará los algoritmos de la plataforma y mayor será por ende la retribución que perciban. Nada obliga al trabajador o a la trabajadora a rendir lo mejor posible o a querer que los algoritmos de la plataforma les asignen una

mayor cantidad de trabajo. La única consecuencia es que, de no ser así, ganarán menos y no podrán subsistir económicamente. La flexibilización de la forma de retribución adquiere el efecto estimulante necesario para lograr la auto-explotación del trabajador propio de las técnicas de control. Las técnicas de control califican, miden y clasifican el desempeño, en este caso mediante el registro que realiza la plataforma, y de ello dependerá la subsistencia del trabajador. Lo que parece ser autonomía o independencia en la organización de sus labores por parte del trabajador o la trabajadora, es en realidad la organización de la auto-explotación en beneficio de la empresa titular de la plataforma.

El uso puro y simple de las técnicas disciplinarias resulta obsoleto para este tipo de relaciones de trabajo, siendo más adecuadas a los intereses del capital las técnicas de control en espacios libres y mediante técnicas de acción a distancia posibilitadas por las tecnologías de las plataformas. La empresa titular de la plataforma no necesita darle órdenes, reglamentar, fijar un horario de trabajo o sancionar al trabajador, aunque ello pueda suceder en determinadas circunstancias. La empresa sabe que siempre habrá un trabajador que tomará el pedido de servicio y cumplirá con el mismo. Y eso es así porque los trabajadores carecen del medio de producción más importante: la red de consumidores, y si no toman los pedidos directamente no tendrán ingresos para subsistir ellos y sus familias. El capital en estos casos no captura y no encierra a un colectivo de trabajadores dentro de un determinado espacio físico y período de tiempo como en un establecimiento comercial o industrial. El capital ha capturado un modo de vida. No hay adentro ni afuera. La empresa es omnipresente. Y el poder de dirección ha ingresado en la psiquis del trabajador, pasando a ser la explotación una auto-explotación resultante de la carencia del trabajador de los principales medios de producción: los medios informacionales.

Podemos concluir que los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de reparto y entrega de productos para empresas que

administran plataformas, lejos de la aparente autonomía y libertad para poder organizar su trabajo con que las empresas venden esta modalidad de trabajo, se encuentran inmersos en una relación de dependencia laboral montada mediante técnicas de control a distancia propias del capitalismo informacional. Se trata de una organización empresarial en espacio abierto y que utiliza medios inmateriales (apps, bases de datos, redes digitales, etc.) para someter las labores de quienes se desempeñan mediante ésta modalidad de trabajo.

EL PROYECTO DE ESTATUTO DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS DIGITALES BAJO DEMANDA:

a) Ámbito de aplicación:

El art. 1º del proyecto establece: *“La relación jurídica que vincula a las empresas dedicadas al reparto y entrega de productos diversos, que administran plataformas digitales, con las personas que, sin obligación de asistencia permanente y por su iniciativa o decisión, prestan servicios desplazándose para llevar a cabo tal actividad en favor de dichas empresas, se regirá por las disposiciones de la presente ley”*.

Se puede apreciar que el Estatuto no se aplica a todas las empresas que realizan servicios de reparto y entrega de productos, sino sólo a las que administran plataformas. Tampoco se les aplica a todos los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de reparto y entrega de los productos, sino sólo a quienes lo hacen para esas empresas. Finalmente, tampoco se aplica a las restantes empresas que administran plataformas insertas en otras actividades como ser servicios de remís, limpieza, de cuidados, etc.

El particular ámbito de aplicación del Estatuto demuestra que es un régimen legal ideado a la medida de determinadas empresas, ya que no está pensado para todas las empresas de reparto y entrega de productos, ni tampoco para todos los trabajadores y trabajadoras que

realizan esas tareas, ni tampoco todas las empresas que utilizan plataformas. Ni la actividad, ni las tareas, ni el elemento tecnológico son por sí mismas determinantes para definir el ámbito de aplicación de éste Estatuto, sino una particular combinación de todas ellas que remite a determinadas empresas que monopolizan el uso de plataformas en la actividad de reparto de productos (Glovo, Rappi, Pedidos Ya, etc.). Esto demuestra el gran poder que tienen esas empresas que podrían conseguir tener su propio régimen legal de contratación de personal, separada del régimen general y a la medida de sus necesidades.

Las expresiones del art. 1º respecto a que los trabajadores y trabajadoras realizarían sus tareas: “...*sin obligación de asistencia permanente y por su iniciativa o decisión...*”, remiten a la filosofía del colaboracionismo y el emprendedurismo que utilizan estas empresas para justificar la precarización de las condiciones de trabajo. También estas expresiones nos adelantan que se trata de un tipo de relación laboral que utiliza técnicas de control para lograr la auto-explotación de los trabajadores y trabajadoras, negando que estos y estas trabajen por necesidad económica, sino que lo hacen porque quieren. Después veremos que es falso que no haya deber de asistencia en éste régimen legal.

Finalmente, el art. 1º señala que las labores de tales repartidores se realizan en favor de la empresa que administra la plataforma. Esta expresión nos está indicando que el Estatuto no reconoce el carácter de empleador a las empresas que elaboran y/o comercializan los productos y que han tercerizado el servicio de reparto y entrega de los mismos en favor de las empresas que administran estas plataformas. Para el Estatuto sólo la empresa que administra la plataforma es la empleadora lo que hace del mismo un régimen legal de tercerización laboral. Luego veremos que tampoco se reconoce ningún tipo de solidaridad por parte de las empresas que elaboran y/o comercializan los productos.

b) Modalidad de prestación – Jornada de trabajo:

El art. 3 del proyecto de Estatuto establece que: *“Los trabajadores comprendidos en el presente régimen gozan del derecho de determinar su jornada de trabajo, poniéndose a disposición de las empresas, en los términos del artículo 6. Sin embargo, una vez que da inicio su jornada, están obligados a realizar los viajes o envíos que se les asignen, dentro de los términos del contrato, salvo causa justificada”*.

El art. 6 establece: *“Se considera jornada de trabajo a los fines de esta ley, todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición de la empresa, a partir del logueo en la aplicación, hasta que se desconecta por su voluntad. Se considera logueo el proceso por el cual el trabajador accede a la aplicación mediante su código personal, que implica el ofrecimiento voluntario para prestar servicios. Las empresas podrán establecer, en ejercicio de las facultades de dirección y organización, un cupo máximo de aceptaciones de logueos, ya sea por día o por franjas horarias o por ambos, según las necesidades objetivas del servicio. Dicho cupo deberá obedecer a criterios cuantitativos y no se podrán establecer distinciones, ni preferencias arbitrarias, para el ingreso de los trabajadores a la aplicación. El cupo máximo de aceptaciones de logueo, deberá ser oportunamente comunicado a todos los trabajadores, en simultáneo, mediante la aplicación informática que gestiona la empresa”*.

Finalmente, el art. 7 sobre jornada máxima establece que: *“La jornada semanal no podrá superar las 48 horas. El tiempo de descanso diario no podrá ser inferior a 12 horas”*; y el art. 8 dice: *“Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias”*.

Del juego armónico de estos artículos vemos en primer lugar que no se establece un límite diario de jornada de trabajo. Sólo se establece un límite semanal de 48 horas. La prohibición de realizar horas suplementarias se debe entender en este caso exclusivamente a la superación de la jornada semanal de 48 horas al no existir un límite diario. Es decir que, una trabajadora o trabajador puede perfectamente

hacer repartos durante 12 horas en un día. Esta situación se agrava todavía más por el tipo de tareas, ya que se tratan de servicios de reparto que pueden llegar a ser realizadas en bicicleta, lo que exige un agotamiento psicofísico considerable y un riesgo de sufrir accidentes en la vía pública.

Asimismo, y es en lo que consiste esta lógica de explotación, al estar la remuneración fijada gran parte por la cantidad de repartos que haga, eso es un estímulo para que el trabajador y la trabajadora llegue al límite de sus capacidades psicofísicas para lograr un salario que les permita vivir mínimamente. Por lo tanto, por más que el art. 6 diga que el trabajador se puede desloguear a su voluntad, eso no constituye una garantía para que se cumpla con el mandato constitucional de una jornada limitada, dado que esta modalidad de explotación justamente empuja al trabajador y trabajadora a autoexigirse hasta el límite de sus posibilidades para poder subsistir. Sin embargo, para la filosofía del emprendedurismo, un trabajador o trabajadora trabaja 12 horas haciendo repartos en una bicicleta porque quiere hacerlo y le interesa crecer. No cabe duda alguna que la ausencia de un límite de jornada diaria viola el derecho constitucional a una jornada limitada reconocida en el art. 14 bis CN, Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con Jerarquía Constitucional (art. 75 inc. 22 CN) y el Convenio N° 1 de la OIT.

El derecho a determinar su jornada de trabajo a cual hace referencia el art. 3, va de la mano con la referencia que hacía el art. 1° sobre la ausencia de obligación de asistencia permanente. Pero lamentablemente este supuesto derecho no es tan así. En primer lugar, porque el art. 25 del proyecto establece que: *“Con excepción de la situación prevista en el artículo 21, transcurrido el plazo de 30 días corridos sin que el trabajador se haya puesto a disposición o haya efectuado la comunicación prescripta en el artículo anterior, se considerará extinguida la relación, sin derecho a indemnización”*. Es decir que, salvo en el caso de accidente o enfermedad, el trabajador y la

trabajadora no pueden estar más de 30 días corridos sin loguearse y ponerse a disposición del empleador porque de lo contrario se considera extinguido el contrato sin derecho a indemnización. Si bien este plazo es bastante amplio, dista mucho de no haber obligación de asistencia como dicen los arts. 1 y 3 del proyecto. En segundo lugar, al tener una amplia libertad el empleador de fijar los criterios de calificación de las tareas para ser utilizados luego por los algoritmos de la plataforma para la asignación de tareas, nada impide que se califique negativamente la poca puesta a disposición del trabajador y trabajadora. Siendo que, la remuneración depende de la cantidad de repartos que haga y que le sean asignados por los algoritmos de la plataforma, ello constituye un estímulo indirecto para que trate de loguearse la mayor cantidad de veces posible para calificar positivamente. Por lo tanto, la ausencia de obligación de asistencia es bastante relativa.

Finalmente, el art. 6 establece que: *“Las empresas podrán establecer, en ejercicio de las facultades de dirección y organización, un cupo máximo de aceptaciones de logueos, ya sea por día o por franjas horarias o por ambos, según las necesidades objetivas del servicio”*. Esto implica que el empleador podría negarle tareas al trabajador o trabajadora en base a necesidades del servicio, lo que implica un traslado del riesgo empresario hacia el trabajador y trabajadora, y una ausencia del deber de ocupación prevista en el art. 78 de la LCT. Como veremos a continuación, el salario está determinado exclusivamente por la cantidad de logueos y repartos que haga el trabajador y la trabajadora. En consecuencia, la restricción del logueo por parte del empleador implica una pérdida del derecho al salario. Por el contrario, el art. 103 de la LCT reconoce el derecho a la remuneración con la sola puesta a disposición de la fuerza de trabajo, aun cuando el empleador no haga uso de la misma o no tenga tareas para asignarle. Esto significa que el Estatuto modifica en forma regresiva los parámetros del régimen general de contrato de trabajo, posibilitando al empleador trasladar a las trabajadoras y trabajadores los riesgos empresarios, pudiendo no pagar

salarios aun cuando estos últimos se pongan a disposición. Las facultades de dirección y organización empresaria comprendería en este caso la posibilidad de regular cuándo tiene el trabajador y la trabajadora derecho a percibir salarios, siendo una situación de altísima precarización y flexibilización en perjuicio de estos últimos.

El art. 26 del proyecto establece que: *“El bloqueo llevado a cabo por las empresas, durante un lapso mayor a 30 días corridos, produce la extinción de la relación y genera el cobro de la indemnización prevista en el artículo 28”*. Es decir que la situación de bloqueo sin poder loguearse puede llegar a durar hasta 30 días corridos, sin derecho a salario y sin que el trabajador y trabajadora se puedan considerar despedidos antes de ese plazo.

c) Modalidad de retribución:

El art. 9 del proyecto establece que: *“La mera puesta a disposición en los términos del artículo 6, genera el derecho a percibir una remuneración mínima garantizada, la que será equivalente al monto del salario mínimo vital y móvil, en proporción a la duración de la jornada, en cada periodo mensual”*. El trabajador y la trabajadora tienen derecho a esta retribución mínima garantizada a partir de la puesta a disposición del empleador, situación que según el art. 6 sucede cuando el trabajador y la trabajadora se loguean en la aplicación. Como vimos anteriormente, el art. 6 también posibilita al empleador a establecer cupos máximos de logueos según necesidades del servicio. Por lo tanto, el empleador puede restringir el logueo cuando se supera ese cupo impidiendo al trabajador y a la trabajadora loguearse. Esta situación haría perder el derecho a la retribución mínima garantizada, que como vemos, no es una retribución tan garantizada.

La retribución mínima (dejaremos de decirle garantizada), es un monto del salario mínimo vital y móvil, en proporción a la duración de la jornada

en cada periodo mensual. El SMVyM a la fecha de éste trabajo es de \$ 16.875,00.- mensuales para una jornada completa (Resolución CNEPYSMVYM N° 6/2019). Por lo tanto, aun realizando una jornada completa, el salario mínimo no alcanza para cubrir las necesidades básicas de cualquier persona.

Para tratar de saldar esta situación, el art. 10 del proyecto establece: *“La remuneración mínima garantizada se incrementará con la retribución que se establezca por viaje, envío, entrega o distribución, considerando la distancia, el tiempo de realización y el lapso de espera. Esta retribución se devengará aun cuando el viaje, envío o entrega o distribución, no se haga efectivo por decisión o culpa del cliente o del proveedor”*. Es decir que la retribución mínima se incrementa con una retribución por viaje, envío, entrega o distribución. Acá es donde aparece el sistema de retribución a destajo propio de las técnicas de control, que obliga a la trabajadora y trabajador a autoexplotarse para lograr un ingreso que le permita subsistir mínimamente. Como el salario mínimo no le permite subsistir, el trabajador y la trabajadora deberán tomar la mayor cantidad de pedidos posibles para lograr alcanzar un ingreso que les permita vivir. Este sistema de retribución lleva a la autoexplotación, liberando al empleador de tener que vigilar y sancionar al trabajador y a la trabajadora para que realicen sus tareas, tal como sucede en los modelos disciplinarios propios de las relaciones laborales fordistas. Es por ello que la aparente libertad del trabajador y la trabajadora para decidir y organizar sus labores en este tipo de vínculos laborales, es la libertad de la autoexplotación que genera una relación de dependencia económica y una forma de vida al servicio del capital.

El art. 11 del proyecto establece: *“La retribución por viaje se incrementará, al menos, en un 20%, cuando el servicio se preste con lluvias o tormentas. Las empresas podrán incrementar el monto de la retribución a los trabajadores que se pongan a disposición por más de 30 horas semanales o cuando lo hagan habitualmente en los horarios de mayor demanda de los clientes. 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, adecuados al envío de mercaderías frías o calientes”.

El incremento del salario en un 20% en los días de lluvias o tormentas, puede parecer beneficioso para el trabajador y la trabajadora. Pero en la lógica perversa de la autoexplotación de los sistemas laborales de control, el incremento del salario por envío en esos días es un estimulante para que los trabajadores y las trabajadoras salgan a trabajar los días de lluvia o tormenta arriesgando su salud. En cuando a que las empresas “podrán” incrementar el monto de la retribución cuando se superen las 30 horas semanales o cuando trabajen en los horarios de mayor demanda, no es una obligación y queda totalmente entera a la buena voluntad del empleador. Finalmente, el incremento del 20% cuando son los propios trabajadores y trabajadoras los que proveen a la empresa los elementos de trabajo para la movilidad o la infraestructura para el traslado de los productos, es más bien un canon de alquiler de esos elementos de trabajo que una retribución de las tareas. Además es un estímulo para que los trabajadores y las trabajadoras pongan a disposición de la empresa bienes que son propios, liberando a la patronal de tener que hacerlo.

El art. 12 del proyecto establece que: *“Las propinas no se considerarán remuneración a ningún efecto y están exentas de rendición de cuentas”.* A diferencia del art. 113 de la LCT, el proyecto establece que las propinas no se consideran remuneración aun sin declararlas prohibidas. Esta regulación no sólo establece condiciones más perjudiciales al trabajador y trabajadora que las previstas en la LCT, sino que además el carácter no remunerativo de las propinas viola la definición de remuneración del art. 1º del Convenio N° 95 de la OIT, por lo que sería inconstitucional.

En cuando al salario anual complementario, el art. 13 del proyecto establece que: *“El sueldo anual complementario de los trabajadores*

comprendidos en la presente ley, se cuantificará en la doceava parte de las remuneraciones percibidas durante el primer semestre de cada año y será abonado el día 30 de junio y en la doceava parte de las remuneraciones percibidas durante el segundo semestre de cada año y será abonado el día 18 de diciembre. En ambos casos se liquidará conforme el valor de la remuneración al momento del pago”. Esta forma de cálculo del SAC es más perjudicial para la trabajadora y el trabajador que el previsto en la LCT. Según el art. 122 de la LCT en su actual redacción, el SAC de cada semestre es el 50% de la mejor remuneración mensual devengada en el mismo y no la doceava parte del total de remuneraciones del semestre como se establece en el proyecto.

d) Plataformas – Algoritmos – Derecho a la información – Reputación digital:

Tal como señalábamos en la introducción, la regulación de los aspectos tecnológicos novedosos para este tipo de relaciones laborales es una de las posibles justificaciones para el dictado de una regulación legal propia. Sin embargo, la regulación que hace el proyecto sobre la misma es totalmente escueta, asegurando al empleador una amplia libertad para utilizar tales recursos. Esta situación garantiza el mantenimiento del sistema de control y de autoexplotación que comentábamos antes mediante técnicas de acción a distancia que posibilita el recurso de las plataformas.

El art. 2 del proyecto establece que el empleador en forma unilateral bajo la tipología de contrato de adhesión es el que fija: el sistema de asignación de viajes; los criterios utilizados para establecer algoritmo que determinan la asignación de la tarea; y el sistema y estándares de calificación del servicio tanto por el propio empleador como por los proveedores y los clientes. Es decir, no se cambia en nada a lo que ya sucede.

Sobre la implementación de los algoritmos, el art. 3 dice: *“Las empresas deberán respetar, en la implementación de los algoritmos, el principio de igualdad y el de no discriminación”*. Regulación sumamente escueta y muy genérica. Fuera de esos aparentes límites, la empresa puede implementar los algoritmos de la forma que mejor le parezca.

El art. 31 reconoce un derecho a la información al trabajador y la trabajadora que se limita a poder conocer lo que unilateralmente decide la empresa. El mismo dice: *“Las empresas están obligadas a informar a los trabajadores, en forma semanal: a) Los criterios utilizados para establecer el algoritmo de asignación de tareas, con inclusión de los efectos de la falta de aceptación de pedidos y de las calificaciones de clientes y proveedores. b) Los kilómetros diarios recorridos por los trabajadores. c) Los encargos realizados y las remuneraciones diarias devengadas. d) Las calificaciones efectuadas por clientes y proveedores”*. Este derecho a la información es para poder conocer los criterios utilizados por la empresa para establecer el algoritmo de asignación de tareas, los cuales siempre que cumplan con el principio de igualdad y no discriminación, la empresa puede fijar las pautas que mejor le parezca, lo mismo para los criterios de calificación de las tareas. No implica ninguna limitación de importancia para la empresa o incidencia del trabajador y la trabajadora en la fijación de los criterios a utilizar por los algoritmos de la plataforma.

El proyecto introduce un nuevo concepto que resulta sumamente interesante para analizar la nueva filosofía del control que acompaña al denominado capitalismo informacional. Este nuevo concepto es el de reputación digital, la cual es construida en base a los datos sobre la persona del trabajador y la trabajadora recogidos por la plataforma durante la vigencia de la relación laboral. En el capitalismo informacional tu reputación la construye el capital y es además digital. Se trata de capturar un modo de vida, una personalidad y, en este caso, construir una reputación para la persona. Como decíamos al analizar las características de las relaciones laborales dentro de capitalismo

informativa, las técnicas de control apuntan a calificar, medir y clasificar el desempeño, y de ello dependerá la subsistencia del trabajador y sus derechos. Es por ese motivo que el proyecto de Estatuto trata de lo que denomina reputación digital, no para impedir a la empresa recurrir a las técnicas de control, sino para intentar hacer una regulación del mismo que permita su continuidad. En ese sentido, el art. 37 del proyecto dice: *“Los trabajadores tienen derecho a la intangibilidad de su reputación digital. Toda afectación o menoscabo de su dignidad y cualquier lesión de su honra están expresamente prohibida y habilita las acciones preventivas y de reparación prevista en el Código Civil y Comercial de la Nación. La reputación digital constituye un capital privado y portable del trabajador, quien podrá acceder a todos los datos colectados por la empresa, referidos a su persona, durante el vínculo y aún después de su finalización. Las empresas no podrán utilizar dichos datos, una vez extinguida la relación”*.

Nuevamente estamos en presencia de una regulación compuesta exclusivamente de expresiones totalmente genéricas, como ser la dignidad o la honra, sin un contenido concreto sobre el modo de uso de estos datos referidos al trabajador y la trabajadora. Lo que resulta más interesante de esta regulación son las nuevas categorías conceptuales a las cuales nos referíamos, como ser la idea de que: *“La reputación digital constituye un capital privado y portable del trabajador...”*. En el capitalismo informativo, la información recogida por la patronal sobre el trabajador y la trabajadora, es un capital que, supuestamente, pertenecería a estos últimos, pero que durante la vigencia del vínculo laboral lo utiliza la patronal. Sería la fuerza de trabajo, medida, calificada y transformada en un extraño capital, propiedad del propio trabajador y trabajadora. Pero es un capital que sólo les sirve para continuar poniéndose a disposición de otro y seguir vendiendo así su fuerza de trabajo. Además, es sólo información sobre su desempeño laboral de interés para la patronal. Vemos de esta manera cómo opera la tergiversación conceptual que acompaña a la regulación de estas

novedosas relaciones laborales que buscan destruir la conciencia de clase.

Se puede apreciar que la regulación que realiza el proyecto de Estatuto de los aspectos tecnológicos, es sumamente escueto e insuficiente, no justificando con ello la existencia de una particular regulación de este tipo de relaciones de trabajo. Al mismo tiempo, deja intactas las bases del dominio que realizan las empresas para precarizar y explotar a las trabajadoras y trabajadores.

**e) Vacaciones – Enfermedades y accidentes inculpables –
Protección de la trabajadora gestante – Licencias especiales:**

El proyecto contiene una regulación a la baja en todo lo referido a licencias, enfermedades y accidentes inculpable, y protección de la trabajadora gestante, en relación al régimen de la LCT. Además, cumple con la regla que establece que la extensión de los derechos está determinada por la cantidad de tiempo de trabajo realizado, continuando así con el régimen de control y estímulo.

En lo que respecta a las licencias especiales, el proyecto no reconoce ninguna de las licencias pagas previstas en el art. 158 LCT, a saber: por nacimiento de hijo/a; por matrimonio; por fallecimiento de cónyuge o concubino/a, hijo/a, padres o hermano/a; y para rendir exámenes en enseñanza media o universitaria. Esto responde a la lógica del proyecto de que se cobra salario sólo en la medida de que se trabaje efectivamente. Todas estas contingencias y situaciones especiales justifican que el trabajador o la trabajadora no puedan prestar tareas, teniendo el correspondiente derecho a licencia paga como establece el art. 14 bis CN.

El régimen de vacaciones del proyecto, además de ser regresivo, es contradictorio en su regulación. En efecto, el art 15 establece: *“La extensión de las vacaciones se determinará en relación a la antigüedad en el empleo. Se computará como tal aquella que tuviere el trabajador al*

31 de diciembre, al año en que corresponda su otorgamiento. Para el goce del beneficio no se requerirá antigüedad mínima. Para determinar la cantidad de días de vacaciones, se considerará un día de descanso por cada 120 horas trabajadas”. Es decir que, comienza diciendo que la antigüedad en el empleo es la que determina la extensión de las vacaciones, pero termina estableciendo que la cantidad de días de vacaciones es de un día por cada 120 horas trabajadas sin importar la antigüedad que se tenga en el empleo. Se trata de una total contradicción y regulación a la baja en comparación al régimen de la LCT. La cantidad de días de vacaciones depende de la cantidad de horas de trabajo realizadas. Nuevamente la lógica del emprendedurismo: mientras más se trabaja en beneficio del capital más derechos tendrá.

Sobre licencia por embarazo y maternidad, el art. 18 del proyecto le reconoce a la trabajadora gestante la misma licencia total de 90 días similar a la del art. 177 de la LCT. Pero no contempla horas de descanso por lactancia ni tampoco reconoce estado de excedencia como sí lo hace el régimen de la LCT. El proyecto reconoce una indemnización especial por despido por causa de maternidad o embarazo, pero con una forma de cálculo más perjudicial para la trabajadora que el previsto por el art. 182 de la LCT, tomando como base de cálculo el promedio de las remuneraciones de los últimos seis meses. De más está decir que nada innova el proyecto respecto a la distribución de la tarea de cuidado entre mujeres y varones, sino al contrario, desconoce incluso la exigua licencia de 2 días para el cogestante prevista en el art. 158 inc. a) de la LCT.

Finalmente, el régimen de enfermedades y accidentes inculpables del proyecto es directamente perverso. El mismo obliga al empleador a crear un fondo de reserva para cada trabajador y trabajadora formado por una contribución mensual a su cargo de tres remuneraciones diarias promedio, partiendo de lo abonado en los últimos seis meses. En el caso de que el trabajador o la trabajadora sufra una enfermedad o

accidente inculpable, el empleador le abonará una retribución proveniente de esa reserva, equivalente a la remuneración diaria promedio percibida en los últimos seis meses, hasta el alta comunicada por el trabajador o el agotamiento de la reserva. Es decir que tendrá la cantidad de días de licencia paga con que alcance el fondo de reserva. Otra vez, la extensión de los derechos depende de la cantidad de trabajo realizado. Mientras más horas trabaje, más días de licencia paga por enfermedad o accidente inculpable tendrá después y mayor será el salario que perciba en esos casos.

f) Provisión de elementos de trabajo:

La cuestión de la provisión de los elementos de trabajo es un aspecto importantísima en estos casos ya que es normal y habitual que estas empresas no provean los mismos a los trabajadores y las trabajadoras, obligándolos a tener que utilizar bienes propios para realizar sus tareas, reduciendo costos para las empresas que administran las plataformas.

El art. 34 del proyecto establece: *“Los elementos de trabajo podrán ser provistos total o parcialmente por las empresas. Son considerados elementos de trabajo imprescindibles: a) Medio de locomoción: bicicleta, moto o ciclomotor. b) Teléfono celular y chip. c) Infraestructura para el traslado de productos, adecuados al envío de mercaderías frías o calientes, la que deberá preferentemente encontrarse sujeta al medio de locomoción y no implicar una exigencia física respecto de quien lo conduce. El elemento que porta el trabajador no podrá superar los 10 kilos de peso. Los elementos que sean provistos por las empresas, no se considerarán remuneración en ningún caso”*.

Podemos apreciar que el proyecto no obliga a las empresas a proveer los elementos de trabajo a los repartidores y repartidoras. Sólo dice que “podrá” hacerlo sin imponerle obligación alguna. Estamos hablando de todos los elementos básicos e imprescindibles para realizar estas tareas como ser el medio de traslado, el teléfono celular y la infraestructura para colocar los productos a repartir. El proyecto se limita a no alterar lo

que ya sucede en la realidad, permitiendo a las empresas a que sigan imponiendo a los trabajadores y trabajadoras utilizar elementos de trabajo propios.

Como si fuera poco, establece que, para el caso en que esos elementos sean provistos por la empresa, en ningún caso serán considerados remuneración. Esto priva de tal carácter aun cuando esos elementos puedan ser utilizados en provecho propio del trabajador y la trabajadora fuera de su horario de trabajo, supuesto en el cual tiene una evidente naturaleza remuneratoria.

g) Higiene y seguridad:

La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales resulta también sumamente importante en estos casos porque se tratan de labores prestadas en la vía pública, exponiendo a trabajadoras y trabajadores al riesgo de sufrir tales contingencias. Sin embargo, nuevamente la regulación que hace el proyecto sobre un tema tan sensible como éste resulta sumamente escueta y genérica, no incorporando aspectos novedosos sobre la materia a los ya previstos en la normativa actualmente vigente.

En primer lugar, el art. 34 establece que: *“Los elementos de seguridad y protección personal, deberán ser provistos por las empresas, en especial: casco, rodilleras, chaleco con bandas reflectivas, así como los destinados a proteger des inclemencias del clima”*. La obligación del empleador de proveer los elementos de protección personal y ropa de trabajo adecuados al tipo de tareas, ya está previsto en el art. 188 y siguientes de la Ley 19.587 y en la Resolución SRT N° 299/2011. No se trata de ninguna innovación en materia de prevención de accidentes y enfermedades respecto a lo ya existente en nuestra legislación.

En segundo lugar, el Título del proyecto dedicado específicamente a Higiene y Seguridad, se limita a imponerle al empleador el deber de contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) y de

implementar un servicio permanente de seguridad de higiene para evaluar las condiciones y elementos de trabajo. No se trata de una modificación sustancial en materia de higiene y seguridad a lo ya contemplado en las leyes 19.587 y 24.557, y demás normativa complementaria.

En lo referente a la capacitación sobre las normas de prevención, el art. 42 del proyecto establece: *“Las empresas deberán capacitar a los trabajadores, en forma previa al inicio de la relación. Dicha capacitación deberá incluir una reseña de las normas de tránsito, así como las concernientes a seguridad personal, y salubridad e higiene en caso de transporte y reparto de sustancias alimenticias”*. Nuevamente una reglamentación sumamente escueta y genérica, sin pautas y obligaciones concretas sobre cómo y de qué forma se realizará dicha capacitación.

Finalmente, el proyecto crea la Comisión Especial de Seguridad e Higiene en el Trabajo para estas tareas, con representación de trabajadores y empresas en composición paritaria y participación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Esta comisión tiene como función el control e inspección del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, como así también las que hagan al cumplimiento de las normas de seguridad en el tránsito en la vía pública. Es una comisión de control sin que el proyecto expresamente le asigne facultades para crear nuevas disposiciones en materia de higiene y seguridad. Resulta materialmente imposible que una comisión con esas características pueda verificar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en una actividad que se realiza en todo el país y con un número considerable de trabajadores y trabajadoras involucrados en el mismo.

h) Extinción del contrato – Régimen indemnizatorio reducido:

El proyecto continuando su línea general de reconocer menores derechos laborales que los previstos en el régimen de la LCT, contempla

un sistema indemnizatorio reducido en materia de extinción del contrato de trabajo. No sólo la indemnización por despido arbitrario es menor, sino que también no reconoce ninguna indemnización para casos de extinción del contrato de trabajo en donde el régimen de la LCT sí lo prevé.

En caso de despido sin justa causa, el proyecto reconoce una indemnización equivalente al salario de un mes por cada año de antigüedad o fracción mayor a tres meses. Pero a diferencia de la indemnización del art. 245 de la LCT, el art. 29 del proyecto no toma como base de cálculo para dicha indemnización la mejor remuneración normal y habitual devengada en el último año, sino el promedio de lo percibido mensualmente por el trabajador durante los seis meses inmediatamente anteriores a la extinción. Es decir, no se toma el mejor salario sino un promedio, lo que implica una reducción del régimen indemnizatorio por despido arbitrario.

Tampoco se reconoce indemnización sustitutiva del preaviso como el art. 232 de la LCT, ni tampoco la integración del mes de despido del art. 233 LCT. No se reconoce ninguna indemnización para el caso de extinción del contrato de trabajo por muerte o incapacidad absoluta del trabajador o la trabajadora como en los arts. 248 y 254 de la LCT.

i) Tercerización – Fractura de colectivos laborales – Organización sindical:

Tal como señalamos anteriormente, el proyecto de Estatuto es un régimen de tercerización laboral, no sólo por asignarle exclusivamente el carácter de empleador a la empresa que administra la plataforma, sino también por no imponerle ningún tipo de solidaridad a las empresas que comercializan los productos que son repartidos. En especial, el proyecto carece de los supuestos de solidaridad de los arts. 29 y 30 de la LCT sobre interposición y mediación, y subcontratación y delegación, respectivamente. Ni siquiera se prevé la solidaridad para casos de

accidentes de trabajo sufridos mientras se realizaba el reparte para determinada empresa.

Esta situación alienta a las empresas que producen y/o comercializan los productos a tercerizar el servicio de reparto en favor de las empresas que prestan este servicio administrando plataformas, dado que de esta forma se liberan de cualquier tipo de responsabilidad laboral respecto de las trabajadoras y trabajadores que realizan dichas tareas. La tercerización laboral no sólo importa de por sí una precarización y riesgo para los derechos de trabajadores y trabajadoras tercerizados, sino que además importa una fractura de colectivos laborales mediante la implementación de diferentes regímenes legales y diversos encuadres convencionales y sindicales.

El proyecto no sólo dificulta la organización sindical al favorecer la tercerización del sistema de reparto en favor de las empresas que administran estas plataformas, sino que también, al crear un régimen legal específico para los trabajadores y trabajadoras que prestan esas tareas para empresas que administran plataformas, alienta un quiebre entre quienes trabajan para empresas de reparto que utilizan plataformas y quienes lo hacen para empresas que no utilizan esa tecnología. Un diferente régimen legal entre trabajadores que se dedican a la misma actividad importa sentar las bases para producir una posible fractura en la organización sindical de ese colectivo laboral, debilitando el mismo y favoreciendo a los intereses del sector empresario.

CONCLUSIONES:

A partir de lo analizado hasta aquí, debemos concluir que el proyecto de Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda es un régimen legal flexibilizador que busca reducir derechos laborales previstos en el régimen general de la LCT para este colectivo laboral. Al mismo tiempo, mantiene intactas todas las bases a partir de las cuales

estas empresas logran dominar y someter a tales trabajadores y trabajadoras, imponiéndoles un tipo de relación laboral que utiliza técnicas de control para fomentar la auto-explotación y precarización de sus derechos laborales. De esta forma, tales empresas logran reducir costos laborales y retribuir el trabajo en la medida del rendimiento alcanzado por cada trabajador o trabajadora, privando a estos y estas de tener asegurados ingresos estables y suficientes para poder subsistir.

Hacer depender los salarios del logueo y de la cantidad de viajes que realicen los repartidores, y al mismo tiempo asegurarles a las empresas la posibilidad de establecer cupos máximos de logueo y el control absoluto para fijar los algoritmos de la plataforma, constituye un ajuste del salario y variabilidad del mismo en función de las necesidades de la empresa. Se trata de un régimen salarial que, no sólo fomenta la auto-explotación del propio trabajador y trabajadora como comentábamos, sino que además responde al modelo del sistema “Just In Time” aplicado al sector servicios. En efecto, el servicio de reparto se ajusta a la medida de la demanda que exista de ese servicio, y a partir de eso, se ajustan también las obligaciones salariales y demás obligaciones laborales de las empresas que prestan ese servicio. De esta manera, las empresas retribuirán sólo a los repartidores que necesite en cada momento y en base a los viajes que efectivamente realicen, produciéndose un traslado del riesgo empresario hacia trabajadores y trabajadoras. Es un régimen laboral a la medida exclusiva de las necesidades de las empresas, no así a las necesidades de subsistencia de trabajadores y trabajadoras. Estos últimos no tienen asegurados ingresos salariales suficientes, estando inmersos en una relación laboral que precariza sus vidas.

El proyecto de Estatuto apunta a fomentar y reproducir ese tipo de relación de trabajo para las tareas de reparto y entrega de productos, desconociendo el carácter de empleadores de las empresas que tercerizan esas tareas y liberándolos de responsabilidades solidarias ante eventuales incumplimientos laborales. Esto importa un fomento de

la tercerización laboral con todas las consecuencias negativas que ello implica para trabajadores y trabajadoras, provocando el quiebre de colectivos laborales y generando dificultades para la organización sindical.

No compartimos la idea de que se puede lograr crear empleos formales reduciendo o quitando derechos laborales como se realiza en el proyecto que analizamos. La experiencia ha demostrado que la flexibilización laboral no logra nunca ese objetivo. Al contrario, sólo produce un deterioro general de la economía y de la calidad de vida de la clase trabajadora. Se puede citar el ejemplo de los denominados “contratos basura” creados por la ley 24.013 en la cumbre flexibilizadora de los 90’. Estos regímenes contractuales promovidos y supuestamente destinados a generar empleo, no lograron su objetivo, sino todo lo contrario, durante su vigencia se registraron los índices de desempleo y trabajo no registrado más altos de nuestra historia. Mucho menos se justifica reducir costos laborales cuando la parte empleadora son empresas multinacionales como en este caso, que quieren monopolizar un servicio que ya se presta en el país y que perfectamente pueden afrontar los costos económicos que implica cumplir con la normativa laboral y de la seguridad social actualmente vigentes.