

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

**ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO  
AL EMPLEO EN PLATAFORMAS Y  
A LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN**

**Luis Beccaria\* y Roxana Maurizio\***

**Publicado en Alquimias Económicas, febrero 2019**

Una creciente literatura viene examinando la rápida introducción, especialmente en los países desarrollados, de cambios en la organización en los procesos de trabajo, muchas veces inducidos por avances tecnológicos principalmente en el campo de la tecnología digital e internet; se está haciendo referencia a la difusión de la usualmente denominada “*Gig Economy*”. Ella abarca tanto a las plataformas de trabajo colectivo como al trabajo a demanda basado en el uso de Apps.

Las primeras, también conocidas como *crowdwork*, refieren a las tareas “...que son ejecutadas a través de plataformas online que ponen en contacto un número indefinido de organizaciones, negocios e individuos a través de internet, posibilitando potencialmente la conexión de clientes y trabajadores a nivel global” (De Stefano, 2015:4). De esta manera, un trabajador puede realizar actividades específicas

encargadas por empresas de manera remota (desde su domicilio, generalmente). El tipo de trabajos que se llevan a cabo a través de estas plataformas son, por ejemplo, reconocimiento de imágenes, replicación de datos, transcripción de audios, investigación sobre base de datos, realización de encuestas o diseño de logos.

Por su parte, los trabajos a demanda basados en Apps se han desarrollado particularmente en el transporte –donde Uber es quizás el caso más conocido–, el comercio (*delivery*) –como Glovo, Rappi o Pedido Ya– o para brindar servicios (reparaciones) a los hogares.

Cabe tener en cuenta, sin embargo, que en muchos casos estas modalidades de organización laboral no son estrictamente novedosas. Se ha puntualizado, por ejemplo, que la descomposición del proceso laboral en diferentes tareas de alcance acotado que se observa en el *crowdwork* hace recordar al “proceso de des – calificación industrial asociado a Taylor...” (Cherry, 2016). Incluso, la tarea de intermediación puede asimilarse a la de las agencias de empleo temporario. También existen ámbitos en los cuales tradicionalmente se subcontratan partes del proceso productivo a trabajadores independientes, como en la industria textil y de vestimenta, entre otros. Pero, de cualquier manera, la tecnología facilita un uso más intenso de estas formas de organización y/o permite su extensión a otros ámbitos

### **Carácter de la relación laboral: ¿trabajadores por cuenta propia o asalariados?**

Una gran cantidad (prácticamente la totalidad) de las personas que se desempeñan a través de las plataformas son, en los hechos, trabajadores independientes, por cuenta propia. Quienes lo hacen en las de *crowdwork* no tienen relación de

dependencia ni con aquellos que demandan la tarea ni con la intermediaria y pueden brindar sus servicios a diferentes clientes a través de distintas plataformas. Más aún, éstas explicitan en la mayoría de los casos este carácter no laboral del contrato que los liga con quienes brindan los servicios, quienes son considerados “contratistas”. En las plataformas de transporte, reparaciones para el hogar, o *delivery*, cada trabajador se encuentra asociado a una App en particular, aunque la relación tampoco es laboral.

Este carácter no asalariado que se observa en la práctica no reflejaría, según un planteo ampliamente difundido, la existencia de relaciones laborales “irregulares”. Por el contrario, las plataformas deben tener una relación formal con quienes aceptan realizar tareas a través de ellas, pero de carácter no asalariado; estas personas son “naturalmente” contratistas. En una versión más moderada podrían tener un estatus especial (intermedio entre asalariado formal y trabajador independiente) –que no es particular de este ámbito de actividades–.

Esta posición suele enfatizar cierto “determinismo tecnológico” al señalar que los desarrollos en la tecnología digital e internet facilitan una mejor adecuación del nivel de producción de las empresas a los vaivenes de la demanda y a que desarrollen más convenientemente estrategias de tipo “*just in time*”. Precisamente, esas tecnologías permiten contactar rápidamente, y en el momento oportuno, a proveedores de ciertos servicios específicos que no se requieren de manera continua. Desaparece, entonces, la relación “formal” contratante final y el proveedor del servicio, sustituyéndose por otras dos: la que se establece entre el primero y la plataforma, y la que liga a esta última con el trabajador. En el caso del *crowdwork*, este rasgo sería incluso más intenso en tanto

los trabajadores obtienen los encargos a través de diversas plataformas, a veces de manera simultánea.

Más aún, se enfatiza que los choferes de Uber, quienes trabajan para las Apps de *delivery*, o quienes prestan servicios de reparación a hogares (en ambos casos, ligados a una plataforma única) o los trabajadores del *crowdwork*, suelen ser los dueños de los instrumentos de trabajo (auto, computadora, herramientas), ejercen cierto control del proceso de trabajo y pueden negarse a aceptar una tarea. Estos son aspectos que se contemplan al evaluar el carácter asalariado o no de una relación y tenderían a ubicar a tales actividades más cerca del trabajo independiente.

Sin embargo, las ocupaciones por cuenta propia que se observan en la economía Gig tienen altos grados de dependencia respecto del dador del trabajo –el cliente, la plataforma y/o la App–, quien fija las pautas que deben seguirse para la realización de las tareas, incluyendo instrucciones como las referidas a los métodos y criterios a seguir, o los tiempos de realización.<sup>[1]</sup> Más aún, especialmente en el *crowdwork*, se puede denegar el pago de la tarea si el contratante último considera que su calidad no fue satisfactoria. También la plataforma puede establecer criterios respecto a si la relación con los “contratistas” es de exclusividad o no. Además, no siempre es efectiva la posibilidad de negarse a tomar un pedido o, el haberlo hecho, reduce las chances de volver a ser llamado (Di Stefano, 2016: 14).

Por lo tanto, la efectiva capacidad del trabajador de decidir sobre la tarea está restringida, lo cual sugiere que en muchas oportunidades el carácter de trabajador cuenta propia de quienes se desempeñan en estas actividades podría estar

encubriendo relaciones que son de naturaleza asalariadas. Teniendo en cuenta estos criterios, entonces, ¿por qué los trabajadores ligados a las empresas que brindan servicios de *delivery* deben considerarse como trabajadores por cuenta propia? Incluso, algunos establecimientos gastronómicos cuentan (o contaban) con personas que hacen la distribución de sus productos con exclusividad que tampoco eran generalmente asalariados formales pero que claramente eran totalmente dependientes del empleador. Lo mismo puede contemplarse en el caso de los choferes de Uber.

### **El mundo de las plataformas: ¿mayor flexibilidad para el trabajador o incremento de la desprotección laboral?**

Quienes destacan las ventajas que esas formas de organizar el proceso productivo les ofrecen a las empresas, también argumentan que el carácter independiente de la relación laboral que las liga a ellas –directa o indirectamente– es también valorado por los trabajadores. Fundamentalmente, se ha enfatizado la facilidad que esa modalidad le otorga para acomodar temporalmente su oferta laboral, esto es, que “entren y salgan” de la actividad (estrictamente, acepten o rechacen los pedidos que se realizan a través de las plataformas en el momento que deseen). Así, un chofer de Uber podría no ser diferente que el propietario de un taxi que desarrolla su actividad de manera independiente. También puede ser apreciada positivamente la posibilidad de trabajar desde el domicilio. Ambos aspectos estarían asociados a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar. El desarrollar las actividades en el domicilio puede resultar, asimismo, una ventaja para personas con movilidad restringida.

No obstante estos aspectos potencialmente positivos, existen dudas sobre la efectiva posibilidad de beneficiarse de ellos de manera generalizada como consecuencia de los condicionamientos que imponen las plataformas, y que fueron mencionados más arriba. Por ejemplo, el hecho que trabajar desde el hogar pueden hacer difusa la separación entre el trabajo y la vida familiar (Valenduc y Vendramin, 2016), mientras que las jornadas flexibles pueden dificultar la organización de otras actividades.

Adicionalmente, la extensión de la economía gig o digital ha generado preocupaciones en relación al grado de protección laboral (incluida la de ingresos) de sus “contratistas”. Como acontece para el conjunto de los trabajadores independientes, los de plataformas no están cubiertos por los derechos laborales fundamentales (posibilidad de afiliación, negociación, entre otros) ni de los beneficios de diversas normas de las legislaciones del trabajo (como vacaciones, licencias de distinto tipo, las relacionadas con la seguridad e higiene o la atención ante episodios de riesgos laborales); tampoco se les asegura la continuidad del trabajo en tanto la intermitencia es un rasgo típico, ni la del ingreso. Precisamente, son contratados para tareas determinadas sin seguridad respecto incluso a alguna cantidad mínima de horas de trabajo.[\[2\]](#)

Sin embargo, la tendencia a la reducción de la protección de la fuerza laboral que se verifica en varios países desarrollados no es sólo consecuencia de la expansión de las plataformas. También se recurre a la figura del trabajador independiente para ocultar relaciones típicamente asalariados en otras actividades y no sólo en la economía gig. En el caso de Europa, esta tendencia refuerza una preocupación más general que se venía discutiendo en cuanto a la ya elevada

prevalencia de trabajo independiente en algunos países, así como la expansión de formas atípicas de empleo asalariado que tampoco se encuentran asociadas a ésta y que implican bajos niveles de protección. Se han difundido, en este sentido, modalidades más flexibles respecto del trabajo temporario, ocasional, intermitente. El caso de los “contratos de cero horas” es quizás una de las formas más difundidas, en particular en el caso del Reino Unido, pero también en otras economías europeas. El mismo posibilita la contratación de una persona sin que se establezca el número de horas durante los cuales trabajará, pero requiere que el trabajador esté disponible cuando es llamado a realizar una tarea y que se desempeñe con exclusividad para un empleador.

Los países en desarrollo, al menos los de América Latina, no son ajenos a estas transformaciones en la organización de los procesos de trabajo y, aunque el fenómeno es aun relativamente incipiente, es dable esperar que el mismo vaya intensificándose. Los casos más conspicuos se relacionan con el crecimiento del empleo asociado a las Apps, como las de transporte y *delivery*. Sin embargo, cabría considerar que los procesos no necesariamente van a verificarse de manera similar en países desarrollados y en desarrollo, dadas las diferentes estructuras de la fuerza laboral en uno y otro caso, especialmente, por la elevada presencia de trabajadores por cuenta propia y asalariados no registrados en estos últimos.

Precisamente, esta característica podría llevar a que ciertos efectos de la introducción de algunas tecnologías difieran entre ambos conjuntos de países. Así, las Apps en el transporte (Uber) podrían sustituir –en algunos casos– puestos actualmente precarios dado que, en muchos países de la región y otros en desarrollo, existen oferentes de transporte individual con un alto grado de informalidad laboral; incluso el

servicio de taxi “oficial” o regulado, conlleva en algunos casos relaciones laborales con baja protección. Una situación similar ocurriría con otros servicios (reparación o *delivery*); por ejemplo, es frecuente que establecimientos particulares contraten personas que efectúan el reparto de sus productos exclusivamente para ellos, las que suelen no tener ninguna relación formal con los propietarios del negocio, cumplen horarios limitados y sus remuneraciones son flexibles (incluso pueden trabajar sólo por la propina). Por tanto, no se está cumpliendo con la legislación laboral y, cuando estas relaciones son detectadas por la inspección, deben ser regularizadas.

En estos casos, el efecto potencial de la introducción de las plataformas podría ser incluso neutro en términos de protección, o aun relativamente “beneficioso”. Esto se verificaría en tanto ellas faciliten la detección de algunas relaciones laborales hoy totalmente encubiertas para cualquier tipo de control y que implican los mayores grados de desprotección. Por ejemplo, en el caso de las Apps de *delivery* ellas tienen mayores dificultades para no declarar a sus trabajadores que las que tienen las empresas que venden los productos a través de ellas (restaurantes, heladerías) para hacerlo con sus repartidores. Además, pueden incluso establecer ciertos requisitos mínimos que impliquen mejoras respecto a ciertas cuestiones, como las de seguridad. En el caso de las plataformas de *crowdwork*, el efecto puede ser positivo si los demandantes finales de trabajo pasan a contratar aquellas tareas que vienen realizando en la firma algunos de sus asalariados no registrados (incluso encubiertos como trabajadores por cuenta propia); pero puede ser negativa si implica el outsourcing de actividades a cargo de asalariados formales.

En definitiva, el avance de estas modalidades puede potencialmente, por un lado, permitir el “blanqueo” de trabajadores totalmente fuera de cualquier cobertura de seguridad social y tributaria, pero transformándolo en trabajo no asalariado con algún grado de registro (por ejemplo, el pago de monotributo en nuestro país). Por el contrario, puede facilitar un proceso de *des – laboralización* de trabajo formal.

Por tanto, la paulatina introducción de esas nuevas modalidades (todavía limitada, vale insistir) está encaminada a hacer más heterogéneo aún el panorama laboral en los países menos desarrollados. La formalidad o la informalidad tendrá mayores grados de diferenciación de los que actualmente caracterizan a sus mercados de trabajo.

### **Regulación de la relación laboral y protección al trabajador: situación actual y propuestas**

Existe una amplia discusión en Europa acerca de cómo asegurar niveles adecuados de protección laboral (incluido de ingresos) a quienes trabajan en algunos tipos de plataformas y a los que lo hacen bajo esas nuevas modalidades contractuales referidas a actividades temporarias y eventuales (Spasova et. al, 2017).

Un primer aspecto de esta controversia refiere a si la cobertura de derechos básicos y de ciertos eventos laborales debe realizarse a través de regulaciones sobre la relación laboral o del desacoplamiento de la protección respecto del empleo y por medio del establecimiento de normas que sancionen los derechos universales y de mecanismos no contributivos, de carácter focalizado o universal. No abordaremos aquí este nivel de la discusión, sino que nos concentraremos en el primero de esos enfoques. Cabe sólo mencionar que las dos perspectivas no son contradictorias y cualquier estrategia

debería contemplarlas simultáneamente. Los derechos fundamentales, como la libertad de asociación o la prohibición del trabajo infantil, deberían tener una cobertura universal. Pero se plantea una discusión en cuanto a la conveniencia o no de avanzar con este enfoque para otras coberturas como, por ejemplo, ante las fluctuaciones del ingreso (indemnización por despido, seguro de desempleo, ingreso ciudadano, transferencias monetarias que tomen en cuenta los recursos del individuo / hogar).[\[3\]](#)

Cabe señalar inicialmente que los países no han prácticamente avanzado en regulaciones (o re – regulaciones) de las relaciones laborales en el ámbito de la economía gig. No se han detectado casos relativos a las plataformas de computación. Un caso identificado es el de Francia, donde se estableció que las plataformas deben abonar los seguros por accidente que haya contratado el trabajador por cuenta propia (Behrendt y Nguyen, 2018). En algunos países, se ha creado legalmente la figura del trabajador por cuenta propia dependiente, a través del cual estos pueden aportar a la seguridad social pero sin poder acceder a otros derechos. En las normas laborales del Reino Unido, la figura de “trabajador” (diferente de la de asalariado) posibilitaría en cambio que se apliquen también regulaciones sobre salario mínimo, duración de la jornada y vacaciones (véase más abajo).

Ha habido, en cambio, numerosas demandas ante la justicia de trabajadores de plataformas y sindicatos discutiendo el carácter de “independiente” del contrato; así, en el Reino Unido, y luego de una demanda realizada por choferes de Uber de Londres, “un tribunal de trabajo ha concluido que los choferes de Uber no son trabajadores por cuenta propia, pero son “trabajadores” (aunque no asalariados) que deben gozar del salario mínimo y vacaciones pagas” (Spasova et. al, 2017:

67).<sup>[4]</sup> Por su parte, "... la Comisión de Trabajo del Estado de California reconoció que un chofer era un asalariado de Uber" (Di Stefano,2015). Sin embargo, y luego de una revisión de demandas en ese sentido realizadas en los Estados Unidos, Cherry (2016) concluye que "...no ha emergido un consenso claro de cómo las cortes determinarán entre el estatus de asalariado versus el de contratista independiente para los trabajadores en la economía "*on-demand*".

No obstante estos escasos avances, se han hecho diferentes propuestas de mecanismos regulatorios orientados a dotar de protección a los trabajadores que se desempeñan bajo estas modalidades. Estas propuestas van desde cuestionar el carácter no asalariado de la relación, hasta considerar mecanismos de protección a esos trabajadores no asalariados dependientes. Las primeras enfatizan, precisamente, que se están evadiendo típicas relaciones asalariados y deberían, por tanto, regularizarse. De acuerdo con esa perspectiva, debería evaluarse con detenimiento el grado de dependencia de la persona respecto de la plataforma con vistas a promover la asalarización de aquellos con elevados grados de dependencia. Esta propuesta tendería a mejorar el grado de protección de los trabajadores; incluso, se ha argumentado que contar con una fuerza laboral asociada a las empresas contratantes sería beneficioso también para ellas en tanto permitiría mejor la eficiencia y calidad de las tareas que desarrolla el trabajador. Esto resultaría, asimismo, relevante no sólo para los dadores finales de trabajo (contratantes) sino también para las plataformas. De cualquier manera, la contratación como asalariados de trabajadores que realizan tareas a través de las plataformas podría llegar a concretarse, en varios casos, en modalidades atípicas como el trabajo a tiempo parcial o eventual.

El segundo enfoque propone brindar cierto grado de protección a quienes se desempeñan en las plataformas sin modificar el carácter no laboral de la relación, a través de la creación (o uso) de la figura del trabajador por “cuenta propia dependiente”. Como se mencionó, ella ya existe en algunas legislaciones y fue propuesta en nuestro país en el marco de los proyectos de reforma que datan de 2017. Una de las dificultades más serias que enfrenta este esquema es que puede fomentar su uso para contratar trabajadores típicamente asalariados.

Estas discusiones en torno a la regulación laboral de las nuevas modalidades que se está dando en Europa puede verse como una oportunidad para intensificar la discusión acerca de cómo brindar, o mejorar, la protección en los países en desarrollo. Pero en nuestros países, sin embargo, este objetivo específico debe enmarcarse en el desafío más general de reducir la precariedad laboral global ya que actualmente, y por bastante tiempo, ella se ubica mayormente en el amplio conjunto de trabajadores no registrados en actividades diferentes a las de las plataformas, incluido el trabajo por cuenta propia que enmascara una relación asalariada.

Parecería que, en este contexto, contemplar la alternativa de la figura del “cuenta propia dependiente”, más moderadas que la de considerar el carácter laboral de la relación, serían más realistas y significaría un avance. Incluso, este podría ser mayor si se incorpora a esta figura algunos beneficios adicionales a los que tradicionalmente contemplan sus normativas en la mayoría de los países, como las referidas a temas de seguridad e higiene, salario mínimos o vacaciones, por ejemplo. De cualquier manera, el grado de protección global que brindaría frente a los derechos laborales básicos y la protección ante eventos asociados al empleo serían

menores que los correspondientes a los asalariados registrados. Esta modalidad contractual no pretende “laboralizar” la relación, pero permitiría “blanquear” algunas de aquellas que están totalmente encubiertas o que, si están declaradas, no conllevan niveles mínimos de protección.

El uso de este esquema puede verse como un paso inicial de una estrategia más amplia, e incluso ser adecuada para grupos de trabajadores realizando tareas de carácter muy esporádico en las que tengan un cierto control del proceso de trabajo. Sin embargo, cabe tener en cuenta que la sanción formal de modalidades que normen relaciones laborales de baja protección cristalizaría situaciones que difícilmente puedan revertirse en el futuro. Tal como se señaló anteriormente, podrán convertirse en alternativas a las que los empleadores pueden recurrir para cubrir puestos usualmente a cargo de asalariados registrados. Ello contribuirá, entonces, a debilitar la capacidad negociadora de los trabajadores.

De todas maneras, podría concluirse que el avance de la economía gig no producirá un cambio sustantivo en el panorama laboral de los países de la región en lo que hace a los niveles de protección dado el elevado peso del trabajo por cuenta propia y de los asalariados no registrados en su estructura de empleo. Por otro lado, sus efectos “benéficos”, en caso de que se concreten, serían marginales y en todo caso implicarían un creciente grado de cuentapropismo “en blanco”.

Cabría por tanto avanzar en estrategias que contemplen procesos de inspección intensos tendientes a detectar, tanto en esa porción de la economía, como en el resto, relaciones laborales completamente ocultas o encubiertas en el empleo independiente. Sin embargo, estas políticas por sí solas no resultan suficientes dada la elevada informalidad que aún

persiste. Por ello, los factores claves para mejorar la protección de la fuerza laboral pasan por un comportamiento macroeconómico estable y el despliegue de políticas productivas. Estas últimas deberían contemplar, como señalamos en una [nota anterior](#) “medidas ... tendientes a apuntalar un proceso de crecimiento de la productividad y de la competitividad de las firmas más pequeñas” (Beccaria y Maurizio, 2018).

\*Universidad de General Sarmiento

\*\*Instituto Interdisciplinario de Economía Política, UBA-CONICET

---

## Referencias

Beccaria, L. y R. Maurizio (2018) “Contribuciones patronales y formalidad laboral. Algunas reflexiones sobre la reforma tributaria” **Blog Alquimias**, el 18 de diciembre

Behrendt, C. y Q. Nguyen (2018) “Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work”. ILO: Ginebra

Berg, J. (2015) “Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers” Presentado al seminario sobre Crowd-Sourcing the Gig Economy and the Law, Wharton School

Berg, J., M. Furrer, E. Harmon, U. Rani y M Silberman (2018) **Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world**, ILO, Ginebra

Cherry, M. (2016) “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work” en **Comparative Labor Law & Policy Journal**.

Di Stefano, V. (2016) “The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy. Conditions of work and employment series No. 71, Ginebra

Valenduc, G. y P. Vendramin (2016) “Work in the digital economy: sorting the old from the new” Working papers – European Trade-Union Institute (ETUI); 2016.03

Spasova, S., D. Bouget, D. Ghailani y B. Vanhercke (2017) ***Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies***. European Commission: Bruselas

[1] Uno de los choferes de Uber de Londres, que demandó a la compañía (véase más abajo) señaló en una entrevista que los choferes no pueden negociar con los pasajeros. Que los viajes son ofrecidos y aceptados estrictamente bajo los términos de Uber. Comentó, además, que la noción de la empresa es que ella es (en esa ciudad) un mosaico de 30.000 pequeños negocios unidos por una plataforma global (en *The Guardian*, edición del 14 /12/2016).

[2] También se han planteado otros posibles impactos no deseados del trabajo por cuenta propia dependiente. En el caso de *crowdwork*, se menciona, entre otros, la reducción de los contactos sociales, o la poca transparencia de las responsabilidades de las partes intervinientes (contratante, plataforma) (De Stefano, 2015, pg. 13). A su vez, se ha señalado que el trabajo en plataformas se asocia a nuevos – o

a la intensificación de viejos– problemas de salud y seguridad. Ellos incluyen “...el tecnoestres, la adicción tecnológica, ..., sobrecarga de información“ (Valenduc y Vendramin, 2016).

[3] Véase, por ejemplo, Behrendt y Nguyen, 2018.

[4] Como se señaló, en el En el Reino Unido hay una diferencia entre las figuras del “trabajador” y la del “asalariado”, este último, pero no el primero, tiene derecho a otros beneficios como pagos por enfermedad y protección frente al despido injusto