

ANÁLISIS DEL PROYECTO DE RÉGIMEN LEGAL PARA TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

**Leonardo Elgorriaga
Febrero 2026**

INTRODUCCIÓN:

El reciente proyecto de ley autodenominado “Ley de Modernización Laboral” presentado el pasado 11 de diciembre por el Poder Ejecutivo Nacional, entre las numerosas disposiciones destinadas a destruir la legislación laboral protectoria, contiene en su Título XII un régimen especial que regula las labores de trabajadores y trabajadoras que realizan repartos de bienes y traslado de personas utilizando plataformas digitales, al cual denomina: “Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas”.

El único objetivo del proyecto es excluir a ese colectivo laboral altamente precarizado de la protección de la legislación laboral. Este es el único objetivo ya que el régimen especial que se crea es un régimen legal no laboral que excluye la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) a estos trabajadores y trabajadoras. El contenido de este régimen especial no altera en lo más mínimo las condiciones de trabajo actuales de este colectivo, manteniendo todos los beneficios para las empresas que administran tales plataformas y se benefician del trabajo precarizado de estos trabajadores.

También el régimen especial que se crea busca generar una apariencia de independencia y de autonomía de los trabajadores y trabajadoras, que no es tal y cuya dependencia de los mismos respecto de las empresas que administran estas aplicaciones, puede igualmente observarse en el contenido del proyecto.

En el presente artículo analizaremos las particularidades de esta modalidad de trabajo y el contenido del nuevo régimen especial para estos trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales.

¿DE QUÉ FORMA LAS EMPRESAS QUE ADMINISTRAN PLATAFORMAS UTILIZAN Y SE BENEFICIAN DE LAS LABORES DE ESTE COLECTIVO?

Antes de comenzar a analizar el proyecto régimen especial, debemos considerar la forma en que las empresas titulares de plataformas digitales logran dominar y explotar a este colectivo de trabajadores y trabajadoras. Este primer estudio resulta fundamental para poder analizar luego si el proyecto de régimen especial logra o no revertir esta situación de dominación y de explotación.

En primer lugar, debemos destacar que los servicios de reparto de bienes y de traslado de personas ya existían 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 que se

reparten. Es por ello que las empresas que se dedican a esas actividades 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 productos dejen de prestar el servicio de reparto con trabajadores propios, tercerizando así el servicio. Por lo tanto, parecería que la única diferencia que tienen las empresas que realizan esas actividades administrando plataformas con las restantes empresas que se dedican a esas mismas actividades, 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 conductores, sino que además introducen en tales actividades cambios significativos en la forma en que se aprovecha el trabajo de esos trabajadores, 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, con técnicas más propias al modelo de control, modelo este último que responde al esquema de relaciones laborales dentro del llamado capitalismo informacional.

Para entender en qué consiste estas 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 de producción. 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 (Instagram, Facebook, Twitter, E-mails, sitios web, otras aplicaciones, televisión, etc.) para publicitar su plataforma, sus logos e imágenes y para que puedan ser descargadas sin costos por los eventuales usuarios. Esto implica que las empresas titulares de las plataformas poseen además bastos recursos financieros para posicionarse en el mercado. De esta manera, los usuarios ya tienen instalados en sus dispositivos móviles estas plataformas listas para ser utilizadas, logrando de esta manera la empresa titular de la plataforma capturar una masiva red de consumidores. Es por ello que, el hecho de que los trabajadores que realizan los repartos o el traslado de personas sean propietarios del medio de transporte que utilizan, resulta ser un dato secundario y que no descarta para nada la situación de dependencia económica en que se encuentran respecto de la empresa administradora 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. Esto descarta cualquier idea de independencia por parte de estos trabajadores tal como pretende instalar el proyecto de ley según veremos. Por el contrario, se trata de un colectivo laboral altamente dependiente por la posición dominante y altamente concentrada que tienen estas empresas en el mercado.

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 Nº 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 Nº 128/19, 3/04/2019, La Ley Online, AR/JUR/4413/2019). Resultaría difícil imaginar que un repartidor empleado 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 disciplinario. Las ofertas de viajes o pedidos que llegan a través de la plataforma, no tienen la forma de mando-obediencia propio del poder de dirección en un régimen disciplinario. No se cumple en este caso lo prescrito 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 beneficios laborales dependen enteramente del rendimiento alcanzado. Mientras mejor cumplan por cantidad y calidad sus labores, más y mejores trabajos les asignará los algoritmos de la plataforma y mayor será por ende la retribución que perciban. Nadie 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 en la organización de sus labores por parte del trabajador y 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.

Además, hacer depender los salarios de la cantidad de viajes que se realizan, constituye un ajuste del salario y variabilidad del mismo en función de las necesidades de la empresa que administra la plataforma. 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 en este caso al sector servicios. Los servicios de reparto y de traslado de personas se ajustan a la medida de la demanda que exista en cada momento y, a partir de eso, se ajustan también las obligaciones salariales de las empresas de plataformas. De esta manera, las empresas retribuirán sólo a los repartidores y conductores 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 de aplicaciones, 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.

Podemos concluir que los trabajadores y las trabajadoras que realizan tareas de reparto o traslados de personas para empresas que administran plataformas, lejos de la aparente autonomía e independencia 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 RÉGIMEN DE LOS SERVICIOS PRIVADOS DE MOVILIDAD DE PERSONAS Y/O REPARTO QUE UTILIZAN PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS:

a) Fuera de la legislación laboral:

Como señalábamos en la introducción, el principal objetivo del proyecto de “Ley de Modernización Laboral” es excluir del ámbito de aplicación de la legislación laboral a los trabajadores y a las trabajadoras que realizan tareas utilizando plataformas digitales. Esto lo podemos observar en el art. 1º del proyecto de ley que modifica el art. 2 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), estableciendo que: *“...Las disposiciones de esta ley no serán aplicables... f) a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica”*.

Los trabajadores y las trabajadoras que utilizan plataformas digitales, calificados por el proyecto como “independientes”, quedan de esta manera fuera de los alcances de la LCT, la cual no les es aplicable en ningún caso, ni siquiera de manera supletoria y/o complementaria.

Por el contrario, estos trabajadores y trabajadoras estarán regidos por un régimen especial no laboral que es creado por el propio proyecto de ley y denominado: “Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas”.

Asimismo, el art. 123 del proyecto establece que en estos casos se aplica en forma supletoria las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación. Esto descartaría

cualquier pretensión de aplicar, aunque sea en forma supletoria, las disposiciones de la legislación laboral protectoria.

Pero la finalidad de excluir a estos trabajadores de la legislación laboral no sólo se deja ver en el contenido de las disposiciones del nuevo régimen especial, sino que además es confesado por el propio proyecto dentro de sus objetivos, al decir en su art. 114: *“El presente régimen tiene por objeto establecer reglas adecuadas para promover el desarrollo de la economía de plataformas tecnológicas en el país, asegurando la independencia de quienes ofrecen o prestan a través de dichas plataformas, los servicios de movilidad de personas y/o reparto de bienes, productos u objetos”*.

Asegurar la independencia de quienes prestan los servicios, constituye el fundamento por el cual se pretende justificar la exclusión de estos trabajadores de la protección de la ley laboral, creando la apariencia de independencia de los mismos respecto de las empresas que administran las plataformas. Sin embargo, veremos que el régimen especial no asegura ninguna independencia, sino que, por el contrario, refuerza la dependencia de los mismos y la posición dominante de las empresas que administran las plataformas.

b) Ámbito de aplicación:

El art. 117 del proyecto establece: *“El presente régimen rige en todo el territorio de la REPÚBLICA ARGENTINA respecto de las relaciones que se establezcan entre prestadores independientes que prestan sus servicios a través de plataformas, en tanto estas tengan como objeto principal intermediar en el servicio de reparto y/o movilidad de personas”*.

A su vez, el art. 115 del proyecto establece: *“A los fines del presente régimen se entiende por:*

- 1. Servicio de Reparto a través de plataformas tecnológicas: comprende el retiro, traslado y entrega de bienes, productos u objetos desde la solicitud por parte del usuario y hasta el o los destinos que sean indicados por los usuarios, sin tratamiento o procesamiento, utilizando cualquier medio de transporte, incluyendo la prestación del servicio a pie.*

- 2. Servicio de movilidad de personas a través de plataformas tecnológicas: comprende el traslado de personas, concertado a través de una plataforma que conecta a usuarios y prestadores independientes por un precio de traslado convenido”*.

Esta misma disposición define al Prestador independiente de plataformas tecnológicas, como: *“persona humana que conviene la prestación del servicio privado de reparto y/o de movilidad de personas a usuarios a través de las plataformas tecnológicas de forma independiente”*.

De estas disposiciones podemos inferir que el proyecto de régimen especial regula la relación entre las empresas titulares de las plataformas digitales y aquellos trabajadores que realizan tareas de reparto de bienes y de traslado de personas utilizando tales plataformas digitales y sin importar el medio de transporte utilizado, comprendiendo el reparto a pie.

Esto último resulta muy curioso ya que, si el reparto se realiza a pie, el trabajador carece de uno de los medios de producción fundamental para esta actividad como lo es contar con un medio de transporte propio para hacer el reparto. Esta situación descartaría de plano cualquier idea de empresario independiente de estos trabajadores.

c) Un contrato sin nombre:

Habíamos visto que el art. 117 establece que dicho régimen rige la relación de estos trabajadores y las plataformas digitales: *“...en tanto estas tengan como objeto principal intermediar en el servicio de reparto y/o movilidad de personas”*. Las plataformas son presentadas como meras intermediarias entre los usuarios y el servicio que prestarían a nombre y cuenta propia los repartidores y conductores.

El art. 115 inc. 4 del proyecto define lo que denomina “Contrato de prestación del servicio de reparto a través de plataformas tecnológicas”, de la siguiente manera: *“contrato que se perfecciona con la aceptación a través de la plataforma entre un usuario consumidor que solicita un traslado y/o compra un bien a un particular y/o a un comercio adherido y/o solicita un servicio de reparto y un prestador independiente de plataformas que presta dicho servicio por el que recibe una retribución dineraria por parte del usuario a quien le presta, de forma directa, el servicio convenido a través de la plataforma en la cual se registra este prestador”*.

Dejando de lado la pésima técnica legislativa, podemos observar que el contrato de prestación del servicio de reparto a través de plataformas tecnológicas, vincularía a los usuarios que realizan el pedido del servicio con los repartidores y conductores. La plataforma aparece como un tercero en donde el repartidor y conductor debe registrarse y a través del cual recibe su retribución. Nuevamente se lo presenta como un mero intermediario entre usuarios y trabajadores.

Si observamos el contenido del proyecto, el mismo establece los derechos y las obligaciones tanto de los trabajadores como de la empresa que administra la plataforma digital. Nada dice de los derechos y obligaciones de los usuarios consumidores, pese a que el único vínculo contractual que define el proyecto es el que vincularía a estos últimos con los repartidores y conductores.

Esto nos lleva a concluir que el proyecto en su afán de presentar a las empresas que administran las plataformas como meras intermediarias en un servicio que sería prestado supuestamente a nombre propio por los repartidores y los conductores, ha omitido definir el vínculo contractual que une a aquellas con los repartidores y conductores, aun cuando el objeto de dicha regulación es regir la relación entre ambos como hemos visto.

Que existe un vínculo contractual entre la empresa que administra la plataforma y los repartidores y conductores, lo deja ver el propio proyecto en el art. 118, al establecer que: *“Las partes podrán acordar libremente los términos del contrato”*.

Sin embargo, el proyecto omite definir ese contrato. En cambio, sí prefiere definir el supuesto contrato que vincularía repartidores y conductores con los usuarios del servicio, supuesto contrato que no es regulado por el proyecto.

Podemos apreciar que los repartidores y conductores de plataformas digitales son excluidos de la LCT, para pasar a ser regidos por un régimen especial cuyo contrato con las empresas que administran las plataformas, no es definida por el mismo, quedando en el total anonimato.

En lo que respecta al supuesto vínculo contractual entre usuarios y repartidores, es claro que los primeros requieren el servicio de reparto y de traslado a la plataforma y, por ende, a la empresa que lo administra. No existe ningún vínculo contractual entre usuarios y tales trabajadores, ya que el primero no tiene forma de contactar directamente al repartidor o al conductor, sino a través de la aplicación, repartidor y conductor que no conoce con antelación y cuya selección entre los eventuales repartidores y conductores para realizar el servicio, es realizado por los algoritmos de la plataforma. Tampoco la retribución al repartidor

y al conductor es acordada por éstos con los usuarios, sino fijada unilateralmente por la empresa que administra la plataforma, quién es además por lo general la que le paga directamente la retribución al repartidor y al conductor. El usuario sólo puede decidir la eventual propina que le quiera reconocer al repartidor o al conductor, como lo hacen habitualmente los clientes para con el personal de las empresas en numerosas actividades.

d) No tan independientes:

Si bien el proyecto califica a estos trabajadores de “independientes”, destaca la aparente ausencia de relación laboral y se esfuerza en resaltar que los mismos pueden auto-organizar sus labores, lo cierto es que el proyecto deja intacto la posición dominante de las empresas que administran las plataformas y las particulares formas en que someten el trabajo de los repartidores y conductores que mencionábamos al principio.

El art. 115 inc. 5 del proyecto define Plataforma Tecnológica, de la siguiente manera: *“aquella persona jurídica que, a título oneroso, administra o gestiona un código ejecutable en aplicaciones tecnológicas de dispositivos móviles o fijos que permite al prestador independiente de plataformas ofrecer y ser contratado por un usuario para ejecutar sus servicios de movilidad de personas y/o reparto de bienes, productos u objetos en un territorio geográfico específico y de forma independiente”*.

Se puede apreciar que el principal medio de producción en estos casos que es la red de consumidores, es propiedad y es administrada por la empresa titular de la plataforma. El control de esta red es la que obliga a estos repartidores y conductores a tener que vender su fuerza de trabajo a estas empresas, debiendo registrarse en tales aplicaciones para poder trabajar. De lo contrario, no podrían realizar repartos y traslados de personas con la asiduidad que necesitan para subsistir económicamente, dada la posición dominante que tienen estas empresas en el mercado y la imposibilidad de que sean contactados en forma directa por los integrantes de la red de potenciales consumidores que administran tales empresas.

La propia disposición que antes transcribimos así lo reconoce, al decir que la plataforma *“permite al prestador independiente de plataformas ofrecer y ser contratado por un usuario para ejecutar sus servicios...”*. Si no se registran en la plataforma y venden a ésta su fuerza de trabajo, no podrían estos repartidores y conductores ser contactados por la red de usuarios que la plataforma posee.

Existe una clara y total dependencia económica de estos trabajadores respecto de las empresas que administran las plataformas. Estas últimas han capturado un mercado y han impuesto una nueva cultura del consumo, siendo así titulares del principal medio de producción que es la amplia red de consumidores y lo que obliga a los repartidores y conductores a trabajar a través de las mismas. Los medios de producción inmateriales son los preponderantes en estos casos y los que generan una relación de poder y de dominación económica. El hecho de que los repartidores y conductores puedan ser titulares del medio de transporte que utilizan, resulta un dato irrelevante en estos casos, por estar totalmente relegados los medios materiales por los medios de producción informacionales.

Por otro lado, la disposición antes mencionada dice que la persona jurídica titular de la plataforma tecnológica administra o gestiona la misma. Esto quiere decir que, como todo empresario, dirige y organiza su empresa (arts. 5, 64 y 65 LCT). En este caso, una empresa informacional consistente en el control de una amplia red de usuarios consumidores y de repartidores y conductores registrados para prestar las tareas.

La situación de que estas empresas administren o gestionen las aplicaciones, implica que son las que definen los algoritmos que deciden qué pedidos son los que les llega a los

repartidores y conductores como oferta de servicios. De esta manera, las empresas pueden aplicar técnicas de control sobre los repartidores y conductores incidiendo en la manera y frecuencia en que prestan sus tareas. Un repartidor que toma pocos pedidos, que tarda mucho en realizar la entrega o recibe frecuentes quejas o baja calificación de los usuarios, podría verse afectado por los algoritmos de la plataforma, recibiendo luego menos pedidos o los más lejanos.

En relación a esto último, el art. 119 inc. 5 del proyecto establece entre las obligaciones de la plataforma digital: *“Contar con un mecanismo digital de reporte de quejas de manera simple, accesible y constantemente disponible para los usuarios, debiendo establecer un procedimiento eficaz para solucionar o dar respuesta a los reclamos”*.

Resulta llamativo que en un servicio que sería supuestamente prestado directamente a nombre propio por los repartidores o conductores calificados de “independientes”, las quejas de los usuarios las reciban las plataformas como si se tratara de la empresa que presta el servicio y como si fuera el empleador del repartidor y del conductor. Más allá de esto, nada dice el proyecto sobre las consecuencias que pueden tener esas quejas para los repartidores y conductores. La situación que sea la plataforma la que recibe las quejas de los usuarios, a lo que podemos sumar la evaluación del servicio que hacen los usuarios a través de la aplicación, sirve para alimentar las técnicas de control de las plataformas sobre las labores de los repartidores y conductores a través de los algoritmos, definiendo qué tipos de pedidos y cuántos ofrecer a los mismos según su desempeño.

El art. 116 del proyecto establece: *“Los prestadores independientes tendrán derecho a conocer los criterios utilizados por las plataformas para la agrupación de los mismos. Los criterios deberán ser expresados en lenguaje claro y deben estar disponibles de manera digital para su consulta en la máxima medida en que el derecho al secreto comercial de la plataforma lo permita”*.

Si bien los repartidores y conductores tienen el derecho de conocer esos criterios, nada regula el proyecto sobre cuáles pueden ser los mismos, teniendo total libertad las empresas de definirlos y fijar así los algoritmos que seleccionan la distribución de las ofertas de pedidos entre repartidores y conductores. Sólo deben estar expresados en lenguaje claro y disponibles de manera digital para su consulta, reservándose la empresa la posibilidad de definir qué considera un secreto comercial que le permite restringir tal conocimiento.

El art. 119 inc. 6 establece como obligación de las plataformas: *“arbitrar los medios para que los prestadores independientes tengan instancias de atención a través de operadores y/o recepcionistas, con un rol estrictamente de soporte auxiliar, en la cual puedan obtener justificaciones respecto a las decisiones que afecten su operatoria con las plataformas”*.

El único derecho que tienen los repartidores y conductores es obtener “justificaciones” respecto de las decisiones que afectan su operatoria con las plataformas. Nada dice sobre qué tipo de justificaciones se tratan y que derechos o incidencia tienen los repartidores y conductores sobre tales decisiones. Tampoco menciona puntualmente a los algoritmos y el modo en que deben ser utilizados por las plataformas. Lo que sí podemos inferir de esta disposición es que las plataformas toman decisiones que afectan la operatoria de los repartidores, como administradoras de esta empresa informacional y que se sirve de las labores de los repartidores y conductores que se registran.

Otra disposición del proyecto que demuestra el poder que tienen las empresas de plataformas sobre la labor de estos trabajadores y el nulo derecho de los mismos, es el art. 121 inc. 2, que establece que los repartidores tienen derecho a: *“recibir una explicación de los motivos por los cuales la plataforma suspenda o imposibilite, parcial o totalmente, el acceso a la infraestructura digital. A su vez, tendrán derecho a interactuar con operadores y/o recepcionistas y podrán ejercer su derecho a réplica”*.

Esta disposición deja en claro que las empresas de aplicaciones podrían sancionar y despedir a los repartidores y conductores, mediante el recurso del bloqueo que suspenda o imposibilite parcial o totalmente a estos últimos el acceso a la aplicación. Se trata del uso liso y llano del poder sancionador (art. 67 LCT) por parte de estas empresas, propio de las típicas relaciones laborales bajo el modelo disciplinario al que hacíamos referencia al principio, combinando así estas técnicas con las de control propias del capitalismo informacional.

Los únicos derechos que tendrían los repartidores y conductores en estos casos, si es que se los puede llamar derechos, es recibir una explicación de los motivos del bloqueo sin regular el proyecto cuáles serían los motivos válidos para ello, lo cual lleva a que las empresas tendrían total libertad para decidir los mismos. Ni siquiera contempla y prohíbe posibles prácticas discriminatorias. El proyecto sólo le permite al repartidor y al conductor el poder interactuar con un operador (¿derecho de acceso a una persona humana?) y poder ejercer derecho a réplica. Derecho a la estabilidad o a una indemnización por despido, no forman parte de la modernidad laboral.

Asimismo, un elemento central en esta modalidad de trabajo y en la forma en que las empresas que administran las plataformas logran someter y explotar el trabajo de los repartidores y conductores dentro del marco de una aparente autonomía, constituye la forma en que se fije y se paga la retribución de las tareas. En estos casos, el repartidor y el conductor cumplen sus tareas de la forma esperada por la empresa titular de la plataforma, porque sus salarios y demás beneficios dependen enteramente del rendimiento alcanzado. Mientras mejor cumplan por cantidad y calidad sus labores, más y mejores trabajos les asignarán los algoritmos de la plataforma y mayor será por ende la retribución que perciban. Nadie 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. El control total de la aplicación sobre la forma de retribuir las tareas 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.

En este punto, el proyecto en el art. 121 inc. 7 establece que el repartidor y el conductor tienen derecho a: *“recibir una retribución dineraria por la prestación de sus servicios de parte del usuario consumidor, a través de la plataforma por la que ofrece o presta los servicios de movilidad de personas y/o reparto; asimismo también tiene derecho a percibir el CIEN POR CIENTO (100 %) del monto que los usuarios agreguen en concepto de gratificación, recompensa o “propina”. Dicho monto puede ser sugerido por la plataforma, a efectos ilustrativos y preservando la posibilidad de modificarlo por parte del usuario”*.

Nada dice el proyecto sobre quién fija la retribución de los repartidores y conductores. Es claro que esta retribución es fijada unilateralmente por la empresa que administra la aplicación, que es la que decide qué porcentaje del servicio que paga el usuario es destinado a retribuir las tareas del repartidor.

Además, resulta al menos llamativo que, si el servicio sería prestado directamente por el repartidor y el conductor como afirma el proyecto, no se explica el motivo por el cual la aplicación puede sugerir a los usuarios el monto de las propinas que les quieran abonar, máxime cuando el 100% de la misma le correspondería a los mismos como establece el proyecto. Se puede apreciar que la empresa titular de la aplicación tiene un control total sobre las características del servicio, al punto tal de poder sugerir el monto de las propinas, descartando que se trata de un servicio prestado a nombre y cuenta propia del repartidor y del conductor como intenta instalar el proyecto.

La disposición antes transcrita afirma que el repartidor recibiría su retribución del usuario. Sin embargo, como el propio proyecto lo indica y antes lo comentamos, es en realidad la plataforma la que paga directamente esa retribución al repartidor y al conductor. El usuario sólo le paga a la plataforma. Las sumas abonadas por el usuario a la plataforma, una parte es destinada por la plataforma al repartidor y al conductor como retribución, el resto queda para la plataforma para atender gastos y obtener su ganancia empresarial.

Finalmente, la modalidad de pago de la retribución es a destajo por cada reparto o traslado realizado. Por lo tanto, mientras más repartos y traslados realicen, mayor será la retribución del repartidor y del conductor. Esto permite a la empresa titular de la plataforma implementar técnicas de control para organizar y lograr el efectivo cumplimiento de las tareas, sin necesidad inmediata de implementar técnicas disciplinarias propias del modelo fordista convencional. No es necesario que la plataforma obligue a los repartidores y conductores a tomar los pedidos, ya que indefectiblemente alguno lo hará porque de ello depende sus ingresos y subsistencia como trabajador. Si no acepta los pedidos, no cobra y no podrá subsistir. Además, mientras más repartidores y conductores hayan registrados en la aplicación, más obliga a los mismos a aceptar los pedidos y lo más rápidamente posible para que no sea otro el que lo acepte y lo prive de esa fuente de ingreso.

El pago a destajo y el control de la aplicación sobre el valor de la retribución, constituye uno de los puntos claves –si no es el principal-, en la forma en que las empresas de plataformas someten, organizan y se benefician del trabajo ajeno. Mediante estas técnicas de control, las empresas logran que los repartidores y conductores realicen sus tareas en la cantidad y calidad esperada, sin necesidad de estar permanentemente dando órdenes o directivas a los mismos, e incluso sin necesidad de aplicarle sanciones directas como en las relaciones laborales disciplinarias.

De lo visto hasta aquí, podemos concluir que estos repartidores y conductores no son trabajadores independientes como pretende el proyecto. La empresa titular de la plataforma posee y gestiona el principal medio de producción (la red de consumidores) con una posición dominante en el mercado, que obliga a los repartidores y conductores a tener que vender su fuerza de trabajo a la misma para poder trabajar y obtener su retribución. Existe una evidente y marcada dependencia económica en estos casos. La empresa que administra la plataforma define los algoritmos que organizan la distribución de las tareas entre tales trabajadores. La plataforma fija y paga a destajo la retribución de los repartidores y conductores, logrando así que los mismos realicen sus tareas en la cantidad y calidad esperada. Recibe las quejas y evaluaciones de los usuarios sobre las labores de los repartidores y conductores, pudiendo bloquear total o parcialmente a los mismos con total discrecionalidad.

e) La ilusión de la autonomía:

El proyecto utiliza el término “independiente” para caracterizar a los repartidores y conductores e intentar con ello ocultar la evidente dependencia económica de los mismos respecto de las empresas que administran las plataformas. Sin embargo, llama la atención que haya recurrido a esa terminología ya que justamente las notas de dependencia económica son muy marcadas en estos casos como hemos visto. En especial, en una actividad en donde existe una alta concentración, como sucede en este caso, donde pocas empresas operan en el mercado y concentran la prestación de tales servicios mediante aplicaciones.

Parecería más acertado a esos fines utilizar el término “autonomía”. De hecho, en otras legislaciones o como sucedió con el proyecto de reforma laboral del gobierno de Macri en el año 2017, se utilizan la denominación “trabajador autónomo económicamente dependiente”,

para referirse a modalidades de trabajo en las cuales incide la utilización de tecnologías de acción a distancia, generando cierta sensación de autonomía y auto-organización de los colectivos laborales.

Muchas disposiciones del proyecto hacen referencia justamente a la aparente autonomía de los repartidores para organizar sus labores.

El art. 116 establece: *“El prestador independiente será libre de conectarse a cualquiera de las plataformas, a través de sus respectivas aplicaciones, ofreciendo sus servicios de reparto y/o movilidad de personas durante los horarios y en el tiempo que estime convenientes, pudiendo el prestador libremente aceptar y/o rechazar solicitudes según su conveniencia y oportunidad. También será libre de definir el medio de transporte en que preste el servicio, siempre que cumpla con los requisitos legales y convencionales para ellos...”*.

Otras disposiciones apuntan en esa dirección, al establecer que: los repartidores pueden rechazar cualquiera de los pedidos que reciba por la aplicación sin obligación de brindar justificativo alguno (art. 121 inc. 1); pueden conectarse sin tener la exigibilidad de una periodicidad mínima (art. 121 inc. 8); pueden registrarse en la aplicación sin que ello implique asumir la obligación de conectarse y/o aceptar pedidos (art. 121 inc. 9); pueden interrumpir la utilización de la aplicación sin tener que dar previo aviso (art. 121 inc. 10); pueden prestar servicios durante el tiempo que estime conveniente (art. 121 inc. 11); pueden decidir el mejor trayecto o recorrido (art. 121 inc. 13); etc.

Como lo analizamos al comienzo y en el apartado anterior, se trata todo ello de la ilusión de una autonomía. Si bien la aplicación no lo obliga en forma directa a aceptar los pedidos, no le fija el horario de trabajo y tampoco le indica cómo debe realizar sus tareas; por la particular situación de dominación, por la incidencia de los algoritmos y por las características de la modalidad de su retribución, los trabajadores se esforzarán por aceptar la mayor cantidad de pedidos, en realizar los mismos de la mejor manera y en el menor tiempo posible. De lo contrario, carecerán de ingresos suficientes para subsistir como trabajadores. Se trata de la forma en que las técnicas de control logran someter y organizar las labores en estos casos.

Incluso, pueden llegar a ser pasivos de sanciones o de despidos como hemos visto, ya que la aplicación puede con total discrecionalidad bloquear total o parcialmente el ingreso a la aplicación. Por algún motivo es que la aplicación recibe las quejas de los usuarios y las puntuaciones del servicio a través de la aplicación. Por lo tanto, además de las técnicas de control propias de esta modalidad de trabajo, también pueden ser pasibles de sanciones y de despido propios de las técnicas disciplinarias de las modalidades tradicionales de trabajo.

Por lo tanto, estamos en presencia de la ilusión de la autonomía de un colectivo laboral altamente dependiente económicamente, totalmente precarizado y sometido tanto a técnicas de control como a técnicas disciplinarias para organizar, someter y beneficiarse con sus labores.

f) La precarización como bandera:

Con la ilusión de la autonomía y la exclusión de la normativa laboral, llegan de la mano también la precarización de las condiciones de trabajo y la ausencia total de derechos laborales.

La lógica sería la siguiente: como son trabajadores independientes y que auto-organizan sus labores, ningún derecho laboral protectorio necesitarían frente a un empleador aparentemente inexistente.

Pero lo cierto es, como venimos viendo, que se trata de un colectivo laboral sometido a una clara y concentrada dependencia económica respecto de las empresas titulares de las aplicaciones, que organizan la distribución de las tareas, fijan y pagan a destajo los salarios, pueden sancionar y despedir a los repartidores y conductores con total discrecionalidad y sin derecho a indemnización. Son trabajadores que, por la baja de la retribución que generalmente perciben por reparto o traslado, deben tomar la mayor cantidad de pedidos y en el mayor tiempo posible, en especial en épocas de crisis y de desempleo en el sector formal como los actuales.

En este contexto, este colectivo laboral habitualmente presta sus tareas en extensas jornadas de trabajo, sin descanso suficiente, pudiendo ser pasibles de sufrir accidentes de trabajo por los mayores riesgos que implica trabajar en la vía pública. Carecen de licencias pagas por vacaciones, por accidentes y enfermedades inculpables, por tareas de cuidados, por embarazo, por exámenes, etc. Tampoco tienen el reintegro de los gastos que deben afrontar por cumplir sus tareas, sean gastos de combustible, seguros, reparaciones, etc. No tienen protección contra el despido arbitrario, ni tampoco un salario mínimo vital y móvil garantizado, ni tienen garantizados sus derechos sindicales.

De más esta decir que el proyecto nada dice sobre todas estas cuestiones fundamentales y que hacen a los derechos laborales mínimos de cualquier trabajador y trabajadora. La perspectiva de género del proyecto es nula. Motivos por los cuales podemos concluir que la violación del proyecto a lo dispuesto por el art. 14 bis de la CN, Tratados Internacionales sobre DDHH y Convenios de la OIT, es total y absoluta.

Lo único relacionado mínimamente con la prevención de la salud del repartidor y de la repartidora a los fines de evitar accidentes de trabajo, está en el art. 121 inc. 5 que establece el derecho del repartidor y del conductor a: *“acceder a una capacitación en aspectos de seguridad vial, con el objetivo de conocer las normativas de tránsito, las mejores prácticas de convivencia vial, y el correcto uso de los elementos de seguridad vial necesarios para su labor. La misma será de acceso libre para los repartidores independientes, debiendo las plataformas asumir los costos asociados”*.

Si bien la plataforma debe asumir los costos de esta capacitación, el art. 119 inc. 4 agrega que la plataforma debe facilitar el acceso a los elementos de seguridad vial según el tipo de vehículo. No queda claro si la expresión “facilitar el acceso”, implica necesariamente que sea la plataforma la que deba suministrarlos y costearlos.

En lo que respecta a la cobertura de un seguro contra accidentes, el art. 121 inc. 6 comienza reconociendo el derecho del trabajador a: *“acceder a un seguro de accidentes personales proporcionado por las plataformas, el cual, en su cobertura mínima, deberá contemplar los riesgos asociados al fallecimiento accidental, la incapacidad total y/o parcial permanente, los gastos médicos y farmacéuticos, así como los costos funerarios”*.

Pero a renglón seguido agrega: *“La responsabilidad de la provisión de este seguro y los gastos derivados del mismo serán objeto de acuerdo entre las partes involucradas, sin establecer una responsabilidad exclusiva para ninguna de ellas, ni un indicio de relación laboral o dependencia entre las plataformas y repartidores. La ampliación de las prestaciones o la implementación de seguros adicionales no implicarán incumplimiento de lo dispuesto en esta normativa, ni serán considerados como indicio de laboralidad”*.

Por lo tanto, los trabajadores deben acordar con la empresa titular de la plataforma la provisión y gastos del seguro, debiendo los trabajadores hacerse cargo en parte del costo del mismo como se deduce del proyecto, sin definir el porcentaje que deben afrontar los mismos.

Como se puede observar, la desprotección de este colectivo laboral por parte del proyecto es total. Se trata de un proyecto cuyo único objetivo es intentar excluir a los mismos del marco de la legislación laboral protectoria, con nula incidencia en la modificación de la

situación de hecho actual en que prestan sus tareas habituales y sin reconocimiento de derechos laborales mínimos.

CONCLUSIONES:

A partir de lo analizado hasta aquí, debemos concluir que el único objetivo del proyecto autodenominado “Ley de Modernización Laboral” en lo que respecta a los trabajadores y las trabajadoras que utilizan plataformas digitales, es excluir a este colectivo laboral altamente precarizado del ámbito de aplicación de la normativa laboral protectoria y destinarlos a un régimen legal especial que desconoce su carácter de trabajadores dependientes.

Este régimen especial denominado: “Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas”, desconoce la totalidad de los derechos humanos laborales mínimos previstos en la Constitución Nacional, Tratados Internacionales sobre DDHH y Convenios de la OIT. Se trata de un régimen legal obsoleto que no altera en los más mínimo las penosas condiciones actuales en que trabaja este colectivo, asegurando el dominio y los beneficios económicos que las empresas titulares de las plataformas digitales obtienen de la explotación y precarización de estos trabajadores.