



ENTREVISTA

EMPLEOS DE PLATAFORMAS LA FLEXIBILIDAD HORARIA NO ANULA LAS RELACIONES DE DEPENDENCIA Y SUBORDINACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES DE LAS APPS



Bárbara Couto, Verónica Maceira y Melina Castellano entrevistaron a Juan Manuel Ottaviano, abogado asesor de trabajadores de la Asociación de Personal de Plataformas, en el marco del en el marco del proyecto ICO 2019-2020 "Plataformas tecnológicas y trabajo. Un análisis sobre el Área Metropolitana de Buenos Aires" y el Programa Interinstituto ICO-ICI "Empleo Trabajo y Producción". La entrevista compila dos encuentros, uno del 19 de septiembre de 2019 y otro del 16 de diciembre de 2020.

¿Cómo es el enfoque del modelo colaborativo emprendedorista que se quiere asignar a las plataformas y que está presente en la propuesta de Ley del Bloque Vamos Juntos de la Legislatura Porteña para regular las apps?

OTTAVIANO: Se pretende imponer el enfoque del modelo colaborativo en los empleos de plataformas, donde los trabajadores son emprendedores y las empresas son solo intermediarias. El planteo de la economía colaborativa primero tiene una dimensión mitológica ¿qué es la colaboración? Está vedado aquí el concepto de trabajo, sujeción, dependencia, subordinación, que es determinante en las relaciones laborales.

El planteo de la economía colaborativa es que no hay ningún aspecto de subordinación y esto es una fantasía. El postulado jurídico que supone que estas relaciones son autónomas está basado en el supuesto de que si hay flexibilidad horaria, no hay, entonces, subordinación jurídica, técnica o económica.

Ningún abogado laboralista puede decir que estas relaciones son autónomas porque lo pone en contradicción con su propio campo de conocimiento, es desconocer el derecho del trabajo, uno de los elementos básicos del derecho del trabajo es que hay trabajo asalariado, y el trabajo asalariado está basado en que hay relaciones de subordinación y de dependencia. Hay subordinación económica en dos sentidos: hay dependencia en los ingresos y además, quien determina el valor del salario es el empleador, la plataforma. Hay dependencia jurídica porque hay un sistema organizado disciplinario de sanciones. Hay dependencia técnica porque quien organiza técnicamente el trabajo, quien organiza la empresa, la plataforma, el empleador. Hay ajenidad en el mercado, hay ajenidad en la determinación del precio. Excepto que hay un indicio de autonomía que es una flexibilidad relativa en la organización de la jornada, es decir, no hay un control exclusivo de parte de la plataforma para determinar en qué momento debe ser prestado el servicio; ahora bien, mientras haya tiempo a disposición del trabajador ante el empleador, la disposición es dependiente.

¿Cómo se organiza la jornada laboral en este esquema flexible y cómo se establece entonces cierto sistema de control?

OTTAVIANO: Podrían ser 6 horas, en ocasiones son 10, también hay personas que hacen jornadas mucho más largas, 12 horas, como ser en los fines de semana, los días de alta demanda. Algo que es valorado por los trabajadores es la flexibilidad relativa en la organización de la jornada, aunque no es una flexibilidad absoluta dado que hay horas o zonas de alta demanda. En ciertos casos se los puede penalizar si los trabajadores no se activan o no aceptan pedidos, como por ejemplo ocurre en Rappi. Glovo en cambio, tenía un sistema un poco más organizado sobre la jornada y la asignación de tareas que les permitía establecer un horizonte de una semana de planificación. Por otro lado, los trabajadores compiten, a través de un sistema de puntaje, por obtener 'mejores horas', en las cuales, una vez que acepta, el repartidor está obligado a responder a todos los pedidos, lo cual indica que la flexibilidad es relativa.

Por su parte, Pedidos Ya tiene un doble sistema con una plantilla muy acotada de trabajadores en relación de dependencia que hacia fines del 2018 fueron despedidos en su mayoría; pero tiene a la vez un sistema de asignación de zonas, donde además, los repartidores tienen que volver a sus puntos de partida para hacer repartos; es un sistema que intenta ser más tradicional, pero que paulatinamente va tendiendo al modelo de las otras plataformas.

¿Cómo funciona el algoritmo como sistema de control y organización del trabajo?

OTTAVIANO: La gestión algorítmica permite flexibilidad, el algoritmo puede regular, administrar, según la robustez de la plataforma, la oferta y la demanda del trabajo y otros servicios. Detrás del algoritmo hay distintos niveles de gestión humana, trabajadores calificados de la plataforma, que en el caso de Rappi, se localizan en Colombia y otra parte en Argentina. A través del algoritmo se gestiona una gran cantidad de información sobre el

funcionamiento del sistema que le permite a la plataforma realizar ajustes y evaluaciones constantes sobre la organización del trabajo, con mayor control, disciplina y eficacia sobre los procesos y sobre los trabajadores.

Detrás de cada algoritmo hay una pregunta, hay una necesidad, y hay una orden; un algoritmo no es otra cosa que una manera de organizar información, en base a la información solicitada, organizarla de determinada manera para poder dar una orden, de cualquier tipo.

La cantidad de preguntas que le va pidiendo la plataforma a su sistema es la que, en definitiva termina organizando de manera más eficiente o menos eficiente el trabajo; y para los trabajadores, organiza una manera más disciplinada o menos disciplinada, con más o menos control, autonomía, dependencia o libertad en ese sistema de trabajo.

Existe una alta rotación, ¿qué sucede con las expectativas de los trabajadores?

OTTAVIANO: Sí, especialmente en Rappi sobre la cual hacemos un seguimiento un poco más en tiempo real, los repartidores pasan poco tiempo en la plataforma, tienen la expectativa de cambiar de trabajo a los 2 o 3 meses, pareciera ser que Rappi pretende que haya un grupo de repartidores que está a tiempo completo, otro grupo de repartidores que está a tiempo parcial, otro grupo de repartidores que haga apenas unas horas por fin de semana y cubra la demanda específica de los fines de semana.

¿Los ingresos que perciben suelen ser más o menos estables o previsibles?

OTTAVIANO: Las formas más modernas de trabajo están creando puestos de trabajo súper calificados y puestos de trabajo de muy bajos ingresos, que requieren muy baja calificación. El repartidor no puede anticipar cuánto va a ganar porque no puede anticipar cuánto trabajo le van a asignar. Sí puede

suponer cuál va a ser el mínimo que le van a pagar por reparto, por viaje. Lo que nosotros llamaríamos el básico, no es tan dinámico, no es tan variable. La inestabilidad en los ingresos está determinada por la inestabilidad en la asignación de pedidos, no tanto en la inestabilidad de la tarifa.

Por otro lado, los ingresos de los trabajadores calificados son en dólares y existe una demanda en expansión para estas calificaciones. Estos trabajadores son contratados en relación de dependencia por las empresas, son declarados como tales y gestionan el 'fetiche' a distintos niveles. Si hay una capacidad que todavía no está cubierta es la de los programadores y esto también echa por tierra algunas cuestiones respecto a los debates de fin del trabajo.

¿Puede ser que haya una tendencia a desincentivar la permanencia por parte de las empresas?

OTTAVIANO: Sí, especialmente en Rappi, la propia plataforma induce a los repartidores de mayor tiempo en la plataforma a irse; pero ahí hay que hacer una aclaración desde el punto de vista de la salud y de la seguridad; y es que nadie puede pedalear ocho horas por día durante tres meses...no se puede. Asimismo, hay ingresos masivos y también hay bloqueos masivos. En todas las plataformas tienen una rotación muy alta, pero en Rappi esa rotación es mayor. Es posible que esto tenga que ver con una estrategia de expansión un poco más agresiva. Por ejemplo cuando hacen un acuerdo comercial con una cadena o un par de locales en algún centro comercial en algún municipio e intentan dirigir repartidores a esa zona, o cuando ese acuerdo comercial se cae de pronto, esa zona se cae y a ese repartidor lo bloquean. Rappi suele hacer bloqueos temporarios, dice hoy no se trabaja en esa zona, por ejemplo, sin motivo aparente, simplemente lo comunican, o simplemente no hay viajes ese día. Esto tiene que ver con el modelo de negocios de Rappi que tiene una estrategia comercial evidentemente más agresiva y de expansión más acelerada, sobre la base de alta rotación.

¿Qué ocurre con el control estatal sobre las actividades de las plataformas?

OTTAVIANO: Ese es un tema clave y vacante en los estudios. Además de estudiar el proceso de organización del trabajo es necesario entender los modelos de negocio de las plataformas. Hay muy pocos estudios y mucha mitología, 'fetiche' respecto a que las plataformas son un ente inasible, sin cara ni nombre, cuando lo que se advierte es que hay un problema muy serio de estatalidad respecto de las operaciones financieras de las plataformas. El Estado para hacer cumplir una norma tiene que poder tener la posibilidad de ejecutar bienes y capitales de una empresa y allí reside el problema.

Probablemente haya problemas en ese sentido, pero estas empresas existen, tienen sus ceos, tienen su board, tienen sus inversores, operan en bolsa, declaran en alguna medida sus operaciones financieras, tienen su domicilio, tienen su capital declarado, existen físicamente.

¿Podemos pensar en las plataformas como una innovación social con potencial de acción colectiva gremial, o como un paso más en la precarización laboral?

OTTAVIANO: Si sacamos una foto justo antes de que aparezcan las plataformas... Saquemos una foto del día anterior a que llegan las plataformas. El trabajador de delivery era un sector no representado, en medio de un debate de encuadramiento y de representación muy empantanado, ¿pertenecen a comercio, gastronomía, logística, transporte, dónde se encuadran? Además es un sector sumido en la informalidad, de muy bajos salarios, de muy pocas garantías y protecciones de seguridad y salud, sin capacidad de disputa salarial siquiera. Con la aparición de las plataformas se pone en debate todo esto, y esto es un avance.

Hoy no hay ninguna duda de que el repartidor de Rappi, de Glovo, etc., trabaja para Rappi, para Glovo, para Pedidos Ya y no está trabajando para un bar, o para una pizzería, lo cual implicaba un problema de encuadramiento para el

motoquero a quien se le empezó a dar reconocimiento o encuadramiento sindical y convencional en función de la herramienta de trabajo, y no en función de la actividad en la cual trabajan.

Los trabajadores de mensajería negocian con tres empresas de mensajería, los pasteleros con las pizzerías, las casas de comida rápida, los de comercio con las grandes cadenas de supermercado. Entonces si fragmentás la capacidad de negociación, ¿con quién negocian los repartidores al final? No negocian con nadie.

Además de la discusión por el encuadramiento gremial, hay otra discusión por las libertades relativas que confiere la flexibilidad de la organización del tiempo que pone reparos frente a la posibilidad de agremiación. Los trabajadores defienden el discurso de "sé tu propio jefe", priorizan y valoran la flexibilidad, la autonomía, el poder desconectarse cuando quieren, organizar sus tiempos. Valoran más esa "libertad" que los derechos laborales. Entonces ahí está el desafío, cómo responder a esas demandas.

¿Se está pensando en alguna estrategia para encaminar la personería gremial de APP en el 2021?

OTTAVIANO: Para acceder a la personería gremial de APP, primero es necesario que el Ministerio de Trabajo se exprese claramente sobre el reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas. Hasta tanto no exista ese pronunciamiento los trabajadores no tienen reconocidos sus derechos de agremiación dado que están contratados como autónomos. Por ese motivo el Ministerio de Trabajo aún no avanzó siquiera en la inscripción del sindicato lo cual es, a esta altura, un silencio abrumador respecto del posicionamiento del Ministerio de Trabajo en relación a los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas.

¿Respecto a la movilidad, los trabajadores tienen posibilidad de elegir zonas?

OTTAVIANO: No hay una planificación en función de las preferencias de los repartidores sino en función de los acuerdos comerciales de las empresas. La aplicación de entrada no pregunta donde viven, donde residen. Lo que suele suceder es que la plataforma les dice “les recomendamos que circulen en esta zona”, así los repartidores aunque sean de Banfield van a repartir a otra zona. Lo que es muy común es ver en Ciudad de Buenos Aires repartidores, por ejemplo, de Rappi que viven en Lugano, y que bien podrían estar repartiendo en una zona cercana a su residencia. En el caso de Pedidos Ya, sí se les asigna una zona determinada, un área de influencia. En cambio Rappi claramente tiene esta forma de expansión un poco más aleatoria, incentivando a los repartidores a que vayan a las zonas donde en esa semana ven que tienen demanda de trabajo.

Con la pandemia en 2020 la discusión sobre la flexibilidad de la jornada se puso sobre la mesa en la Ley de Teletrabajo.

OTTAVIANO: Sí. Hasta agosto de este año yo tenía una idea casi utópica que con la ley de teletrabajo, lo dejo de ser. ¿Se puede transformar en derecho eso que tanto el trabajador valora que es la flexibilidad y libertad en relación al tiempo? Hay un término, la “soberanía del tiempo” que refiere a la posibilidad de que el repartidor pueda desconectarse. Hay una diferencia clara en el caso de Pedidos Ya, entre los repartidores asalariados y los que no lo están. Los primeros, trabajan 8 hs y reciben pedidos durante 8 horas sin parar, los trabajadores no pueden parar, no pueden desconectarse. En cambio, los segundos, tienen una “libertad parcial”, y digo parcial porque no te olvides que los rankean por productividad y que si no se conectan sábado y domingo por la noche durante 3 semanas les bajan a 0 casi el ranking. Entonces, cuando en agosto sale la ley de teletrabajo, en el artículo sobre tareas de cuidado, se advierte que si un trabajador tiene a su cargo “el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran

asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada". Es decir, admite la interrupción de la jornada! Hay que pensar en un marco regulatorio que garantice esa soberanía del tiempo y la libertad de rechazar pedidos sin que les bloqueen el usuario. Se debe pensar en un sistema de sanciones regulado, por ejemplo.

¿Cómo impactó en los trabajadores la salida de Glovo y Uber Eats del país?

OTTAVIANO: Principalmente tuvimos que salir a cuidar la moral de los trabajadores cuando se enteraron por los medios, no por la empresa que Glovo se iba del país. Tuvimos que explicarles que nadie se iba a quedar sin trabajar, que pasarían a Pedidos Ya. Sabemos que con el cese de Glovo en Arg, no se han absorbido todos los repartidores en Pedidos Ya, se está cursando un reclamo por ello, pero no es un reclamo colectivo; se está negociando de manera individual. Aun así, los trabajadores no quieren iniciar la vía del litigio, quieren seguir trabajando.