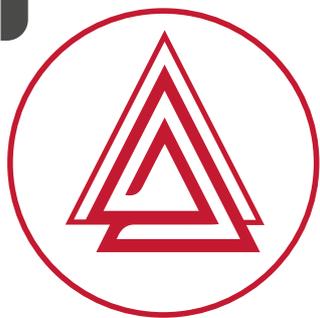


Transforma

Revista en Economía y Gestión



ISSN 3008-8801

Año 2 | N° 2 | Segundo Semestre 2025

Dossier

Teletrabajo y Transformación Digital: análisis, desafíos y perspectivas

Escriben en este número

Rodolfo Pastore

Daniel Fihman

María Noel Bulloni y Andrea Del Bono

Mariana Cuello, Analía Marlene

Montenegro y Ezequiel Ramiro Toro

Sara Lourdes Carrión Garro

Nélida Balbuena y Cecilia Bacchetta

Leandro Damián Elorriaga

Nuria Ape y Bruno Bagnarelli

Rubén Seijo

Sergio Paz y Andrea Ferrera

Mara Galmarini y Cecilia Saldivia

Mariana Cajal

María Isabel Epele

Augusto Nucilli y Mariano Nadal

Karina Gutiérrez y Mariana Quiroz

Liliana Avellaneda, Mercedes Cativa

y Bárbara Díaz

Juan Ledesma

Wendy Tavernise

Cristian Uriel

Entrevistas

Beatriz Wehle por Virginia Guerriere



Unidad de Publicaciones
Departamento de Economía y Administración



Universidad
Nacional
de Quilmes



Departamento
de Economía
y Administración





Universidad Nacional de Quilmes

Rector

Alfredo Alfonso

Vicerrector

María Alejandra Zinni

Departamento de Economía y Administración

Director

Rodolfo Pastore

Vicedirector

Sergio Paz

Coordinador de Gestión Académica

Gastón Benedetti

Unidad de Publicaciones del Departamento de Economía y Administración

Coordinadora

Dana Carboni

TransFormar, revista en economía y gestión es una publicación académica semestral del *Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Quilmes*.

La revista tiene como objetivo favorecer el debate académico publicando trabajos en temáticas vinculadas a los campos en los que actúa el Departamento entre los que se encuentran: economía y comercio internacional, desarrollo económico, economía del conocimiento e innovación, desarrollo territorial y gobiernos locales, economía social y solidaria, economía feminista y del cuidado, economía ecológica y circular, turismo y hotelería, administración, contabilidad, recursos humanos y relaciones laborales, así como en general todo lo atinente a la gestión privada, pública o social.

Los artículos publicados aquí han sido sometidos a evaluadores internos y externos de acuerdo con las normas de uso en el ámbito académico internacional.

<http://deya.unq.edu.ar/transformar>

ISSN 3008-8801

Esta edición se realiza bajo licencia de uso creativo compartido o Creative Commons. Está permitida la copia, distribución, exhibición y utilización de la obra bajo las siguientes condiciones:

 **Atribución:** se debe mencionar la fuente (título de la obra, autor, editor y año).

 **No comercial:** no se permite la utilización de esta obra con fines comerciales.

 **Sin obras derivadas:** solo está autorizado el uso parcial o alterado de esta obra para la creación de obra derivada siempre que estas condiciones de licencia se mantengan en la obra resultante.

Publicado en Argentina en Julio 2025

Revista Transformar

Dirección de la Revista

Rodolfo Pastore y Sergio Paz

Editora Ejecutiva

Dana Carboni

Consejo Editorial

Alicia Asaro

Héctor Bazque

Ezequiel Canizzaro

Santiago Errecalde

Mara Galmarini

Daniel García

Karina García

Marian Lizurek

Leandro Martín

Guillermina Mendy

Cecilia Saldivia

Rubén Seijo

Rodrigo Silva

Florencia Pizzarulli

Héctor Pralong

Consejo Académico

Manuel Gonzalo

Nelly Schmalko

Teodoro Lazo

José Martín Herrero

Alejandra Gazzera

Bernardo Kosacoff

Juan Quintar

Colombia Pérez Muñoz

Alejandro Naclerio

Eugenio del Busto Gilardoni

Daniel Fihman

Beatriz Wehle

Mario L. Gambacorta

Correcciones

María Cecilia Paredi

Diseño Gráfico

Gustavo Joel Paladino

Dossier

***Teletrabajo y Transformación Digital:
análisis, desafíos y perspectivas***

Trabajo en plataformas y seguridad social

Caracterización y análisis de la protección social existente en nuestro país y de diversas experiencias globales relevantes¹

Nuria Ape
Bruno Bagnarelli

Resumen

El crecimiento de la economía de plataformas digitales en los últimos años ha traído aparejada la creación de nuevos empleos, poniendo de relieve las deficiencias en el acceso a la protección social de los trabajadores de plataformas. La cobertura de seguridad social es esencial para garantizar que los trabajadores de plataformas tengan acceso a la atención de salud, la cobertura de desempleo, maternidad, accidente del trabajo, enfermedad, vejez, discapacidad, pérdida de la fuente de ingresos y cuidado infantil. Por lo tanto, para garantizar que el trabajo de plataformas sea decente, es importante que el acceso a la seguridad social se brinde independientemente de cómo el Estado nacional los reconozca jurídicamente (ya sean trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o estén en otra situación).

Todas estas cuestiones son complejas para los Estados nacionales y requieren de políticas públicas para la protección de este tipo de trabajadores. En América Latina en particular, dada la amplia informalidad laboral que se ha generado a lo largo de los años (de carácter estructural y determinante del mercado de trabajo), analizar y proponer soluciones locales y viables para hacerle frente a este proceso que tan rápido ha modificado el mundo del trabajo no solo es crucial para garantizar estándares aceptables de protección social de los trabajadores, sino también para promover el correcto financiamiento y la supervivencia de los sistemas sociales de los países.

¹ | Jornadas Nacionales sobre Teletrabajo: Transformaciones en el mundo del trabajo y la gestión, 24 y 25 de octubre de 2024. Mesa N°3. Teletrabajo: su impacto en las condiciones laborales y en los procesos de salud de los/las trabajadores/as. Género y teletrabajo. Universidad Nacional de Quilmes - Universidad Nacional Arturo Jauretche.

En este documento, primeramente, se caracterizarán los conceptos que integran la temática en cuestión, para luego analizar el grado de protección social existente entre diversas experiencias globales relevantes y nuestro país, en base a los siguientes elementos:

- Regulación de la protección laboral de los trabajadores de plataformas.
- Regulación de la seguridad social de los trabajadores de plataformas.
- Facilitación del registro de los trabajadores de plataformas.
- Información y difusión de derechos.

Palabras claves: Plataformas digitales, seguridad social, protección social, trabajadores de plataformas digitales.

Introducción

En los últimos diez años, las plataformas digitales de venta de productos y servicios (también llamadas plataformas bajo demanda) han pasado de ocupar un lugar secundario en la estructura ocupacional del mundo del trabajo, a ser un motor trascendental para el crecimiento y desarrollo de nuevos mercados, a la vez que un amplio espacio de generación de ingresos para los trabajadores. Tanto es así, que, en nuestro país, en el año 2019, según un estudio publicado por Cippec, BID Lab y la OIT (Madariaga *et al.*, 2019), se concluye que el 1% de la población económicamente activa de la República Argentina trabaja en plataformas digitales.

Con posterioridad, en base a un estudio realizado en el año 2022 (Fernández Massi y Viego, 2023), luego del advenimiento de la pandemia global del covid-19 y sus consecuencias, el universo de los ocupados que obtenían ingresos principales o secundarios con este tipo de empleo llegaba a alrededor del 8%. Esta nueva forma de empleo ha ganado creciente presencia a nivel global y regional, pasando a representar en poco tiempo alrededor de un 10% de la fuerza laboral en Europa y países desarrollados, y un 9,4% en América Latina (Eurofound, 2020).

Asimismo, este fenómeno, que no es propio ni exclusivo de nuestro país ni de Latinoamérica, sino que se ha dado a lo largo y ancho del mundo, se expresa también en el crecimiento exponencial de la cantidad de plataformas que ofrecen sus servicios a nivel global. De hecho, según OIT (2024), con base en un relevamiento voluntario que colecta información de 98 países, existe un aumento considerable de estas, que ha pasado de 193 en 2010 a 1070 en 2023. Clasificadas por actividad figuran, en orden descendente, las plataformas en línea (357), las del sector del reparto (334), las del transporte privado de pasajeros (119), las del trabajo del

cuidado (121), las del trabajo doméstico (117) y un pequeño número de plataformas híbridas (22) dedicadas a la prestación de diversos servicios.

También es necesario destacar que este nuevo paradigma en el mundo del trabajo, de naturaleza compleja, y en el cual confluyen diversos sectores económicos, modalidades de prestación de servicios, tipos de trabajo y perfil de trabajadores (AISS, 2023), ha puesto de relieve diversas problemáticas vinculadas con la protección social de los trabajadores que allí se desempeñan.

Este fenómeno merece una especial atención para los países de América Latina y el Caribe, ya que esta región del mundo se ha caracterizado por su amplia informalidad laboral, de carácter estructural y determinante en el mercado de trabajo, lo cual ha generado, a lo largo de los años, grandes desigualdades en los niveles de cobertura y prestaciones de los trabajadores y sus núcleos familiares, siendo, en algunos casos, compensada esta falta de acceso a la protección social por medio del trabajo, con políticas públicas de cobertura específicas y con financiamiento estatal (Robles, Tanenbaum y Jacas, 2023).

Con base en lo anterior, en este trabajo trataremos de presentar, a través de un análisis descriptivo/comparativo de diversas experiencias regulatorias nacionales relevantes, el alcance, las consecuencias y el estado de situación de los principales vectores que integran la protección social esperada para este tipo de empleo. Para esto deberemos definir previamente algunas cuestiones conceptuales vinculadas a caracterizar qué son las plataformas digitales, cómo se configura el empleo en plataformas y qué tipos de contratos existen.

1. Empleo y trabajo en plataformas: elementos conceptuales

1.1. Trabajo en plataformas: caracterización

Previo a caracterizar el empleo en plataformas es importante definir qué es una plataforma digital. Si bien no existe un consenso unívoco respecto de qué es una plataforma digital, dada su particular dinámica y las múltiples formas en que se presentan, cierto es que para la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la OIT y Eurostat, es correcto entender la plataforma digital bajo demanda como “una ‘interfaz digital’ o un ‘proveedor de servicios en línea’... que se posiciona entre los proveedores de bienes o servicios y sus clientes” (OECD/ILO/European Union, 2023). En consecuencia, consideramos que una plataforma digital bajo demanda está constituida por un espacio de intermediación digital, donde personas usuarias de bienes y servicios y personas que los proveen, pueden interactuar entre

sí. Por su parte, existen también otro tipo de plataformas de interacción, tales como las de economía colaborativa, que se caracterizan por contener interacciones entre sus usuarios que no implican relaciones comerciales o laborales, y no son objeto de este estudio.

Por su parte, el empleo en plataformas puede ser calificado como una nueva forma de trabajo remunerado, que se realiza utilizando plataformas digitales como intermediarias entre clientes, empresas proveedoras y trabajadores (Morris, 2021).

Según la definición ya descrita, y los elementos que la componen, podemos afirmar que existen dos grandes categorías de trabajo en plataformas: *el trabajo en línea* y *el trabajo basado en la geolocalización* (AISS, 2023).

El primero, es decir, *el trabajo en línea basado en la Web* se caracteriza porque se les permite a los trabajadores aceptar tareas desde cualquier ubicación y en cualquier momento. Este tipo posibilita el trabajo a distancia entre los diferentes países. En estas plataformas se desarrollan tareas tales como el desarrollo de programas informáticos, la traducción de textos, el diseño gráfico, la introducción de datos y la edición de imágenes para redes sociales, etc. (AISS, 2023).

Por otro lado, en *el trabajo basado en geolocalización* se exige que los trabajadores estén ubicados en un lugar específico para prestar los servicios, como es el caso de los servicios de reparto, de transporte y de cuidado personal (AISS, 2023).

Analizando ambos tipos de trabajo en plataforma, notaremos que el tipo de trabajo *in situ* garantiza la trazabilidad del trabajador y su tarea, mientras que los trabajadores que prestan sus servicios en línea están repartidos en distintos puntos del mundo y a menudo son invisibles (OIT, 2021; La Salle y Cartoceti, 2019).

1.2. Contratos del empleo en plataformas: tipos

El empleo en plataformas, dada su particular naturaleza, tal como se describió, suele ser incluido o emplazado dentro de lo que en la doctrina se llama *formas atípicas de empleo* (Cepal, OIT) o *nuevas formas de trabajo* (Eurofound, 2015).

En relación con la caracterización como *formas atípicas de empleo*, estas se ubican en una zona “gris” entre el trabajo asalariado y el independiente, en su límite, y comparten características similares con la informalidad laboral tal como se da en América Latina y el Caribe (Abramo, 2021). Son formas de trabajo que no son típicas con relación al contrato de trabajo tradicional o estándar, en donde no solo existe una relación de dependencia directa entre el trabajador y el empleador, sino

que también encontramos un contrato a tiempo completo y una contratación por tiempo indefinido.

En este tipo de empleo atípico, la jornada laboral, la estabilidad laboral, el tipo de contratación, su duración, etc., tienen características distintas al mencionado anteriormente. Según cómo se ordenan estas características se lo suele clasificar en cuatro categorías generales, las cuales describiremos brevemente:

- a) Empleo temporal: la particularidad en este tipo de empleo está puesta en que la contratación se realiza por un periodo específico, con la posibilidad de que se condicione a un plazo de tiempo en particular o una tarea o proyecto en específico. Existen dos tipos de empleo temporal: contratos de duración determinada y contratos de trabajo ocasionales.
- b) Trabajo a tiempo parcial y a pedido: este tipo de contrato se caracteriza porque la actividad laboral se establece por una cantidad menor de horas con relación a la jornada laboral completa.
- c) Intermediación y otras relaciones de trabajo multipartitas: este tipo de empleo se da en una relación “triangular”, donde el trabajador no está contratado en la empresa donde presta su servicio, sino que está contratado por una tercera empresa que le pide que preste sus servicios en la empresa interesada, que a su vez tiene un contrato comercial con la empresa intermediaria, contratante del trabajador.

Empleo encubierto o empleo por cuenta propia económicamente dependiente: en este tipo de contrato laboral se considera al trabajador como un sujeto independiente, pero su trabajo es controlado por un agente que responde a una empresa o estructura determinada. Desde la perspectiva jurídica, podemos decir que es independiente, pero desde un punto de vista económico, posee una relación laboral de dependencia con la empresa a la cual le presta el servicio.

Por su parte, las llamadas *nuevas formas de empleo* están caracterizadas, al igual que las formas atípicas de empleo, por receptor demandas laborales/productivas distintas a las aceptadas por el contrato de trabajo estándar, pero encuentran su explicación y justificación en las transformaciones sociales y económicas vinculadas al mundo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Eurofound, 2015).

1.3. Problemáticas en torno a este tipo de trabajo en materia de seguridad social

Estas “formas atípicas de empleo”, o “nuevas formas de empleo”, que son ampliamente utilizadas en el mundo del trabajo en plataformas digitales, detentan beneficios para los trabajadores que las desarrollan, principalmente, por su dinamismo y sus fáciles condiciones de acceso, pero en el fondo entrañan una grave afectación al correcto acceso a la seguridad social de los trabajadores que se ven involucrados. Esto se expresa en un marco de alta informalidad laboral o con un bajo nivel de cobertura.

En algunos casos, esto ocurre por caracterizar el trabajo como realizado por cuenta propia (trabajador independiente), cuando en realidad estamos ante una situación de relación de dependencia. Se corre el riesgo de tener acceso a una menor cobertura que los trabajadores dependientes, o se vea beneficiado de una cobertura parcial y, muchas veces, de carácter voluntario, solventada por el propio trabajador. Incluso, se puede generar el fenómeno de que el pago de la cotización, o bien se traslada a los contribuyentes, o bien a otros cotizantes, lo cual plantea cuestiones de inequidad y podría llegar a socavar la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social (OIT, 2024).

En otros casos, se le exige al trabajador que cuente con determinados activos (computadora, móvil, etc.) para realizar sus tareas, las cuales, dada su naturaleza, deberían ser soportadas por la empresa.

También nos encontramos que en algunas ocasiones se contrata al trabajador para realizar tareas específicas y determinadas, aunque finalmente las haga de forma periódica y sistemática; o que el empleador no le garantice al trabajador una cantidad de horas determinadas de trabajo, o la falta de horarios fijos o preestablecidos.

En otros casos, notamos que se le exige al trabajador que desarrolle tareas que pueden derivar en un abuso si las condiciones que se le otorgan a un tipo de trabajadores son inferiores a las de otros, aunque ambos desarrollen las mismas o similares tareas.

Asimismo, lo anterior plantea un gran desafío a la hora de garantizar un nivel de protección adecuado y determinar la base de cotización aplicable para obtener los beneficios de la seguridad social.

Además, se plantea una gran diferencia de cobertura entre quienes obtienen del trabajo en plataforma su principal fuente de ingresos, y quienes utilizan el trabajo en plataforma como un ingreso complementario. En este tipo de casos aparece

también otra problemática insoslayable con relación a la equidad y la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y sobre la competencia leal entre empresas: se configura cuando aquellos trabajadores poseen una cobertura de la seguridad social producto de su actividad principal que no es en plataformas pero trabajan complementariamente en aquellas y ni el trabajador ni la plataforma pagan cotizaciones en relación con esas actividades (OIT, 2024).

En resumen, la situación de los trabajadores insertos en estas formas de empleo genera una vulnerabilidad en su condición de trabajadores, ya sea tanto en el ámbito de sus derechos laborales individuales y colectivos, como en su estatus frente a la seguridad social. Se les dificulta cumplir con los requisitos de acceso preestablecidos tradicionalmente para acceder a estos derechos, principalmente, porque existen grandes lagunas en la cobertura de la seguridad social de los trabajadores en plataformas, ya sea en relación con el seguro de salud, el seguro de desempleo, la cobertura de las pensiones o el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además, la posibilidad de que algunos trabajadores no dispongan de cobertura de seguridad social adecuada podría someter a una mayor presión a los regímenes financiados (total o parcialmente) con impuestos (OIT, 2024) que tendrían que hacer frente a contingencias sufridas por múltiples sujetos que no han cotizado a tal efecto.

2. Análisis descriptivo/comparativo

2.1. Elementos

En este apartado se busca estudiar el grado de protección social existente en nuestro país para los trabajadores de plataformas digitales, en contraste con algunas experiencias globales relevantes en la materia, en base al análisis comparativo de los siguientes elementos:

- Regulación de la seguridad social de los trabajadores de plataformas.
- Regulación de la protección laboral de los trabajadores de plataformas.
- Facilitación del registro de los trabajadores de plataformas.
- Información y difusión de derechos.

2.2. Experiencias relevantes

2.2.1. Regulación de la seguridad social de los trabajadores de plataformas

Los trabajadores de plataformas, ya sea que trabajen en un marco jurídico que los caracterice como trabajadores en relación de dependencia o por cuenta propia, deben tener derecho como mínimo a un nivel básico de protección social. De esta manera, se les brindaría acceso a los servicios de atención de salud y tendrían seguridad de ingresos en caso de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad, vejez, discapacidad o pérdida de la fuente de ingresos.

En este sentido, son múltiples los desafíos y las dificultades con que se encuentran este tipo de trabajadores, principalmente los que serían considerados trabajadores por cuenta propia, a la hora de ser sujetos “propios” de la seguridad social, atento a que, en los sistemas clásicos, este tipo de figura se encontraría descubierta, o parcialmente cubierta, en relación con la protección de la seguridad social que tendría un trabajador en relación de dependencia. En consecuencia, los regímenes no contributivos desempeñan un papel importante para garantizar un nivel básico de protección social para todos los trabajadores, más allá de su naturaleza jurídica.

Con relación a este tópico, Bélgica creó un marco laboral y social inspirado en el borrador de la directiva de la Unión Europea, que incluye un seguro de accidentes de trabajo para los trabajadores por cuenta propia.

Asimismo, en el Código de Seguridad Social de la India (2020) se amplía la protección a los trabajadores de plataformas y se incluye un mecanismo de financiación (Majumdar, 2021).

Otros países como Austria, Colombia y Suecia han establecido un seguro de accidentes de trabajo obligatorio para estos trabajadores (Deraeve, Rogiers y Seggaert, 2022).

También es destacable lo establecido por los países del G20, entre otros, quienes han fijado como objetivo la necesidad de proporcionar una cobertura de seguridad social adecuada para los trabajadores por cuenta propia, habida cuenta sobre todo de las lecciones aprendidas en la pandemia de COVID-19 (OIT y OCDE, 2020).

Por su parte, Brasil, Canadá, Francia, la República de Corea, Turquía y Uruguay, a través de múltiples mecanismos, ofrecen un nivel de protección social comparable al de los trabajadores en relación de dependencia.

En Argentina, al no existir una figura jurídica específica que contenga a este tipo de trabajador, coexisten dos realidades posibles y dependen de cómo se caracterice al trabajador de plataforma: si como trabajador en relación de dependencia o como trabajador por cuenta propia. En el primero de los casos –que no es la figura habitual en la cual las plataformas digitales encuadra a sus trabajadores/colaboradores– este contará con los beneficios de la seguridad social, al igual que cualquier trabajador en relación de dependencia (derechos laborales, atención de salud y seguridad de ingresos en caso de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad, vejez, discapacidad o pérdida de la fuente de ingresos). Este tipo de figuras suele ser la que poseen aquellas plataformas que tienen oficinas locales, pero solo se trata del personal administrativo, de gestión y/o de sistemas (Fernández Massi y Viego, 2024).

En el segundo de los casos, es decir, trabajo por cuenta propia, figura habitual para este tipo de actividad, los trabajadores se deben inscribir en el Sistema de Régimen Simplificado –Monotributo– por lo que son ellos mismos quienes realizan aportes al sistema previsional y al sistema de salud por obras sociales. Al no existir un contrato laboral con la plataforma, los trabajadores firman un contrato de “términos y condiciones”, similar a los que un usuario acepta para hacer uso de otras herramientas digitales (Fernández Massi y Viego, 2024).

Este sistema se complementa con la posibilidad de recibir prestaciones sociales de sistemas no contributivos (o parcialmente contributivos) como asignaciones familiares o asignaciones por discapacidad.

Asimismo, en nuestro país, en los últimos años se han impulsado varios proyectos de ley en materia laboral y de seguridad social para los trabajadores de plataformas, previendo una cobertura de seguridad social completa, pero al día de la fecha aún no se hallan vigentes.

2.2.2. Regulación de la protección laboral de los trabajadores de plataformas

Es necesario regular el trabajo en plataformas digitales a fin de garantizar una protección social adecuada para los trabajadores que se encuadran en estas formas atípicas de empleo (o nuevas formas de empleo), para evitar los errores en la clasificación de los trabajadores y el desempleo encubierto, puesto que la protección social y laboral de aquellos está directamente vinculada con su situación, es decir, si es dependiente o independiente en su vínculo laboral.

En este sentido, es clave avanzar, primeramente, en una clasificación adecuada de la situación laboral, la protección del empleo y la transparencia de los datos y de las

normas algorítmicas para proteger los derechos de los trabajadores, lo cual constituye un elemento fundamental para garantizarlos (OIT, 2021).

Algunos países, como Bélgica, Italia y España, han sancionado legislación que establece con claridad qué criterios utilizar para determinar la existencia de una relación laboral en las plataformas digitales (Ley 128 de Italia; Ley 12/2021 de España).

En otros países se ha establecido la presunción refutable de la relación laboral si se cumplen determinados criterios. Esta práctica se propone también como parte de un proyecto para una directiva de la Unión Europea, que consiste en disponer la presunción jurídica de la relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador si se cumplen al menos dos de los cinco criterios previstos para el control del desempeño del trabajo. Estos criterios son: la determinación de la remuneración, la existencia de normas vinculantes en materia de conducta, la supervisión del trabajo, la libertad de la organización del trabajo o de las horas de trabajo, y las restricciones con respecto a la elección de clientes. La presunción puede refutarse si la plataforma demuestra que no hay una relación laboral (Comisión Europea, 2021).

Asimismo, China y otros países han introducido una tercera categoría intermedia de trabajadores, algo similar a un trabajador independiente, que gozan de derechos laborales y de protección social básicos (Deraeve, Rogiers y Segaeert, 2022).

En nuestro país, los trabajadores de plataforma no poseen un marco jurídico propio que recepte sus particularidades y caracteres esenciales. Su encuadre laboral es el dispuesto por la ley de contrato de trabajo para los trabajadores considerados en relación de dependencia, y las reglas del Código Civil (Art. 1251-Contrato de obras o servicios) para los trabajadores por cuenta propia.

En definitiva, su situación laboral se encuadra en la clásica clasificación legal de trabajador dependiente o trabajador por cuenta propia, con diversos derechos y obligaciones para cada una de dichas figuras. Esta situación de “laguna legal” que viven los trabajadores de plataformas digitales da lugar a múltiples conflictos y basta jurisprudencia, donde se busca probar o establecer que, frente a diversas situaciones de iniquidades e injusticias que sufren los trabajadores de plataformas, se está frente a una figura de fraude laboral, que en el fondo busca encubrir una relación de dependencia. Por el contrario, el carácter discontinuo de la prestación y la posibilidad de elegir los días y horarios de trabajo nos muestra que la figura de este tipo de trabajadores es distinta a la clásica relación de dependencia, lo que hace suponer, considerando el binomio legal precitado, que es posible que estemos ante la figura de un trabajador por cuenta propia.

En resumen, la falta de una regulación específica en la materia no hace más que generar poca seguridad jurídica y previsibilidad, por un lado, y un bajo nivel de protección laboral para los trabajadores, por otro.

2.2.3. Facilitación del registro de los trabajadores de plataformas

Al igual que sucede con otros grupos de difícil cobertura, para lograr una cobertura de seguridad social eficaz para los trabajadores de plataformas es necesario establecer mecanismos efectivos y fáciles de utilizar para el registro, la recaudación de cotizaciones y el pago de prestaciones (AISS, 2022).

Según las directrices sobre soluciones administrativas para la extensión de la cobertura establecidas en Ginebra, en el año 2022, por la Asociación Internacional de la Seguridad Social, un sistema de registro y pago de cotizaciones al que los trabajadores de plataformas puedan acceder con facilidad debe contar con ciertas características complementarias:

I) procedimientos y herramientas simplificados puestos a disposición por la seguridad social y por los organismos de recaudación de cotizaciones; y

II) la interconexión entre la plataforma y los organismos de recaudación de cotizaciones, con el objetivo de facilitar el pago automático de las cotizaciones en origen.

En algunos países se han diseñado mecanismos simplificados de registro y pago de cotizaciones a fin de mejorar la cobertura de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia y de los pequeños empresarios, por ejemplo, en la Argentina (con el sistema de monotributo), Brasil, Estonia y Francia (Deraeve, Rogiers y Segart, 2022).

En Indonesia, Malasia y Singapur, los avances se han centrado en la cobertura de los accidentes de trabajo y en los subsidios por fallecimiento de los trabajadores de servicios de alquiler de vehículos con conductor (AISS, 2023).

El pago automatizado de cotizaciones mediante la interconexión de plataformas y organismos se ha puesto en marcha en países como Estonia, Indonesia, Malasia, Singapur y el Uruguay (para los trabajadores de plataformas de transporte).

El caso de Estonia es interesante de analizar:

“En el año 2019 creó la cuenta de personas emprendedoras para simplificar la formalización y el pago de impuestos de personas físicas que se hayan embarcado en una iniciativa empresarial, como puede ser el trabajo en una plataforma digital, y no tengan unos gastos elevados. Los impuestos, las pensiones y las cotizaciones al seguro de enfermedad se remiten directamente y de manera simplificada desde esta cuenta a la administración de la seguridad social. Si bien esta cuenta se concibió para que tuviera un alcance más amplio, permite la formalización de los trabajadores de plataformas y otras nuevas formas de trabajo. El titular de la cuenta tiene derecho a varias prestaciones sociales, como la pensión, las prestaciones de paternidad y el seguro de enfermedad, las cuales están cubiertas por las cotizaciones sociales. Además de simplificar los pagos, esta cuenta permite recibir ingresos de varias plataformas y trabajos y considerarlos conjuntamente, por lo que refleja la realidad de muchos trabajadores digitales que están registrados en más de una plataforma” (AISS 2023).

En Francia, los trabajadores pueden autorizar que la plataforma transfiera los pagos en su nombre a los organismos de recaudación de cotizaciones (Ogembo y Lehdonvirta, 2020). Por su parte, las plataformas deben compartir con los organismos de seguridad social y las autoridades fiscales información detallada sobre los ingresos de los trabajadores (AISS, 2023).

En nuestro país, Brasil y México se han creado sistemas de facturación electrónica para mejorar la recaudación de impuestos y el cumplimiento tributario de los trabajadores por cuenta propia (Barreix y Zambrano, 2018).

En resumen, podemos afirmar que un intercambio de datos eficaz, sistemático y duradero entre plataformas, trabajadores y autoridades estatales es crucial para evitar el fraude y la falsa consignación de datos, por un lado, y promover el cumplimiento voluntario de las obligaciones emergentes de este tipo de vínculos, por otro, protegiendo de esta forma los derechos de los trabajadores.

Asimismo, la portabilidad de los datos entre plataformas promueve la movilidad en el mercado de trabajo y puede utilizarse para impulsar el cumplimiento de las normas en materia de cotizaciones al seguro social (AISS, 2023).

2.2.4. Información y difusión de derechos

Que los ciudadanos conozcan sus derechos es una herramienta fundamental para garantizar la efectividad de la justicia social. La experiencia muestra que las campañas de concienciación e información sobre los derechos de los trabajadores son

decisivas para alentar la formalización de aquellos y su cobertura de seguridad social (AISS, 2022a y b).

A modo de ejemplo, podemos mencionar que, en Francia y Malasia, las plataformas tienen la obligación de informar a sus trabajadores sobre las obligaciones tributarias y de cotización social que les corresponden, facilitándoles un enlace a los sitios web de las autoridades administrativas correspondientes.

En nuestro país, la autoridad fiscal de la Argentina, (ex AFIP, actualmente ARCA) proporciona información y preguntas frecuentes sobre el régimen simplificado del monotributo, sus variantes y sus escalas.

Conclusión

Sin lugar a duda, la rápida expansión de la economía de plataformas digitales acontecida en los últimos años ha traído aparejada la creación de nuevos mercados y nuevos empleos para los trabajadores. Como contracara, este fenómeno puso en evidencia las deficiencias en el acceso a la protección social con que cuentan los trabajadores de plataformas, expresadas en informalidad laboral, inequidades económicas e injusticias sociales.

En paralelo, no nos equivocamos si afirmamos que la cobertura de seguridad social es esencial para garantizar que los trabajadores de plataformas tengan acceso a la atención de salud, cobertura de desempleo, maternidad, accidente del trabajo, enfermedad, vejez, discapacidad, pérdida de la fuente de ingresos y cuidado infantil, en las mismas condiciones que las que tiene cualquier trabajador debidamente registrado.

Por lo tanto, para garantizar que el trabajo de plataformas sea decente es primordial que el acceso a la seguridad social de aquellos trabajadores se brinde sin restricciones ni diferencias, independientemente de cómo el Estado nacional los reconozca y los legisle (ya sean trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia u otro estatus jurídico).

Por supuesto, lo anterior es una tarea compleja y multidisciplinaria, que se debe desarrollar en un marco jurídico que garantice no solo una correcta política de protección social para los trabajadores de plataforma, sino también la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y la leal y justa competencia entre empresas.

Para esto es necesario contar con mecanismos de políticas y administrativos lo suficientemente amplios como para desarrollar las competencias de todos los trabajadores de forma que puedan ser parte del ámbito laboral actual y futuro.

Hemos visto que son cada vez más los Estados que están elaborando políticas y legislaciones tendientes a garantizar la formalización y la protección social de este tipo de trabajadores de plataformas, a partir del abordaje de la temática, desde diversas perspectivas.

Para esto, juegan un rol clave las administraciones de seguridad social y las plataformas empresariales, que a través de interconexiones sistemáticas y gracias a la naturaleza digital de las plataformas pueden proporcionar mecanismos eficaces para el registro, la recaudación de cotizaciones y el pago de prestaciones a los trabajadores (AISS, 2023).

A nuestro criterio, es crucial establecer una caracterización jurídica adecuada respecto de estos sujetos, o lo que es lo mismo, su estatus jurídico, receptando sus particularidades, virtudes y problemáticas frente a las cuestiones principales del mundo del trabajo, tales como la jornada laboral, la libre elección de clientes, el ordenamiento de las reglas de conducta, las remuneraciones percibidas, etc., siempre en el marco de los principios del trabajo decente. Ello implica definir explícitamente los mecanismos a través de los cuales estos trabajadores tendrán acceso a la protección social contributiva.

Esto se puede lograr a partir de diversas y múltiples técnicas jurídicas, como en los casos de Bélgica, Italia y España, que han dispuesto la presunción jurídica de la relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador si se cumplen determinados criterios previstos para el control del desempeño del trabajo; o como China, que ha introducido una tercera categoría intermedia de trabajadores, algo similar a un trabajador independiente, que goza de derechos laborales y de protección social básicos.

En definitiva, una adecuada caracterización como trabajador de plataformas digitales es el paso previo y necesario para garantizar un correcto estándar de seguridad social a estos sujetos.

Asimismo, también es importante establecer procedimientos administrativos simplificados y automatizados, y con campañas informativas y de concienciación, que permitan a los trabajadores no solo ejercer sencillamente sus derechos, sino previamente conocerlos.

Lamentablemente, nuestro país sufre un déficit regulatorio en la materia. La figura de trabajador de plataforma digital aún no ha sido receptada en la normativa interna, implicando un panorama donde, para este tipo de trabajadores, es moneda corriente desplegarse en un ámbito de menores niveles relativos de remuneración y de ingresos, jornadas variables y altos niveles de desprotección social. En

muchos casos, por vía jurisprudencial se ha tratado de determinar que existe una relación laboral sujeta a protección social, según la normativa aplicable, pero esto no solo no soluciona los problemas existentes, sino que a largo plazo promueve la conflictividad laboral y la incertidumbre, tanto de los empresarios como de los trabajadores.

Finalmente, consideramos que es vital que nuestro país adopte una normativa interna que recepte las particularidades de este tipo de trabajo y, en consecuencia, le asocie un estándar de protección social acorde con las necesidades de sus trabajadores y los compromisos internacionales asumidos.

Referencias bibliográficas

- Abramo, L. (2021), Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina, Serie Políticas Sociales, N° 240 (LC/TS.2021/137), Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social) (2022a). Directrices de la AISS sobre soluciones administrativas para la extensión de la cobertura.
- AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social) (2022b). Directrices de la AISS sobre la comunicación de las administraciones de seguridad social.
- AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social) (2023). Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional.
- Barreix, A. y Zambrano, R. (dirs.) (2018). Electronic invoicing in Latin America. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Deraeve, P.; Rogiers, M. y Seghaert, M. (2022). Protección social y el empleo de los trabajadores de plataformas: Evolución reciente y tendencias (Comisión Técnica de la AISS de las Políticas de Empleo y del Seguro de Desempleo). Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, Publications Office of the European Union.
- Fernández Massi M. y Viego V. (2023). Trabajar en plataformas en Argentina: perfil, expectativas y condiciones laborales de los ocupados en 2021. Cuadernos de Relaciones Laborales, 41(2), 349-374. <https://doi.org/10.5209/crla.83746>
- Fernández Massi, M. y Viego, V. (2024). Trabajadores de plataformas en Argentina: Situación y perspectivas. Ariadna Ediciones, 51-78.
- Gadea, M. (2021). Teletrabajo: análisis de experiencias y normas comparadas. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Publicación realizada por equipo técnico del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo. Buenos Aires.

- Garavaglia, P. (2022). El avance de las plataformas de trabajo en Argentina. Documento de Trabajo N°212. CIPPEC.
- La Salle, D. y Cartoceti, G. (2019). La seguridad social en la era digital. Nuevos desafíos y nuevas oportunidades para los sistemas de seguridad social. Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC-BID - OIT.
- Majumdar, S. (2021). The case for social security benefits to gig workers in India, Chambers and Partners Articles, noviembre.
- Morris, P. (2021). Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector, Documentos de proyectos (LC/TS.2021/213). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- OECD, OIT/European Union (2023), Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work, OECD Publishing.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2024). Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas.
- OIT, OCDE (2020). Ensuring better social protection for self-employed workers (Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Saudi Arabia's presidency).
- Ogembo, D. y Lehdonvirta, V. (2020). "Taxing Earnings from the Platform Economy: An EU Digital Single Window for Income Data?", British Tax Review, 16 de enero.
- Robles, C., Tanenbaum V. y Jacas I. (2023). Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: reflexiones para América Latina, Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/116), Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Villasmil, H., Bueno, C. y Montt, G. (2021). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo, OIT.

Leyes y normativas

Ley N° 128 del 2 de noviembre de 2019. Gobierno de Italia.

Ley 12/2021, del 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Gobierno de España.

Ley N° 20744. Ley de contrato de trabajo. Argentina.

Ley N° 26994. Código civil argentino. Argentina.

Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales del 9 de diciembre de 2019. Comisión Europea. Bruselas.

Acerca de los Autores

Nuria Alejandra Ape

Es abogada, graduada de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA), Argentina. Es Especialista en Seguridad Social (OIT) y en Desigualdades y políticas públicas distributivas (FLACSO) Se desempeña como Coordinadora de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche y Docente Adjunta Coordinadora de la materia Derecho de la Seguridad Social en la misma universidad.

Bruno Bagnarelli

Es abogado, graduado de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), Argentina. Es Experto en Cooperación Internacional para el Desarrollo Humano Sostenible, por la Universidad Camilo José Cela (UCJC) España, y maestrando en la Maestría interdisciplinaria en Energía de la Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina. Se desempeña como Jefe de Trabajos Prácticos de la materia Derecho de la Seguridad Social, en la Universidad Nacional Arturo Jauretche, Argentina.



Transformar

Revista en Economía y Gestión