

DOCUMENTOS DE **PROYECTOS**

Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina

Adrián Goldin



NACIONES UNIDAS

CEPAL

Documentos de Proyectos

Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina

Adrián Goldin



Este documento fue preparado por Adrián Goldin, Consultor de la Unidad de Estudio del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el marco de las actividades del proyecto de la Cuenta de las Naciones Unidas para el Desarrollo “Transformaciones tecnológicas en América Latina: promover empleos productivos y enfrentar el desafío de las nuevas formas de empleo informal”.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas
LC/TS.2020/44
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2020
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.20-00322

Esta publicación debe citarse como: A. Goldin, “Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Introducción	5
I. Los antecedentes	7
A. Transformaciones del trabajo y de los modos de reclutamiento y relacionamiento laboral	7
1. El contrato de trabajo típico	7
2. Tendencias en curso en el Derecho del Trabajo.....	8
B. Otros fenómenos concurrentes	11
1. La huida del Derecho del Trabajo.....	11
2. El debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo	11
3. El desdibujamiento de los límites entre el trabajo dependiente y el autónomo	11
C. Tendencias divergentes de la protección del trabajo y la protección social	12
1. Una tendencia hacia la segmentación del sistema de protección del trabajo y una pluralización de los estatutos de protección	12
2. Un sistema de protección social desvinculado de la situación ocupacional.....	13
3. Un esquema mínimo y común de protección laboral.....	14
II. Presupuestos de un emprendimiento regulatorio	15
A. El impacto de la transformación digital y el trabajo de plataformas.....	15
B. Los trabajadores de plataformas, ¿dependientes, autónomos o miembros de una tercera categoría?	17
1. El trabajo dependiente	17
2. Otra ecuación para la determinación de las necesidades de amparo.....	18
3. Sobre una hipotética “tercera categoría”	19
III. La conveniencia o necesidad de una regulación para el trabajo de plataforma	23
A. Asegurar condiciones de trabajo decente	23
B. Heterogeneidad en el trabajo de plataformas	25

C.	Evitar la estrategia de los hechos consumados	27
D.	Un régimen especial	27
1.	Reclamarse dependiente: un derecho que no debe perderse	28
2.	Evitación de presunciones derivadas del cumplimiento del régimen especial	28
3.	Transitar los estrados judiciales para acceder a la protección no es una alternativa valiosa	29
4.	Los valores en juego	30
IV.	El inventario de los derechos que podrían reconocerse	31
A.	Situación actual de los trabajadores de plataformas	31
B.	Ejemplos de regímenes mínimos	32
C.	Catálogo de los derechos	33
V.	Organización sindicación y acción colectiva de los trabajadores de plataforma	43
A.	Los derechos de organización y acción colectiva de los trabajadores de plataformas	43
1.	El régimen sindical argentino	44
2.	El derecho de negociación colectiva	45
3.	Algunas experiencias en materia de negociación colectiva.	46
4.	Derecho de huelga y otras medidas de acción directa	47
5.	Mecanismos alternativos de acción colectiva y las sociedades “paraguas”	48
B.	Un esbozo legal para la sindicalización del trabajo de plataformas	49
C.	Negociación colectiva y leyes de defensa de la competencia	52
D.	El trabajo de plataformas y las empresas de trabajo temporario (ETT)	55
VI.	Entrevistas a actores claves	59
VII.	Conclusiones	63
	Bibliografía	67

Introducción

Las nuevas tecnologías relacionadas con la digitalización generan múltiples oportunidades de trabajo remunerado. Entre las ocupaciones de ese modo emergentes, han de constituir el específico objeto de este informe los trabajos de la denominada “gig economy” —economía de los bolos o pequeños encargos o encargos parciales— y, entre estos, en particular los de quienes asumen tareas “on demand” (a pedido) localmente basadas y geográficamente delimitadas por intermedio de plataformas informáticas¹.

Otros trabajadores de la gig economy, los crowdworkers, a su vez, operan on line a través de plataformas que funcionan en un nivel global, en las que se ofrece un número infinito de trabajadores y clientes esparcidos en grandes distancias, sin límite geográfico alguno. Este tipo de prestaciones está tan vinculado con la tercerización y la descentralización productiva, que hay quienes la llaman “on line outsourcing”. El acceso a esos “crowds” es extremadamente rápido en la medida en que es mediado por equipos de IT que vinculan la demanda y oferta de puestos de modo casi instantáneo, abatiendo costos transaccionales. En la práctica, los costos laborales también son minimizados. La competencia entre trabajadores se materializa en el nivel global: trabajadores de países desarrollados y no desarrollados compiten para la realización de las mismas tareas, lo que inexorablemente lleva las remuneraciones “a la baja”². En esta modalidad, como sucede frecuentemente también con la anterior, se califica a los prestadores como contratantes independientes, frustrando de ese modo su acceso a la protección laboral.

En ambas modalidades, instaladas de ese modo en un espacio de límites difusos entre la autonomía y la dependencia, los contratos permanentes son reemplazados por “gigs”, arreglos de prestaciones menores y de corto plazo. ¿Son este tipo de prestaciones verdaderas manifestaciones de

¹ Estos trabajadores llevan a cabo tareas tales como envío de comidas o mercaderías, transporte automotor, trabajo doméstico, reparaciones en el hogar, etc.

² El *Crowdsourcing* y el *crowdwork* asociado con aquél se ha expandido de modo considerable y hasta dramático en los últimos años. De acuerdo con los expertos, en 2013 había unos 4,8 millones de individuos registrados en las plataformas de *crowdworking*, de los cuales alrededor del 20% eran trabajadores activos. No obstante, algunos especialistas ven una mayor expansión aún del *crowdworking*, que habría de generar ingresos de entre 15 y 25 billones de dólares para 2020 (Conf, Bernd Waas, Wilma B. Liebman, Andrew Lyubarsky y Katsutoshi Kezuka, 2017)

la denominada “economía colaborativa” o no hay por detrás de ellas sino expresiones de explotación preindustrial disimuladas por designaciones atractivas? No es el tema en esta oportunidad, pero basta señalar, por ahora, que estos regímenes no garantizan estabilidad de los ingresos ni la inversión en pensiones, reniegan de la dependencia laboral, incrementan riesgos en salud y seguridad, e impiden la formación y el desarrollo de carreras.

En el entendimiento de que el “crowdworking”, por su propia configuración, sólo puede ser adecuadamente alcanzado desde el plano regulatorio mediante estrategias de gobernanza internacional, este informe tendrá por objeto considerar exclusivamente las opciones de política para la adecuada regulación del trabajo “on demand, via apps”, cuya prestación localmente basada ha de permitir su tratamiento normativo en el ámbito nacional. Es su propósito —así lo propone este proyecto— asegurar condiciones de trabajo decente para los trabajadores involucrados en ese tipo de prestaciones.

Este informe tiene por objeto analizar, por lo tanto “...las opciones de política para la adecuada regulación de esas ocupaciones emergentes, para fortalecer las capacidades de hacer un uso inclusivo de las transformaciones digitales...”. Se trata, pues, con base en la información existente sobre esas ocupaciones de revisar los avances internacionales sobre su adecuada regulación.

En 2019, CIPPEC presentó el libro “Economía de Plataformas y empleo. Cómo es trabajar para una APP en Argentina”, obra que llevó a cabo un amplio equipo de investigadores³ y que fue presentada como el primer estudio de clasificación, caracterización y análisis del trabajo de plataformas en Argentina. Esa obra describe la economía de plataformas, su caracterización y tipologías, sus manifestaciones a nivel global y en el caso de Argentina, sus modalidades de trabajo y de gestión, así como las condiciones de trabajo en ellas vigentes. Examina luego, sirviéndose para ello de una Encuesta a Trabajadores de Plataformas, quiénes se desempeñan para ellas, su número, sus características sociodemográficas y trayectorias laborales y las capacidades requeridas para su desempeño. Este trabajo se considera aquí como base informativa y descriptiva acerca del modo en que se manifiesta el trabajo de plataformas en Argentina, con el fin de revisar los avances internacionales sobre la adecuada regulación del trabajo de plataforma e identificar las áreas que requieren una revisión de la regulación en vista de estas nuevas ocupaciones para proponer alternativas de política adaptadas al contexto nacional.

³ Esta investigación fue llevada a cabo por un equipo de investigadores coordinado por Javier Madariaga (CIPPEC) e integrado por el mencionado junto con César Buenadicha y Erika Molina (BID Lab) y Christoph Ernst (OIT). Junto a ellos, Albert Cañigueral Bagó es coautor del Capítulo I (“La economía de plataformas y las nuevas modalidades de trabajo en Argentina y el mundo”, María Belén Rubio del Capítulo II (“El mercado laboral argentino y las plataformas. ¿Qué dicen los números?”) y Sofía Rojo y Natalia Benítez de los capítulos IV (Aspectos Jurídicos y laborales del trabajo en plataformas) y I. El estudio Marval, O’Farrell y Mairal efectuó el relevamiento de la legislación vinculada con el tema, en tanto las consultoras Intervalar y EPyCa realizaron el trabajo de campo. Otros especialistas - entre ellos Janine Berg de OIT, Victoria Fazio del BID y María Luz Rodríguez Fernández (esta última profesora titular de la Universidad de Castilla-La Mancha) ofrecieron asistencia y asesoramiento para llevar a cabo la tarea.

I. Los antecedentes

A. Transformaciones del trabajo y de los modos de reclutamiento y relacionamiento laboral

1. El contrato de trabajo típico

El modelo de vinculación laboral tradicional, que presupone una relación de empleo formal, con contrato escrito u oral prevalentemente indefinido y una serie de derechos regulados por la ley y por los convenios colectivos que derivan de ese vínculo y que además habilita el acceso a ciertos derechos de seguridad social adscriptos a la relación de empleo, no parece tener las respuestas para fenómenos que se encuentran ya en curso y que de algún modo anticipan el futuro del trabajo⁴.

Fenómenos que tienen ya alguna experiencia transcurrida, como la de las cadenas globales de suministro, la progresiva desindustrialización y subsecuente crecimiento relativo del espacio de los servicios⁵, junto a otros más recientes aún de sesgo prevalentemente tecnológico —en particular, la incipiente innovación tecnológica a la que se atribuyen efectos disruptivos y, muy en especial, el trabajo de plataformas— parecen poner límite a numerosos empleos y alteran la composición de otros. Al mismo tiempo, abren otras oportunidades, pero siembran incertidumbre sobre sus tiempos y alcances, es decir, sobre sus consecuencias.

⁴ Ese modelo de gobernanza tiene más limitada cobertura en América Latina, una buena parte de cuya fuerza de trabajo se encuentra inserta en la economía informal.

⁵ Mientras que en los sectores agrícola e industrial la automatización está provocando una importante sustitución de los empleos, es en el sector servicios donde se crean nuevas oportunidades, aunque bajo la forma de empleos atípicos que escapan a las regulaciones tradicionales de la relación de trabajo o toman la forma de empleo independiente (Bertranou, Fabio 2017:217/241)

2. Tendencias en curso en el Derecho del Trabajo

Pareciera que algunos de los más influyentes senderos del cambio del Derecho del Trabajo no son conceptualmente novedosos —no son sino los que podían percibirse ya a comienzos del milenio en curso— aunque en el nuevo contexto toman correlativamente nueva dimensión e intensidad. Se enuncian seguidamente esas tendencias, formulando algunas precisiones respecto de cada una de ellas, para reconocerlos en el modo en que se manifiestan en su más actual incidencia.

Vale la pena señalar que esas tendencias no guardan recíproca independencia conceptual, sino que, incluso en su mayoría, comparten espacios recíprocamente indiscernibles y, por ende, se solapan y superponen.

El proceso de desestandarización en curso.

Atipicidad; el trayecto de la desestandarización contractual y la heterogeneidad creciente del centro de imputación

Como es bien sabido, el tradicional concepto del contrato de trabajo típico implica una prestación en relación de dependencia para un empleador directo en un vínculo permanente y de tiempo completo que se ejecuta en el establecimiento del empleador. El apartamiento de esa figura⁶ —el hecho de que el trabajador se constituya en parte de un contrato de trabajo “atípico”⁷— ha implicado siempre para él, además de su inclusión en un contexto normativo diverso, la privación de ciertos derechos básicos que el contrato de trabajo típico habilita.

Sin embargo, nuevas y tradicionales formas de contratar y organizar el trabajo, así como otras tecnologías duras, organizacionales y contractuales imperantes en cada tiempo social, inducen esos apartamientos que dan lugar a los denominados contratos atípicos⁸, entre los que puede formularse una distinción que parece útil para esta reflexión⁹: mientras algunos de ellos exhiben una razonable correspondencia con las situaciones productivas o de servicios para las que se utilizan, lo que justificaría llamarles convencionalmente *contratos atípicos objetivos*, otros, en cambio, responden más bien a otras motivaciones que no se corresponden necesariamente con las circunstancias y modalidades de las prestaciones para las que se les concibe, y que parece pertinente designar como atipicidades “alternativas”. Entre estas, mencionaría en primer lugar las que se habilitan como expresión de políticas públicas tendientes a hacer posible el abaratamiento de la contratación —“abaratamiento de la laboralidad” se le llamó alguna vez— o a consideraciones relativas a la promoción del empleo y, en general, al funcionamiento de los mercados de trabajo. En otros casos responden a la voluntad contractual y, en su caso, clasificatoria de los sujetos del contrato (usualmente, del empleador), lo que resulta más difícil de poner en cuestión en las culturas legales que aceptan la prevalencia de la voluntad de las partes por sobre el principio de la “primacía de la realidad”¹⁰. Finalmente – aunque no es de

⁶ En George, Elizabeth y Prithviraj Chattopadhyay (2015) se identifican las principales razones por las que se hace uso de las modalidades atípicas.

⁷ El genérico “*contrato de trabajo atípico*” evoca las diversas maneras en las que ese contrato elude la idea del contrato de trabajo típico (la “Standard Employment Relationship” – SER - de la terminología anglosajona). Entre ellas, los apartamientos del desempeño a tiempo completo (empleo a tiempo parcial), de la prestación en las instalaciones del empleador (v.gr. trabajo de plataformas), del carácter continuo y permanente de la relación de trabajo (empleo a plazo fijo, de temporada, empleo intermitente, empleo eventual u ocasional), del carácter directo de la prestación (trabajo para un contratista o subcontratista, para una empresa de trabajo temporario, para una plataforma, para un proveedor de personal), de prestación en relación de dependencia (trabajo autónomo, trabajo autónomo económicamente dependiente, relación de trabajo “ambigua”, nuevos modos de vinculación)

⁸ Ha dicho de Foucauld (1998) que de la sociedad que producía homogeneidad se transita a otra que produce heterogeneidad, lo que tiende a limitar la presencia del tipo dominante de la dependencia, en particular de su faceta jurídica.

⁹ Conf. Goldin, Adrián (2017)

¹⁰ Se trata del caso de una hipotética contradicción entre la calificación acordada por las partes y la naturaleza real y sustantiva del vínculo. En otras palabras, de la cuestión acerca de si han de prevalecer los hechos realmente sucedidos (*primacía de la realidad*) o,

descartar la existencia de más variantes – otras son el producto del ejercicio del fraude que se manifiesta como una suerte de remedo o imitación de manifestaciones “objetivas” de la atipicidad; estas experiencias fraudulentas están normalmente inspiradas también en el propósito de reducir el costo del trabajo por medio del desplazamiento de los derechos – de todos o de parte de ellos – que acompañan al contrato de trabajo típico¹¹.

Lo que se propone en estas primeras líneas es plantear la hipótesis de que esas atipicidades “alternativas”, además de ser expresión de la “huida del Derecho del Trabajo” —otra de las tendencias en curso que serán poco más abajo objeto de consideración— tienden a profundizar un genérico proceso de desestandarización del Derecho del Trabajo que viene de las últimas décadas y del que parecerían formar parte. Va sin decirlo que a ello contribuye la frecuente dificultad para reconocer los límites entre las manifestaciones objetivas y alternativas de atipicidad y, entre estas últimas, las modalidades legítimas y las fraudulentas de contratación debido a la porosidad que presentan esos límites junto a la frecuente dificultad para obtener la cooperación de los trabajadores para develarlas¹².

Resta decir que en este informe, cuando se habla de “atipicidad” —de contratos de trabajo atípicos— se está de todos modos reteniendo una idea fundamental: estas modalidades —más o menos modernas— por notables que sean los factores de tipicidad que en ellas se desplacen, conservan rasgos fundamentales que les asocian indisolublemente con el típico contrato de trabajo del que de algún modo se diferencian y apartan: compromiso personal del trabajo humano (del prestador), desigualdad contractual, presencia de un sujeto dominante (el dador de trabajo) y consecuente necesidad de amparo.

Necesidad de reconstrucción conceptual

Si hasta hace no mucho los efectos de la desestandarización contractual del Derecho del Trabajo consistían en producir la privación de un conjunto de derechos, las manifestaciones más modernas y extendidas de la desestandarización que transitan fundamentalmente por la elusión de la subordinación laboral, obliga a los juristas a formularse interrogantes de reconstrucción conceptual elemental, antes menos frecuentes, tales como qué o quién es un trabajador y qué o quién es un empleador¹³. Es que estas nuevas manifestaciones de atipicidad, aun exhibiendo aquellos rasgos de bilateralidad que se reivindicaban pocas líneas más arriba, tienden a ocultar, enmascarar, difuminar los tradicionales sujetos del Derecho del Trabajo, planteándole a éste nuevos desafíos e interrogantes adicionales, a los que la política y el derecho deberán dar respuesta.

El trabajo de plataformas como manifestación paradigmática de desestandarización contractual

En ese marco, el advenimiento del denominado trabajo de plataformas (en adelante, TP) agrega un componente altamente significativo a este proceso de desestandarización, al que contribuye a expresar y extender. Es que el TP parece ser, al menos hasta ahora, la más incisiva entre las nuevas formas de reclutamiento y prestación del trabajo, constituye un supuesto más, por ahora el más convocante, de

si en cambio, ha de prevalecer la autonomía de las partes; en general, en los sistemas continentales la realidad tiende a prevalecer sobre la autonomía de la voluntad, en tanto que en los sistemas del common law, esta última es la que prevalece.

¹¹ Los contratos atípicos fraudulentos asignan a los trabajadores menores beneficios económicos y peores condiciones de trabajo que los que corresponden a los contratos de trabajo típicos.

¹² Esa porosidad dificulta la constatación del fraude. Pero por añadidura, la utilización de ciertas modalidades atípicas – por ejemplo, relaciones triangulares, trabajo eventual por intermedio de empresas de trabajo temporal, entre otras – contribuye a encubrir otras atipicidades, haciendo más difícil detectar el fraude, en un contexto en que el sujeto trabajador retacea su colaboración para develarlo debido a la debilidad de su posición en el vínculo.

¹³ Entre otros que formulan iguales interrogantes véase Davidov (2005), Freedland, y Kountouris (2011) En relación al sistema de normas internacionales del trabajo, ver Creighton, Breen and McCrystal, Shae, (2016). Sobre el concepto de empleador, véase, entre otros materiales, Corazza y Razzolini (2015)

contrato de trabajo atípico, y que asume la forma de trabajo *on demand*¹⁴. Precisamente por ello, el TP es uno de los espacios hoy más visibles de potenciación de la desestandarización

Se exacerba en ese fenómeno de atipicidad, la creciente discontinuidad de las trayectorias profesionales, con manifestaciones cada vez más generalizadas de precarización de los vínculos de quienes prestan sus servicios. Hay que decir, sin embargo, que esas atipicidades, en la medida en que deriven en una forma normal y generalizada de la prestación de trabajo humano que deje a sus protagonistas al margen del sistema de tutela —tal lo que parece suceder con el TP— pueden ser más adelante el objeto de una caracterización que regularice su descripción, permita comprobar su generalizada instalación en la práctica laboral, y dé lugar por consiguiente a una nueva tipicidad —y consiguiente regulación— esta vez distinta de la tipicidad histórica.

Sucede, en concreto, que las plataformas y el trabajo que se presta por su intermedio no hacen más que potenciar esta nueva atipicidad por su capacidad para juntar velozmente y con insignificantes costos de transacción, oferta y demanda en relación a un número grande e indeterminado de individuos en competencia, lo que deriva en la intensidad creciente de sus prestaciones y en la insuficiencia de sus retribuciones¹⁵.

La automatización sirve como incisivo instrumento facilitador de las tendencias de la intermediación laboral y la descentralización productiva¹⁶. La innovación tecnológica permite hacer a un lado las normas de protección, a las que no se niega o rechaza de modo explícito, pero se elude por distintas vías, entre las cuales, junto a la externalización tradicional, hoy luce la automatización y digitalización del reclutamiento de trabajo humano. No debe, en efecto, sorprender que se considere a la automatización una forma de “*on-line outsourcing*”, desde que se pudo definir al *crowdsourcing*¹⁷ como “la práctica de obtener los servicios, ideas o contenidos que se requieren, por medio del reclutamiento de contribuciones de un amplio grupo de personas y especialmente de la comunidad “*on line*” antes que de empleados o proveedores tradicionales”. Tras evocar esa definición del diccionario Merriam-Webster, Bernd Wass concluye que es clara la estrecha conexión con el “*outsourcing*”, razón por la cual no es infrecuente la preferencia de algunos autores de usar, como quedara dicho líneas arriba la expresión “*online outsourcing*” en lugar de “*crowdworking*” o “*crowdsourcing*”¹⁸.

¹⁴ El trabajo *“on demand”* (“a pedido”) es relativamente “popular” en compañías con capital extranjero, en las que la casa matriz no permite un incremento del empleo en tanto tal, a pesar de las necesidades crecientes de apoyo durante ciertos períodos; los trabajadores temporarios suelen no estar incluidos en las estadísticas de personal de las compañías, permitiendo de ese modo eludir ciertas restricciones presupuestarias (Biletta, y Cerf, 2018)

¹⁵ Biletta, y Cerf (2018).

¹⁶ Para Estlund (2017) “...el desafío de la automatización es de muchas maneras una continuidad de los desafíos del “trabajo fisurado”, por usar la influyente formulación de David Weil. En particular, ambas tendencias son inducidas en parte significativa por los costos y riesgos del empleo de los seres humanos. Parte del costo de emplear personas proviene de las leyes del trabajo y el empleo”.

¹⁷ Por cierto, no es ésta la variante del TP que se está considerando en este informe; como se señaló en las primeras líneas, se trata en este último de la regulación del TP “*on demand*” por medio de apps, de prestación local.

¹⁸ Conf, Bernd Waas, Wilma B. Liebman, Andrew Lyubarsky y Katsutoshi Kezuka, (2017: 13 y 14). Ciertamente es que los autores se refieren a las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (*crowdwork*); la condición de “tercerización”, no obstante, está también presente en el caso de las aplicaciones móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas, que es el tipo de TP al que se dedica este informe (las definiciones de ambos tipos de plataformas han sido tomadas de OIT (2019).

B. Otros fenómenos concurrentes

1. La huida del Derecho del Trabajo

Hace ya algunas décadas fue reconocida y descripta otra de las tendencias que exhibía el sistema de regulación del trabajo humano que se dio en llamar de *huida del Derecho del Trabajo*¹⁹. Estaba —está aún— integrada por manifestaciones diversas, como el fraude y la simulación, el trabajo en negro, las interposiciones, la individualización (huida del derecho colectivo), la utilización real o artificial —la preferencia de los empleadores (por)— del trabajo autónomo. También el propio Estado aparecía protagonizando esa *huida del Derecho del Trabajo*, frecuentemente sin otra finalidad que la de producir esa misma (o aún más profunda) privación de derechos, *tratando a un vínculo dependiente como si no lo fuera* (para ello se ha acuñado un neologismo: “deslaboralización”).

Difícil encontrar una ilustración más elocuente y coloquial de ese proceso que la que ofrece Cynthia Estlund, cuando evoca los interrogantes que formula en nuestros días un banquero de inversión acerca de la necesidad de cubrir un puesto de trabajo: “¿Puedo automatizarlo? Si no es posible, ¿puedo externalizarlo o subcontratarlo? Si tampoco se puede, ¿puedo encomendarlo a un contratante independiente? Contratar un empleado es el último recurso...”²⁰.

Aquellas nuevas formas de reclutamiento —en particular el trabajo de plataformas— se agregan a manifestaciones de atipicidad contractual tradicionales y, por añadidura, a *atipicidades alternativas* por no corresponderse de modo necesario con específicas situaciones productivas que las justifiquen. Esas *atipicidades alternativas* suelen ser otras tantas manifestaciones del proceso de *huida del Derecho del Trabajo*, concebido para eludir —de modo parcial o total— la aplicación de las normas laborales.

2. El debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo

El debate moderno en torno de la idea de subordinación laboral sin dudas se inserta en la faceta subjetiva del proceso de debilitamiento del Derecho del Trabajo. En cualquier caso, esta faceta incluye otros factores que convergen en el sentido de la reducción del ámbito personal del Derecho del Trabajo. Entre ellos, como se recordara en el apartado anterior, los altos niveles de desempleo, la incidencia creciente de la informalidad (particularmente en nuestra región), los procesos de desintegración vertical de las empresas y la descentralización de los modos de organizar la producción, el fraude y otros modos de la descripta tendencia de “huida del Derecho del Trabajo”²¹, las políticas legislativas que consideran ciertas relaciones dependientes como si no lo fueran, las relaciones ambiguas, como aquellas que aun mostrando una fuerte sujeción económica del trabajador, no parecen incluir el rasgo de la faceta jurídica de la dependencia laboral. En lo más reciente, y abonando ese proceso, operan también los nuevos modos de reclutamiento y desempeño de trabajadores en procesos mediados por instrumentos concebidos a partir de la innovación tecnológica, como el TP que constituye el objeto de este informe.

3. El desdibujamiento de los límites entre el trabajo dependiente y el autónomo

Rasgo relevante del proceso de debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo la dependencia laboral, además de encogerse, se difumina y pierde su histórica centralidad. Mientras tanto, aparecen

¹⁹ En la caracterización de esta tendencia, que data ya de varias décadas, M. Rodríguez Piñero (1992:85) El origen continental de esa preocupación se reconoce, Freedland y Kountouris (2011), cuyos autores hacen referencia al “flight from labour law...lamented by several of our continental European colleagues...” (huida del Derecho del Trabajo...lamentada por varios de nuestros colegas de la Europa continental...”, traducción del autor) mencionando en particular la noción italiana de “fuga dal diritto del lavoro”, invocada por Pietro Ichino (1990:69) y F. Liso, (1992),. También Hepple y Veneziani (2009)

²⁰ Como lo recuerda la autora, el banquero de inversión Berkenfeld, preguntó: “Can I automate it? If not, can I outsource it? If not, can I give it to an independent contractor? Hiring an employee is the last resort.” (Estlund, 2017)

²¹ Véase, antes, nota 20.

nuevas modalidades de contratación del trabajo humano también distantes de aquella histórica tipicidad; y no debe dejar de advertirse que buena parte de ellas —ciertamente, también las modalidades de reclutamiento del TP— tienden a transitar esas complejas avenidas del trabajo que no se afilia (o no plenamente, al menos) a las tradicionales manifestaciones, ora estables, ora precarias, del trabajo dependiente²². Por decirlo de otro modo, se profundiza la puesta en cuestión de la idea de dependencia, y se generaliza la ya evocada “desestandarización” del contrato de trabajo— por ende, del Derecho del Trabajo— descansando las nuevas modalidades sobre la ahora más “pujante” forma de atipicidad, que es la que tiende a empañar la tradicional distinción binaria entre trabajo dependiente y trabajo autónomo.

En efecto, estos nuevos fenómenos se suman a los casos en los que quienes prestan un servicio o realizan una obra son contratados (directamente o a través de un intermediario) como sujetos jurídicamente autónomos pero económicamente dependientes, como “semiautónomos” o de cualquier otro modo que pueda calificarse, en la terminología en uso en la OIT desde fines del siglo anterior, como “relaciones ambiguas”²³, problematizando de ese modo el reconocimiento de quienes deberían gozar del amparo del régimen de protección del trabajo humano.

C. Tendencias divergentes de la protección del trabajo y la protección social

1. Una tendencia hacia la segmentación del sistema de protección del trabajo y una pluralización de los estatutos de protección

Erigido en torno de la idea dominante de la “dependencia laboral”, el régimen normativo de la protección del trabajo respondió a esa unidad conceptual que definía a los sujetos protegidos (en otras palabras, a su propio centro de imputación normativa) mediante una lógica correlativa de “unicidad regulatoria”. Por decirlo de otro modo, a una única categoría de sujetos protegidos —los trabajadores dependientes— debía corresponderle un único régimen de protección.

A la vista de las tendencias ya descritas —entre ellas, en particular las de la desestandarización, del debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo, de los cambios que experimenta el trabajo humano— se vislumbra, de modo algo menos nítido, otro efecto sobreviniente como sería el de la segmentación y pluralización de los regímenes de protección laboral, en cuyo marco el del tradicional trabajador dependiente que venimos de evocar —es el que en especial, consagran la mayor parte de los ordenamientos laborales— habrá de ser sólo uno más entre algunos otros y ya no el único, pues v.gr., y por ahora, podrían sumarse otros como los de los trabajadores que son el objeto de este informe —los

²² Las plataformas digitales son hoy, en efecto, uno de los espacios en los que se pretende de modo casi sistemático la existencia de un vínculo no dependiente; véase, por ejemplo, Baker M., Balaz Egert, Gabor Fulop, Annabelle Mourougane, (2018)

²³ Idea a partir de la cual se aprobó en 2006 la Recomendación sobre la relación de trabajo 198 de la OIT en la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; ver en particular el informe V (1) preparado por la Oficina Internacional del Trabajo sobre “La Relación de Trabajo” (OIT, 2006). Conviene dejar en claro que no es el caso en el que el trabajador es parte simplemente de una relación de subordinación deliberadamente oculta; esta no es una manifestación contractual atípica, sino sólo una situación de trabajo ilegal que debe ser develada.

trabajadores reclutados por medio de plataformas informáticas²⁴— los teletrabajadores, los de los “call centers”, los autónomos económicamente dependientes²⁵, y otros por venir.

Un rumbo como ése implicaría de tal modo una asignación de estatutos de protección diferenciados que resquebrajaría aquella lógica histórica de la “unicidad reglamentaria” con centro de imputación en una única y excluyente categoría como lo ha sido hasta hace no mucho la del trabajo dependiente. No es desdeñable, entonces, la hipótesis de que el ordenamiento laboral podría estar evolucionando en el sentido de la diversificación creciente de sus contenidos, concibiendo normas y estatutos distintos para categorías diferenciadas, adquiriendo por ello una conformación que haga necesaria la construcción ulterior de una nueva dogmática jurídica. Me parece evidente, no obstante, que el trabajo dependiente subsistirá como una especie (por un buen tiempo, incluso mayoritaria) de esa pluralidad de categorías y consecuentes estatutos de tutela²⁶. Seguiremos administrando por bastante tiempo el régimen de protección del trabajo dependiente, núcleo hasta hoy casi único del tradicional Derecho del Trabajo. Y así como no parece ya realista suponer que todo el sistema de tutela tendrá que corresponderse con el excluyente esquema histórico binario – autonomía o dependencia – menos sensato aún me parece que quepa “decretar” su extinción, cuanto menos en tanto su vis tutelar no hubiere sido reconstruida de modo consistente.

2. Un sistema de protección social desvinculado de la situación ocupacional

Los ya evocados fenómenos de la desestandarización contractual y del debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo, incluyente del desdibujamiento de las fronteras entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo²⁷, sumado todo ello a la reconocida opción preferente de los empleadores por el trabajo independiente²⁸ y a la también evocada introducción de tecnologías disruptivas, son factores altamente incidentes en la dificultad creciente para el sostenimiento de los sistemas de protección social²⁹. La base impositiva sufre erosión en tanto la fuerza del trabajo formal decrece, y los gastos por pensiones y servicios de cuidado —producto del envejecimiento de la población— se incrementan.

²⁴ En Rawling, M. y S. Kaine, (2018) se sostiene que “...si queremos que los *gig workers* tengan condiciones de trabajo y de pago decentes, puede ser el tiempo de crear una nueva categoría legal que cubra tanto a los contratantes como a los empleados. De ese modo tendrían derecho a salarios mínimos y condiciones de trabajo aun cuando no fueren categorizables como empleados de las plataformas para las que se desempeñan. Más específicamente, nuevos tipos de auto-empleo, tales como *gig workers* o *trabajadores de plataformas*, junto a trabajadores en otros ámbitos precarios podrían tener derecho a salarios mínimos y condiciones adecuadas aunque no se les pudiera considerar como empleados de las plataformas para las que trabajan”.

²⁵ Son varios los países que han introducido ya iniciativas legislativas específicas para crear nuevas categorías concebidas para dar a los auto-empleados vulnerables el acceso a un cierto grupo de derechos del empleo. (Alemania y Austria, por ejemplo) (Risak y Dullinger, 2018). También España y Canadá, entre otros. Es cierto que los empresarios prefieren automatizar, externalizar o recurrir al trabajo autónomo (si es posible, a un verdadero vínculo de auto-empleo pero si no, procuran hacer “como si lo fuera”).

²⁶ Desde luego, por mucho que quieran hacerlo, no necesariamente lo logran, *de modo que el trabajo dependiente seguirá siendo una categoría relevante durante* un tiempo que seguramente no será corto. Pero la *dependencia* deberá en lo sucesivo convivir con otras categorías como, entre otras, las que se vienen de señalar líneas arriba. Esa convivencia expresará lo que se denomina “ruptura de la unicidad reglamentaria”.

²⁷ “Contrariamente a Europa y Estados Unidos, la alta presencia de las diversas formas de trabajo independiente en América Latina no es una novedad. En países como Argentina, Chile y Uruguay, entre dos y tres de cada diez trabajadores son independientes, pero esta proporción aumenta a cuatro de cada diez para países como Bolivia, Colombia y República Dominicana. Esta es una buena parte de la explicación de la alta incidencia de la informalidad laboral dado que estos colectivos no están adecuadamente regulados, o en el caso que lo estuvieran, el cumplimiento (enforcement) de la normativa es muy limitado” (Bertranou, 2017)

²⁸ Expresión histórica de la ya recordada tendencia de “huida del Derecho del Trabajo” (véase antes nota 20)

²⁹ En la práctica, el TP permite practicar el outsourcing con más flexibilidad y menor costo, comprometiendo la financiación de la Seguridad Social. Es que los trabajadores del TP pueden ser despedidos sin indemnización, carecen de seguros, la empresa no cotiza. Se genera así un escenario muy problemático para la financiación de seguridad social.

Sobreviene por ello mismo la necesidad de concebir *un sistema de cobertura social desvinculado de la cada vez más elusiva condición ocupacional* —un sistema con tendencias efectivas y no sólo declamatorias de universalidad³⁰— en la que los recursos contributivos, que convendrá preservar en todo lo que se pueda, tendrán que integrarse, y de modo decisivo, con recursos provenientes de fuentes que no podrán ya depender —cuanto menos, no centralmente— de la situación ocupacional de los beneficiarios.

Es a esa preocupación que responde el debate sobre el ingreso básico universal (IBU o UBI, en su versión anglófona). También los pisos de protección social de la Recomendación 202 de la OIT, en este último caso reivindicando su carácter mínimo y complementario (no sustitutivo), por lo que la propuesta conlleva como principio la preservación de los sistemas contributivos de la seguridad social, cuyos intersticios —los espacios a los que la Seguridad Social tradicional no llegue— quedarían de ese modo cubiertos.

3. Un esquema mínimo y común de protección laboral

Sin embargo, será necesario que junto al tradicional régimen de protección del trabajo dependiente y los estatutos de cada una de las nuevas categorías resultantes del proceso de pluralización reglamentaria que parece encontrarse ya en curso, el Derecho del Trabajo incluya también un esquema básico y generalizado de tutela — una suerte de derecho común del trabajo (tal vez, precisamente, la Garantía Laboral Universal postulada en el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo³¹) — de la que forman parte, cuanto menos, los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (libertad sindical, protección del trabajo infantil, prevención de la discriminación y del trabajo forzoso) y, conviene agregar pese a que en ese informe no se los mencione, los derechos personalísimos o inespecíficos³² de las personas en el trabajo, y los demás contenidos de aquella Garantía Laboral Universal (condiciones de trabajo básicas, salario vital adecuado, límites a las horas de trabajo, salud y seguridad en el lugar de trabajo, institución esta última que aquella Comisión propone como derecho fundamental adicional).

³⁰ La universalidad ha sido siempre enunciada como uno de los principios de la seguridad social. Tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (Art. 22) como en los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo se establece este relevante compromiso para orientar las políticas de protección social.

³¹ El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo lleva por título “Trabajar para un futuro más Prometedor”, y es accesible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

³² Una aproximación a los derechos personalísimos o inespecíficos, en lo relativo a la Argentina, puede leerse en Goldin, A. (2011)

II. Presupuestos de un emprendimiento regulatorio

A. El impacto de la transformación digital y el trabajo de plataformas

Es objeto de este estudio considerar el fenómeno del *trabajo de plataformas* (TP). En particular, el trabajo prestado localmente *via apps* (aplicaciones móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas) toda vez que el *crowdworking*, entendido como el que es atendido por plataformas “on line”, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia cuantitativamente ilimitada y geográficamente dispersa, necesita ineludiblemente otras técnicas de tratamiento, ciertamente más vinculadas con su invariable condición internacional y transfronteriza.

Como ya se mencionara anteriormente, el trabajo de plataformas está lejos de ser un fenómeno conceptualmente novedoso, presentándose en cambio como una manifestación más —tal vez de las más radicales— de las tendencias de desestandarización del Derecho del Trabajo, precarización y externalización en curso desde hace ya años – potenciada en este caso por la esta vez sí novedosa administración por medio de plataformas gobernadas por algoritmos. Problematizan particularmente a esta nueva manifestación del trabajo humano la creciente indefinición de las fronteras entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo³³, tampoco en sí un fenómeno novedoso. Tampoco lo son los de la casualización del trabajo, la desmutualización de los riesgos, la informalización de la economía³⁴.

³³ No es el único caso de “fronteras desdibujadas”. También lo están las que separan al empleador del intermediario, a los períodos de trabajo de los de descanso, al trabajo profesional del que no lo es. El trabajo de plataformas toca los fundamentos del sistema de protección del trabajo y la seguridad social; constituye una manifestación de externalización también difuminada por un intermediario que no se reconoce como tal y un comitente que no es un empresario tradicional

³⁴ Si bien el TP parece desestimar la condición de dependencia, la trazabilidad del trabajo mediado por plataformas permite “formalizar” vínculos que de otro modo serían informales.

Por la presencia de tanto elemento no novedoso, no parece acertado tomar distancia conceptual del ordenamiento laboral común³⁵. Lo que ocurre es que el trabajo de plataformas es una de las manifestaciones más intensas de aquellos fenómenos³⁶. En síntesis, no constituye otra dimensión del trabajo humano, sino sólo otro supuesto en el conjunto tipológico de la desestandarización ya recordada, como también lo es el trabajo temporario, ocasional y part-time, todo ello en una general tendencia hacia la casualización de los mercados de trabajo en los países industrializados y también en los emergentes³⁷.

Nos encontramos pues frente a los efectos del impacto de la transformación digital sobre los propios fundamentos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en su forma actual³⁸.

Desde luego, la pretensión de las plataformas en tanto sujeto (¿contractual?) consiste en sostener que los trabajadores que les prestan servicios no son trabajadores dependientes y de ese modo se encuentran fuera de los márgenes del sistema tradicional de protección del trabajo humano. Recurren para ello, a modo de confirmación, a las más variadas modalidades contractuales discrecionalmente impuestas por ellas mismas. Entre muchas otras, aquellas en las que el trabajador tiene, cuanto menos en apariencia, la libertad de trabajar o de no hacerlo y, en su caso, de elegir horarios y períodos de prestación, a la necesidad de que el trabajador aporte sus medios personales de movilidad (según el caso, bicicleta, motocicleta o automóvil) y de comunicación (teléfonos inteligentes) y de que soporte sus consumos y gastos de mantenimiento. Incluso también a la retórica de atribuir ciertas designaciones unilateralmente atribuidas a los sujetos (v.gr., “riders”, “glovers”, “ubers”, “rappitenderos”, etc.) que desde su misma enunciación se proponen excluir o postergar su condición de trabajadores, así como a los registros e inscripciones que más que asociar a determinadas garantías, sirven más bien para asimilar a los trabajadores de plataforma a los pequeños emprendedores (particularmente en Argentina mediante el denominado “monotributo”)³⁹.

La *vis* problemática del trabajo de plataformas tiene mucho que ver entonces con la ya evocada pérdida de validez —o más bien, desdibujamiento— de la distinción entre empleados y trabajadores autónomos y, adicionalmente, con la diversidad y heterogeneidad de las situaciones reconocibles al interior del TP⁴⁰. Pero lleva también como contrapartida, “la defensa del modelo de negocios” articulada por las empresas que son titulares de las plataformas y las que en ellas encuentran un instrumento de tercerización y abaratamiento de la laboralidad debido a la “eficacia” con la que las plataformas tienden a poner al margen del sistema de protección a quienes les prestan sus servicios personales y, a modo de contrapartida, con la fluidez con la que las plataformas han abierto oportunidades laborales para sectores de otro modo desatendidos, como los trabajadores jóvenes, los migrantes, los trabajadores carentes de formación adecuada, aquellos que, en suma, no encuentran albergue en otras expresiones de los mercados de trabajo.

Lo cierto es que en esa indefinida condición en que se encuentran, los trabajadores de plataformas están, en su mayoría, al margen de todo sistema de tutela lo que hace imprescindible asumir el desafío de procurar condiciones “...de trabajo decente para estos trabajadores y evitar una mayor informalidad por medio de una aplicación adecuada de la regulación existente...o de diseñar nuevos esquemas de regulación para estas nuevas formas de trabajo”.

³⁵ De Stefano, Valerio, (2016)

³⁶ Dice De Stefano, por lo tanto, que no es necesario crear artificialmente nuevas categorías de trabajadores, ni nuevas políticas que sirvan para eludir el reconocimiento de la protección (op. y loc. cit en nota anterior)

³⁷ Conf. De Stefano, Valerio (April 2016)

³⁸ Conf. Biletta y Cerf (2018)

³⁹ El *monotributo* es un sistema tributario simplificado para pequeños contribuyentes, que unifica el componente impositivo -IVA y Ganancias- y el componente previsional -aportes jubilatorios y obra social- en una única cuota mensual, facilitando el cumplimiento de la tributación y asegurando el acceso al régimen de pensiones y de cobertura de la salud.

⁴⁰ Véase más abajo el apartado relativo a la marcada heterogeneidad de los muy diversos *trabajos de plataforma*.

B. Los trabajadores de plataformas, ¿dependientes, autónomos o miembros de una tercera categoría?

1. El trabajo dependiente

El primero y más decisivo interrogante para resolver cómo tratar la necesidad de la asignación de la tutela a los trabajadores de plataformas es, naturalmente, el que nos requiere saber si las diversas manifestaciones del TP pueden ser consideradas indiscriminadamente, como otras tantas de trabajo dependiente.

Precisamente por su virtual condición de “llave maestra” que habilita la aplicación efectiva de las normas del Derecho del Trabajo a las relaciones concretas que le contienen, el instituto de la dependencia o subordinación laboral es uno de los que reclama desde siempre el más cuidadoso seguimiento. En línea con aquellos interrogantes, habrá que ver qué correspondencia guarda con los modos dominantes en los que hoy y en los inmediatos tiempos por venir se contrata y se despliega el trabajo humano —en lo que en particular aquí interesa, el *trabajo de plataformas*— si todas sus variantes tienen cabida en aquel molde tradicional y, en consecuencia, si encuentran respuesta a sus específicas necesidades de regulación y amparo; si, en todo caso, la categorización universalizadora del concepto tradicional de la dependencia, deja espacio suficiente para la diversificación regulatoria que demanda la creciente heterogeneidad que caracteriza al trabajo de plataformas (TP).

El concepto de dependencia laboral fue hasta hoy eficaz porque la inmensa mayoría de los vínculos que se proponía abarcar se insertaba nítidamente dentro de sus fronteras o quedaba claramente fuera de ellas, sin que una u otra variante demandara esfuerzo clasificatorio alguno. El concepto había sido concebido a partir de un tipo social dominante en cuya presencia el proceso de reconocimiento y calificación del vínculo —de percepción simple, evidente y casi intuitivo— no imponía formular la compleja operación lógica y volitiva⁴¹ insita en la práctica de la utilización del *procedimiento indiciario* al que se recurre cuando, en su tiempo de modo excepcional, la dependencia no se revelaba de modo tan evidente.

En ese procedimiento reside, precisamente, su hipotética debilidad. La técnica del “haz de indicios”, apta para dar respuestas marginales en los denominados “casos grises” —de incidencia históricamente poco significativa⁴²— hubiera hecho evidente su inviabilidad en términos de eficacia y eficiencia si la realidad hubiera reclamado desde su concepción, su sistemática utilización. Lo que se sugiere es que la técnica indiciaria es buena si se le usa de modo sólo marginal (para resolver situaciones que de modo excepcional se apartan del modelo establecido) o, en otras palabras, que es tanto más efectiva cuanto menos se le utiliza. La hipótesis se completaría planteando que lo que hoy sucede es

⁴¹ Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, (1999)

⁴² Y que en consecuencia el Derecho del Trabajo, ocupado de efectos sociales más extendidos, puede administrar. Ver sobre el particular Mario Deveali (1983). Lo que se sugiere en relación con la técnica del haz de indicios es que el sistema de la dependencia - siempre imperfecto a juicio de los juristas más lúcidos - no planteó históricamente problemas serios, pues el tipo dominante se ajustaba cómodamente a la figura, lo que permitía en la mayor parte de los casos reconocer la dependencia de modo "simple, evidente y casi intuitivo" y de ese modo eludir la necesidad de recurrir al efectivo despliegue necesariamente judicial de la técnica del haz de indicios. No es que esta estuviera ausente; lo que sucedía es que en la mayor parte de los casos podía reconocérsela de modo implícito, sin conflicto ni debate. Es que la aplicación efectiva de la técnica (cuando no es posible reconocerla de modo "simple, evidente, intuitivo") requiere ineludiblemente la intervención de la justicia, lo que no es un problema mientras esa necesidad sea sólo excepcional, como tendía a serlo; el problema es que en las últimas décadas - para la OIT desde la última década de los 90 en que empezó a trabajar en la que terminó siendo la recomendación 198, - por una serie de factores relativos al modo en que se presenta desde entonces la faceta jurídica de la dependencia, se requiere cada vez con más frecuencia la aplicación judicial de la técnica de los indicios, lo cual es un modo oneroso, lento y poco práctico de asignación de los derechos, Por otra parte, porque demora y torna costoso el acceso a los mismos. Es por eso que la técnica de los indicios es más eficaz cuanto menos frecuente sea la necesidad de ponerla a prueba en la justicia, y menos eficaz cuanto más frecuente lo sea (esto último es lo que tiende a suceder en el tiempo que corre).

que, en función de las profundas transformaciones en curso, aquel proceso de reconocimiento de la dependencia —que fuera en su tiempo “simple, evidente y casi intuitivo”— va perdiendo su histórica prevalencia; la necesidad de explorar las fronteras de la dependencia se torna más y más habitual y la técnica del haz de indicios revela —en función de su creciente utilización— su congénita debilidad.

2. Otra ecuación para la determinación de las necesidades de amparo

La fórmula que constituyera el presupuesto de aplicación del orden de protección laboral [trabajo + subordinación jurídico-personal] conllevaba de hecho la desigualdad económica a la hora de la fijación y conservación de las condiciones de empleo pues así se presentaba el tipo dominante. En un ejercicio elíptico, también pragmático, se “hacía pie” en la faceta jurídica de la dependencia, la más fácilmente reconocible, para llegar, en realidad, al fenómeno siempre implícito de la desigualdad contractual, manifestación conspicua de la hiposuficiencia económica. Hoy la subordinación jurídica pierde consistencia y el tipo que la contiene, a su vez, tiende a perder su carácter dominante; en un número cada vez mayor de casos, ya no aparece o, si está, su reconocimiento tiende a dejar de ser “simple, evidente y casi intuitivo” y demanda una instancia judicial para hacerse reconocible⁴³. En el mejor de los casos, parece que ha de ser apenas una de las variantes en las que se manifiesta la fórmula que de verdad convoca hoy la necesidad de un sistema de protección: [trabajo + desigualdad contractual]. Fórmula ésta, hay que decirlo, tampoco nada tiene de novedosa. La necesidad de protección siempre tuvo su más profunda fundamentación en los términos de ese binomio; *lo novedoso es que la desigualdad contractual no necesariamente encuentra ya en la faceta jurídica de la dependencia su más visible “alter ego” material, su eficaz criterio intermediario.*

Es evidente que, si se reconociera a los prestadores de servicios intermediados por plataformas informáticas la condición de *trabajadores dependientes*, esta preocupación relativa a las necesidades de tutela sería ociosa, desde que gozarían del completo esquema tutelar que es propio de quienes detentan esa condición⁴⁴. Las empresas de plataforma, sin embargo, desconocen de modo enérgico que medie entre ellas y sus prestadores un vínculo de dependencia —como quedara dicho, además, configuran deliberadamente los contenidos de los vínculos para sostener esa exclusión— por lo cual los trabajadores que pretenden prevalerse de esa condición no tienen otra alternativa que requerir ese reconocimiento a la justicia, donde los resultados, cuando los hay, son cuanto menos múltiples, diversos y contradictorios⁴⁵.

Pareciera, en efecto, que recurrir a la justicia no es una alternativa apetecible. Como bien se ha sostenido, no es esa la respuesta⁴⁶: el litigio insume tiempo, es demasiado costoso, los casos individuales son un vehículo imperfecto para afrontar consideraciones más amplias de distribución e igualdad social⁴⁷, y suelen conducir a cambios alternativos en los comportamientos —siempre es posible

⁴³ José Luis Ugarte Cataldo (2001) sostuvo que la faceta jurídica de la dependencia satisface mejor los requisitos de *eficacia y eficiencia*, pues es de más fácil percepción por parte de los jueces. Sin embargo, si eficacia implica cumplir el objetivo de proteger a todos aquellos que lo necesitan y eficiencia el hacerlo al menor costo posible, esos recaudos sólo se satisfacen de verdad cuando la necesidad de transitar los estrados de la justicia es sólo marginal (así fue hasta hace no mucho, en función de la perceptibilidad inmediata – *simple, evidente, casi intuitiva* – de la faceta jurídica de la dependencia)

⁴⁴ Que ha sido reconocida a los conductores de UBER en California, en el Reino Unido, a los repartidores de Deliveroo en España y de Foodora en Australia. La mayor parte de las decisiones americanas pueden encontrarse reseñadas en el sitio especializado en el seguimiento de esos procedimientos: <https://www.uberlawsuit.com>

⁴⁵ En Argentina sólo se registra el caso promovido por el sindicato APP, donde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo postergó su decisión de reconocimiento de los derechos de los dirigentes del sindicato, hasta que se estableciera si los trabajadores de plataforma involucrados son o no son trabajadores dependientes. La dificultad del discernimiento de la dependencia se hace ostensible en la notable diversidad de criterios en ese sentido o en el contrario. Véase, por ejemplo, la contradictoria jurisprudencia que recogieran para Austria, Francia, Italia, España, Países Bajos, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos de América (Daugareilh, Degryse y Poche, I.; Degryse, C. y P. Poche, 2019)

⁴⁶ En ese sentido, V.G. Dubal (2017); en contra, V. De Stefano y A. Aloisi (2018)

⁴⁷ Brishen Rogers (2016)

rediseñar los vínculos para ajustarse a los criterios indiciarios que se muestren favorables a la posición de las plataformas— más que a cambios concretos en la condición social y el status legal de los trabajadores⁴⁸. Si uno de los rasgos salientes de los trabajos de plataforma es el de la heterogeneidad —vuelvo luego sobre esta característica fáctica— ella no es susceptible de ser afrontada por medio de una sentencia. La heterogeneidad y la necesidad de los tratamientos diferenciados se manifiesta también en cada decisión judicial sobre el TP, desde que cada litigio está hecho en base a una consideración caso por caso, por lo que la solución depende de los hechos concretos del que sea su objeto y no puede ser utilizada sino entre las partes⁴⁹.

En el mismo sentido, causó impacto una resolución en la acción de clase *Cotter v. Lyft*⁵⁰ en la que un juez sostuvo que "...preguntarle a un tribunal si los trabajadores de plataforma son auto-empleados o dependientes es como darles una clavija cuadrada y pedirles que elijan entre dos agujeros circulares". Tal vez haya que aceptar, por las razones antes expresadas, que el criterio mismo de la dependencia —ahora puesto recurrentemente en cuestión como centro de imputación de la protección laboral— puede ser en sí mismo inadecuado para ilustrar este debate⁵¹ en lo específicamente vinculado con el TP. El tiempo probablemente oriente un cambio conceptual; mientras tanto, el tema relevante es la necesidad de la asignación de la protección mínima de la que los trabajadores de plataforma están privados.

3. Sobre una hipotética "tercera categoría"

Los esfuerzos realizados en los últimos años por la teoría, por la legislación de algunos países⁵² y hasta por el sistema de normas internacionales del trabajo, parecen confirmar que la cuestión transita por ciertos rumbos: cuanto más crece la sujeción contractual —la desigualdad contractual— menos perceptible deviene el sometimiento jurídico personal⁵³ como indicador genérico de imputación del sistema de protección.

⁴⁸ En op. y loc. cit. en nota anterior.

⁴⁹ Daugreilh, Degryse y Poche, I.; Degryse, C. y P. Poche (2019) y CIPPEC (2019). También Beth Ross, luego de dedicar 20 años a litigar en casos tendientes a establecer el status laboral de los trabajadores, sostuvo que litigar no es la respuesta. Es parte de la estrategia, pero no la respuesta...lleva tiempo y es cara y los casos particulares son un vehículo imperfecto para atender consideraciones más amplias de distribución e igualdad social". Esta vez en relación con Argentina, se afirmó que las soluciones encontradas se pueden dar en el ámbito de la regulación, de manera anticipada desde un diálogo y discusión y no por la vía judicial (CIPPEC, 2019). Finalmente, De Stefano y Aloisi afirman —como se consigna en el texto— que la heterogeneidad y la necesidad de los tratamientos diferenciados se manifiesta también en el tratamiento judicial del TP, desde que cada litigio está hecho en base a una consideración caso por caso, por lo que la solución depende de los hechos concretos del caso del que se trate y no puede ser utilizada sino entre las partes (V. de Stefano y A. Aloisi (2018)

⁵⁰ Ver en http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf

⁵¹ "En cualquier caso, ningún factor es decisivo en este test. La consecuencia de esta visión holística es que casos muy parecidos pueden tener resultados muy diferentes. Los tribunales puede llegar a conclusiones distintas aún en casos en los que el mismo empleador y el mismo tipo de trabajo están involucrados. Esto parece ser el resultado, al menos en parte, de diferencias en la importancia dada a diferentes elementos del test para determinar la condición de empleo" (Zekic, Nuna, 2019) La decisión de la legislatura de California en el sentido de reconocer la dependencia es una muy expresiva opción en este sentido; habrá que ver cómo evoluciona la situación en ese ámbito, habida cuenta de la heterogeneidad del sector; en cualquier caso, se trata de una heterogeneidad atenuada puesto que se refiere exclusivamente a plataformas que ofrecen el servicio de autos con chofer (ride-hailing drivers). Contextualmente hay que decir que el caso argentino es inasimilable, pues el sistema local de tutela es sensiblemente más extendido que el norteamericano, basado en el principio del "employment at will".

⁵² Señaladamente, el derecho italiano, a partir de la ley 533/1973 que introduce la idea de "parasubordinación" y el derecho alemán, con la figura del "cuasi-empleado", definido por la sección 12 de la ley de 1974 sobre convenios colectivos. De modo menos "intenso" corresponde mencionar el código del trabajo de Canadá, que otorga los derechos de negociación colectiva a cada persona, sea o no empleada al amparo del contrato de trabajo, que presta servicios para otra persona según tales condiciones que en relación con esta última está en posición de dependencia económica en relación a ella. También la disposición final 1ª del Estatuto de los Trabajadores de España que posibilita que se avance en dirección a una figura análoga a la del "parasubordinado" (el autónomo en situación de dependencia económica que necesita protección), en tanto prescribe que "...el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se determine expresamente" (Sanguinetti Raymond, Wilfredo, 2000)

⁵³ Supiot, Alain (1999)

Por cierto, la respuesta frente al desafío de los hechos —de esos hechos— dista de ser unívoca. En algunos países como Italia y Alemania⁵⁴ la estrategia consistió en delinear los contornos de ciertos colectivos de trabajadores autónomos en condiciones de desigualdad contractual y en asignarles un estatuto de protección (es el caso del trabajador parasubordinado de la experiencia italiana, y al *cuasi-empleado* del ordenamiento alemán). Ese movimiento, que se iniciara hace ya algunas décadas, no se hacía cargo todavía de la más reciente “crisis de abarcatividad” de la faceta jurídico-personal de la dependencia, sino más bien de la insatisfacción producida desde hacía ya tiempo por el criterio dicotómico —dependencia/autonomía⁵⁵— que dejaba (deja) sin tutela a situaciones que siempre exhibieran la nota de la desigualdad contractual. Como agudamente señalara Paul Davies⁵⁶, esta vía de la construcción de “la tercera” categoría —en la que algunos ponen sus ojos como alternativa de solución para el más moderno problema conceptual generado en torno del centro de imputación del Derecho del Trabajo⁵⁷— implica “meterse” al interior del territorio de los trabajadores autónomos para trazar allí fronteras interiores (v.g. empresario, emprendedor individual, simple trabajador autónomo) en un ejercicio al que no estamos acostumbrados. En la práctica, no es acertado decir que el cuasi-subordinado pertenece a una tercera categoría, puesto que, como queda dicho, en la práctica es un caso de autoempleo. Es que el concepto de trabajador autónomo se ha construido en la mayoría de los países mediante una técnica residual (es autónomo todo aquel trabajador que no es asalariado)⁵⁸, por lo que el esfuerzo conceptual se ha orientado invariablemente en derredor del trabajador dependiente.

A la vista de cuanto sucediera en la experiencia comparada, la creación de la tercera categoría genera el riesgo de apartar y excluir a ciertos trabajadores del sistema de protección laboral, sin reducir sino por el contrario incrementar las complejidades en la determinación del status contractual del trabajador⁵⁹ e inducir estrategias evasivas usadas por empleadores, degradando el concepto de empleado y dejando a personas que hasta ahora gozaban de protección, aún menos protegidos⁶⁰. Es por eso que el fallo Aslam⁶¹ fue percibido como una victoria pírrica en tanto atribuyó la categoría intermedia vigente en el Reino Unido (*worker*) al demandante, particularmente si se tiene en cuenta de que reclamar la condición de pleno empleado a partir de esa decisión taxonómica podría ser aún más problemática en el futuro. Se percibe que una categoría especial intermedia segmenta artificialmente el mercado de trabajo y agrega complejidad, particularmente cuando no hay una clara separación organizacional entre el trabajador económicamente dependiente y el cliente⁶². En USA, por ejemplo, se desecha la alternativa de una tercera categoría que propusieran Harris y Krueger⁶³, que podría negociar al margen de la NLRA (National Labor Relations Act) y gozar de protección contra la discriminación y algunos beneficios sociales, pero no salario mínimo ni extraordinario, ni tampoco los derechos de

⁵⁴ La experiencia alemana ha sido magníficamente reseñada por Manfred Weiss (1999)

⁵⁵ Cfr. Mario Grandi (1999 : 11)

⁵⁶ Cfr. Paul Davies (1999)

⁵⁷ Entre otros, Barthélémy, Jacques (2000 :490)

⁵⁸ Cfr. Gérard Lyon-Caen (1990)

⁵⁹ En el sentido de que la “tercera categoría” podría hacer la litigiosidad por el status del empleo aún más confusa, se pronuncia Rogers, Brishen (2016) describe tres posibles alternativas para reformar el derecho del trabajo para la *gig economy*. La primera consistiría en crear una nueva categoría de “*worker*”, entre la de empleado y la de contratante independiente. Mientras esto sería una mejora en relación con el sistema vigente, arriesga reemplazar dos categorías rígidas por tres categorías rígidas, lo que no implicaría una solución óptima para todos los esquemas de trabajo. El segundo trayecto consistiría en que el Congreso revise cada una de las más importantes leyes laborales del país y las recorte cuidadosamente para satisfacer sus objetivos específicos; sería ideal, pero implicaría un largo y dificultoso proceso político. La tercera alternativa, que sería más fácil en lo inmediato, consistiría en diseñar un régimen para los trabajadores que dependen de las plataformas para acceder al *gig work*. Un estatuto bien diseñado aseguraría que los trabajadores, los clientes y también las plataformas se beneficien de una tal reforma.

⁶⁰ Conf. Risak, Martin, (2017)

⁶¹ «Y. Aslam y J. Farrar v. Uber BV, Uber London LTD y Uber Briannia Ltd- case n. 2202551/2015 & Others»

⁶² Conf., V. De Stefano y A. Aloisi (2018)

⁶³ Conf. Seth D. Harris and Alan B. Krueger (2015)

seguridad social ni los de la cobertura de salud; se sostiene que aceptar un tal “tertium genus” alteraría completamente la estructura del Derecho del Trabajo de los Estados Unidos⁶⁴.

En el caso español, la aprobación hace ya muchos años de la normativa de los TRADE (Trabajadores autónomos económicamente dependientes) tampoco fue exitosa, puesto que del millón y medio de autónomos sin trabajadores a su cargo —sujetos potencialmente susceptibles de ser incluidos en la nueva categoría— menos de diez mil se han inscripto como TRADES⁶⁵. En julio de 2018, Deliveroo y la Asociación Española de Riders Mensajeros (ASO) firmaron el primer “acuerdo de interés profesional”, que definía a los trabajadores de plataformas como trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADEs) y no trabajadores subordinados, y a las plataformas como no asumiendo la condición de empleadores ni los deberes y responsabilidades propios de esa condición. En ese acuerdo, se reconoce la necesidad de alguna protección para esos trabajadores, pero no más que eso. El acuerdo es mayormente defensivo, diseñado no de modo positivo (para regular), sino de modo negativo (para evitar la aplicación de otros convenios colectivos existentes o que pudieran concertarse). Otro supuesto por lo tanto en que la tercera categoría se ha usado más para eludir obligaciones que para asignar derechos; otra hipótesis en que la suscripción de acuerdos colectivos imperfectos no tiene otro objeto que desalentar la concertación de convenios colectivos en sentido propio⁶⁶.

La percepción más difundida es que agregar una categoría específica de “worker” en este sector del TP agregaría complejidad, por las dificultades para identificarla, e incluso las agravaría⁶⁷. Y conviene tener en cuenta de que la mayoría de los países sólo ofrecen la posibilidad de un vínculo dependiente o autónomo. De los países que disponen de un status intermedio del auto-empleado económicamente dependiente, que ofrece protección social básica con más flexibilidad (UK, España e Italia, entre ellos), en ningún caso la tercera categoría fue creada para los trabajadores de plataformas, sino que ya había sido introducida para albergar genéricamente a trabajadores autónomos económicamente dependientes.

⁶⁴ Conf. Luke Mason, “United Kingdom”, en Isabelle Daugareilh, Degryse y Poche, Christophe Degryse y Philippe Poche (2019)

⁶⁵ Conf. Todoli Signes, Adrián (2015) quien señala que hay una concepción extendida de que la categoría ha servido más para legalizar un falso autoempleo, que para de verdad mejorar sus condiciones de trabajo. Siguiendo con el caso español, hay que decir que la ley 20/2007 introdujo una nueva forma de acuerdo colectivo – el acuerdo de interés profesional – particularmente designado para esos trabajadores y para regular sus condiciones de trabajo., acuerdos que pueden ser negociados por organizaciones colectivas. Desde otras perspectivas, parece más interesante extender la legislación del trabajo a domicilio, alternativamente, el de las agencias de trabajo temporario (Marco Rocca, Rossana Ducato y Miriam Kullmann, 2019)

⁶⁶ En Julio de 2018, Deliveroo y la Asociación Española de Riders Mensajeros, ASO firmaron el primer “acuerdo de interés profesional” Este acuerdo es consistente con el modelo respaldado por otras plataformas de servicios digitales: los repartidores no son subordinados, sino TRADEs (Trabajadores autónomos económicamente dependientes); las plataformas no son sus empleadores y por lo tanto no asume los deberes y responsabilidades inherentes a esta condición. Reconocen la necesidad de alguna protección para esos trabajadores y admiten su organización. Pero no más que eso. El acuerdo es mayormente defensivo. Más que ser un instrumento para mejorar las condiciones de trabajado y lograr un balance de poder entre la plataforma y los trabajadores, esta concebido para evitar la aplicación de acuerdos colectivos (Miguel Rodríguez-Piñero Royo en Daugareilh, Degryse y Poche, 2019). De modo análogo, se pudo comprobar en Costa Rica de qué modo los arreglos directos con los comités permanentes de trabajadores (no sindicalizados) se utilizaban fundamentalmente para evitar la concertación de auténticos convenios colectivos (véase Castro Méndez (2014). En el proyecto de ley en estudio en Colombia, se califica la relación sustantiva que existe entre la Empresa de Intermediación Digital y el trabajador digital como “Trabajo Digital Económicamente Dependiente”. Esta relación puede ser constante u ocasional, siempre a discreción del trabajador digital (TD) pero en ningún caso podrá ser considerada como un contrato de trabajo en los términos del artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia o una relación civil de prestación de servicios.

⁶⁷ Rogers, Brishen (2016)

III. La conveniencia o necesidad de una regulación para el trabajo de plataforma

A. Asegurar condiciones de trabajo decente

Establecer una regulación constituye una necesidad imperiosa para asegurar condiciones de trabajo decente para un sector que se apoya en la supuesta autonomía de los trabajadores que prestan servicios para las plataformas. Las políticas públicas deberían promover condiciones de trabajo decente – un piso de derechos y beneficios – independientemente de si se trata o no de asalariados, típicos o no típicos⁶⁸.

Esa necesidad es tanto más urgente en los países de la región, bien que para definir el grado e intensidad con el que dotar al régimen de protección que pudiere elaborarse es necesario aceptar que las empresas de plataformas vienen de un contexto de absoluta privación tutelar y alta informalidad⁶⁹.

⁶⁸ CIPPEC (2019). En De Stefano, V y Aloisi, A. (2018) por el contrario, se desestima la conveniencia de una regulación para el TP como una única categoría que merezca “nuevas nociones, nuevos conceptos, nuevas regulaciones” Para los autores, el diseño de legislación específica sólo para TP no hace sentido, al menos en materia de derecho del trabajo. *Pero no dicen por qué*, sobre todo donde y cuando la práctica muestra que carecen de toda protección (Cristiano Codagnone and Bertin Martens, 2016). En la literatura (incluso la que refieren De Stefano, V y Aloisi, A. (2018) hay diversas posiciones, desde las que rechazan toda intervención hasta las que están a favor de alguna forma de regulación. Desde las perspectivas de estos últimos, la legislación y regulación excesiva podría absorber y neutralizar las ganancias de eficiencia resultantes de la innovación tecnológica. También plantean que el *timing* de la regulación es crucial. Una vez que las plataformas empiezan a crecer, lo hacen muy rápido y cuando son grandes, regularlas es problemático. Sugieren por tanto una regulación tolerante y oportuna. En el contexto actual, corresponde al Estado jugar un papel relevante en esta materia, con el objeto de evitar que los trabajadores de plataformas queden excluidos de protecciones sociales básicas (Ver “Frankfurt Paper on Platform-Based Work (2016) aunque es cierto que la mayoría de los que prestan actividad en el TP tienen además otra ocupación; igualmente, un 25 % de los trabajadores obtiene más de la mitad de sus ingresos en el TP. En general, la protección social llega a estos trabajadores cuando tienen además otro empleo al margen de la economía de plataformas.

⁶⁹ No es igual la incidencia de la *gig economy* según el contexto. *En los países de la región, el cambio no será sustantivo*, dado la alta tasa de cuentapropismo e informalidad en la estructura del empleo (conf. Luis Beccaria y Roxana Maurizio, 2019) además de la creciente precarización y desestandarización. Se destaca, por lo tanto, la importancia del contexto y punto de partida. Un tratamiento regulatorio que podría ser degradante cuando se parte de un régimen de tutela de amplia aplicabilidad, no lo es cuando se parte de una situación de alta inaplicación e informalidad. Conviene tener en cuenta, en particular, que el TP puede transformar trabajo no

y que esas empresas, en ese marco de carencias, sin embargo ofrecen una alternativa valiosa de trabajo accesible para trabajadores particularmente vulnerables – entre otras categorías, migrantes, desocupados de larga duración, trabajadores carentes de formación o de experiencia, etc. —que de otro modo probablemente no podrían acceder a una ocupación rentada. Valórese, además, que esa prestación, de otro modo insusceptible de ser capturada por el sistema formal, quedaría a la vista — una suerte de “formalización indirecta”— como consecuencia de la aptitud de registración de las plataformas informáticas.

Precisamente, en Argentina, cuando el sindicato “informal” de los trabajadores del delivery (APP) pidió a la administración del trabajo y la justicia cierta regulación, precisó que su punto de partida, su realidad, es de flexibilidad total y, por lo tanto, “lo que buscamos ahora son derechos”. El buen sentido sugiere la conveniencia de no proceder como si se partiera de la protección total, por un lado, pero por otro es también de buen criterio no aceptar niveles insuficientes de tutela pues una posición como esta implicaría, por defecto, aceptar la degradación del sistema de amparo⁷⁰.

Las empresas de plataforma sostienen que su viabilidad depende del carácter especialmente reducido de sus costos laborales —no pagan seguridad social, primas de seguros, salarios mínimos, formación ni carga alguna por despido o desconexión— y sostienen que toda pretensión de reconocer a sus trabajadores la condición de sujetos protegidos (v.gr., por medio del reconocimiento de su dependencia) tornaría inviable su modelo de negocios⁷¹. Se trata, me parece evidente, de una afirmación excesiva, aun cuando tiendo a aceptar que la significación social de estos vínculos sugiere la conveniencia de diseñar con prudencia el marco regulatorio para no precipitar la inviabilidad del sector⁷². El régimen que se conciba debería tener la flexibilidad suficiente para dar una respuesta

declarado en trabajo formal, además de ayudar a excluidos para encontrar trabajo lo cual, en la práctica, implicaría un creciente grado de cuentapropismo en blanco.

⁷⁰ Así, las Apps en el transporte (Uber entre ellas) podrían sustituir –en algunos casos– puestos actualmente precarios dado que, en muchos países de la región y otros en desarrollo, existen oferentes de transporte individual con un alto grado de informalidad laboral; incluso el servicio de taxi “oficial” o regulado, conlleva en algunos casos relaciones laborales con baja protección. Una situación similar ocurriría con otros servicios (reparación o “delivery”); por ejemplo, es frecuente que establecimientos particulares contraten personas que efectúan el reparto de sus productos exclusivamente para ellos, las que suelen no tener ninguna relación formal con los propietarios del negocio, cumplen horarios limitados y sus remuneraciones son flexibles (incluso pueden trabajar sólo por la propina). Por tanto, no se está cumpliendo con la legislación laboral y, cuando estas relaciones son detectadas por la inspección, deben ser regularizadas (Beccaria y Maurizio (2019)

⁷¹ Las plataformas están manifiestamente en contra de reconocer la existencia de vínculos de dependencia: ni entre la plataforma y el usuario-trabajador, ni entre éste y el cliente. En Holanda, las plataformas ofrecen servicios baratos a los consumidores (se mencionan Uber, Deliveroo y otros parecidos), recurriendo a gig workers y no a empleados, pues son mucho menos costosos desde que no generan pagos por Seguridad Social, contribuciones de seguro, salarios mínimos, formación ni entrenamiento, ni pagos por despidos. Ello pone a todo el sistema en peligro, pues carecen de derechos salvo una mínima pensión y con los consiguientes riesgos de pobreza. ¿Por qué en Holanda no hay debate pese a esa precariedad?: ello obedece a que todos deben tomar su seguro médico y todos tiene acceso a una pensión básica. Los trabajadores operan sobre el principio de los fondos de solidaridad mutua (broodfond) para ayudar a trabajadores en dificultades. Aun así, pese tanta precariedad, estancamiento de las carreras y pobreza, el debate es aún calmo. En España, en una primera fase se trató de imponer sanciones sobre las plataformas como UBER por las violaciones de la legislación social. A esa fase administrativa sigue una judicial (determinar la naturaleza del vínculo) con un número creciente de acciones. El gobierno querría introducir contratos de empleo e inhibir los de servicio en dos situaciones: cuando los trabajadores autónomos trabajan por un salario reducido bajo un contrato de largo plazo obligando a un único co-contratante o cuando el trabajador autónomo trabaja por un bajo salario pero desempeña trabajo regular en la compañía de su co-contratante. Pese a la existencia de la tercera categoría, ello no ha impedido en España la existencia de disputas colectivas, como la creación de RidersX derechos en el caso de los repartidores de Deliveroo o las iniciativas judiciales de sindicatos tradicionales (Conf. Daugareilh, Degryse y Poche, 2019)

⁷² La preocupación por asignar derechos de inclusión es contrapartida de la preocupación política por no afectar el “modelo de negocios” de las plataformas. Es necesario, se afirma, proteger a los crowdworkers contra condiciones precarias de trabajo y ofrecerles protección social que no ponga en riesgo la flexibilidad inherente a esas nuevas formas de empleo (conf. World Bank 2015). En el mismo sentido, en relación con Argentina, CIPPEC 2019). Cualquier iniciativa en este sentido, se afirma, debe evitar introducir distorsiones que incentiven la informalidad o vuelvan inviables los modelos de negocios que representan una nueva oportunidad de generación de ingresos y tienen el potencial de ofrecer condiciones de trabajo decentes. En el mismo sentido, “Frankfurt Paper on Platform-Based Work” 2016), donde se señala que “ el rol de los sindicatos y otras organizaciones de

tutelar adecuada que atienda los procesos que se vayan desarrollando, aunque al propio tiempo evite sofocar los “start-ups” y los nuevos modelos de negocios mientras se provee a los trabajadores la protección que necesitan.

B. Heterogeneidad en el trabajo de plataformas

No todas las plataformas actúan del mismo modo; pueden en efecto aparecer como un empleador o sub-contratante o pueden en cambio actuar —o pretender que actúan— como meros proveedores de servicios tecnológicos⁷³.

En cualquier caso, el tema de la dependencia/autonomía en el sector —objeto de la sección anterior— ha sido vastamente discutido en la literatura y la jurisprudencia. Es que la heterogeneidad reinante en el TP⁷⁴ —en las diversas aplicaciones y modalidades en las que impera— invalida cualquier toma de posición que se pretenda definitiva y ampliamente abarcativa, y por lo tanto no parece que transite por aquí un modo de ofrecer una solución consistente en el plano regulatorio. Se señala de modo recurrente, en efecto, la heterogeneidad y la complejidad casuística del fenómeno de TP, así como el elevado dinamismo tanto del cambio tecnológico como de los modelos de gestión aplicados⁷⁵, por lo que mal puede tratarse como una categoría unificada⁷⁶. El concepto de “economía de las plataformas” engloba un universo muy heterogéneo de actividades económicas y sociales⁷⁷, con una gran dispersión en el perfil de trabajadores que ofrecen sus servicios a través de las mismas, y también en las relaciones que estos establecen con las plataformas y en las condiciones laborales a las que están sujetos⁷⁸, lo que desaconseja aplicar recetas únicas y universales en el sector. La heterogeneidad se manifiesta también en el hecho de que los destinatarios de la prestación (los “usuarios”) pueden no ser empresas, sino simples particulares, lo que hace una notable diferencia.

Como expresión sólo ilustrativa de esas diversidades, es pertinente decir que algunas plataformas brindan servicios en espacios virtuales (incluso globales) mientras que otras acercan la oferta y la

trabajadores en realizar el trabajo de plataformas para facilitar el acceso al Mercado de trabajo a grandes grupos de trabajadores antes excluidos, incluso trabajadores en países “en desarrollo”, al tiempo que se ofrece a todos ellos libertad y flexibilidad sin precedentes en sus vidas de trabajo, mientras se retienen elementos de la relación de empleo “tradicional” ganados en los dos últimos siglos de lucha de los trabajadores”.

⁷³ María Luz Rodríguez Fernández, (2018) dice que “...un tercer apunte sobre las plataformas digitales de trabajo guarda relación con la forma como irrumpen en la realidad económica. Para empezar rara vez aparecen como empresas con trabajadores bajo su responsabilidad, al contrario, se presentan a sí mismas como plataformas tecnológicas desprovistas de mano de obra...”

⁷⁴ Se afirma en CIPPEC (2019: 33) que “...a la hora de abordar el problema, es importante reconocer la heterogeneidad y la complejidad del fenómeno del trabajo en la economía de plataformas —algunas contribuyen a potenciar el trabajo independiente y otras favorecen el aumento de formas atípicas de empleo—, por lo que no debe ser considerada una categoría unificada. En efecto, las soluciones que se presenten en torno a su marco regulatorio deben contemplar esta heterogeneidad y el elevado dinamismo tanto del cambio tecnológico como de los modelos de gestión aplicados”. Más abajo se indica (CIPPEC 2019: 132) - que “...el trabajo independiente es un universo de gran heterogeneidad, que incluye desde empresarios medianos y pequeños, ocupaciones que requieren altos niveles de calificación como las de médicos o abogados, cuentapropistas comerciantes, hasta ocupaciones que requieren poca calificación y son típicas de la economía informal, como la de vendedor ambulante o la de albañil”.

⁷⁵ CIPPEC, (2019:33)

⁷⁶ De Stefano, V y Aloisi, A (2018) expresan que “...paradójicamente, un “courier” que hace la misma actividad puede ser clasificado como un “parasubordinado” en Italia, un autoempleado en Francia, un empleado en Alemania, un trabajador ligado a “zero-hours contract” en el Reino Unido o como un trabajador intermitente en Bélgica...” A su vez, Sacha Garben (2017) señala que “...el trabajo en sí mismo se realiza así bajo las premisas de la persona o entidad que lo encomienda...”.

⁷⁷ Jacques Freyssinet (2019) expresa que «...las observaciones empíricas ponen en evidencia la existencia de tres grupos principales de trabajadoras y trabajadores de plataformas. En primer lugar, aquellas y aquellos que ofrecen servicios a domicilio a los hogares: cuidados (a las personas), mantenimiento y reparaciones, enseñanza (por ejemplo, Task Rabbit). En segundo lugar, los que ofrecen servicios de transporte en automóvil “a pedido” (UBER, por ejemplo) o de distribución de productos (por ejemplo, Deliveroo). En tercer lugar, los que cumplen tareas directamente on line, sin otro contacto con los «clientes (por ejemplo, Amazon Mechanical Turk».

⁷⁸ Conf. De Stefano y Aloisi (2018). A su vez, María Luz Rodríguez Fernández (2018) señala que el modo de trabajar en unas plataformas difiere del de hacerlo en otras, por lo que no cabe ningún juicio universal, ni sobre el trabajador, ni sobre el empleador, ni sobre el modo de trabajar. En este sector, toda generalización implica un componente de falsedad.

demanda para la realización de tareas en espacios físicos definidos. Algunas involucran a trabajadores altamente calificados, mientras otras están dirigidas a segmentos con bajos niveles de calificación. Pueden participar en actividades productivas modernas (diseño de software por ejemplo), o bien tradicionales como el servicio doméstico. Las plataformas pueden ser agentes económicos disímiles, como pequeñas firmas locales o filiales de grandes empresas multinacionales⁷⁹. Conforman, en suma, un mosaico muy variado⁸⁰, por lo que predicar de ellas —de todas ellas— que se sirven de trabajo dependiente o, por el contrario, de autoempleo, configura, en cualquier caso, una audacia difícil de sustentar⁸¹. Esa condición exige cierto cuidadoso minimalismo y flexibilidad que torna inviable todo criterio o aproximación del tipo “one size fits all” lo que hace necesario para reguladores y jueces tratar y evaluar caso por caso. Precisamente por ello, se ha descartado en este informe la posibilidad de atribuir a los trabajadores de plataforma una genérica condición de dependencia, autonomía o cualquier formato de semi-autonomía. Es que una declaración “urbi et orbe” de dependencia o autonomía traicionaría la verdadera condición de unos muchos, mientras satisfaría la de otros tantos; sería, por lo tanto, una decisión arbitraria⁸². Se propone en cambio la asignación de derechos mediante un estatuto que prescinda de la invocación de una cualquiera de esas condiciones⁸³.

⁷⁹ Un caso es el del trabajador que presta servicios de modo continuado para la plataforma, como *delivery* o traslados, y otra distinta cuando se trata de servicios ocasionales, como sería encomendar a un electricista una reparación en el hogar. En ciertas circunstancias, puede tratarse de trabajo que es eventual para el requirente del servicio, mientras se mantiene un vínculo permanente pero discontinuo con la plataforma; en otros no.

⁸⁰ Conf., De Stefano, Valerio (2016)

⁸¹ Andrew Stewart y Jim Stanford (2017), dicen que “...en casi todos los casos, el litigio que ha sido instado o amenazado implica asumir la tarea de establecer que los gig-workers son empleados, pero allí hay un problema. El grado de control ejercido sea por los intermediarios o usuarios finales sobre algunos trabajadores y la ausencia de indicadores significativos en el sentido de que esos trabajadores tienen su propio negocio, puede llevar a la conclusión de que la relación de empleo es posible. Pero es poco probable que esto sea verdad en cada tipo de crowdwork o trabajo “a pedido” prestado en la “gig economy”.

⁸² El proyecto presentado en Perú en la Cámara de Diputados el 19 de abril de 2019 califica al contrato como laboral y obliga a fijar contenidos obligatorios tales como monto y período de pago de la remuneración, duración de la jornada laboral y lugar de trabajo, fija una referencia salarial mínima, impone la obligación de preavisar ante la ruptura unilateral del contrato (despido), reconoce el derecho de sindicalización a sus trabajadores del mismo modo que cobertura de la seguridad social. En el Brasil, la dicotomía autonomía-dependencia se ha resuelto mediante la aplicación de la legislación laboral vigente, ello es, recorriendo el camino tradicional del haz de indicios que permitan encuadrar la actividad y al sujeto que la realiza dentro o fuera del estatuto laboral. En Chile la única regulación sobre plataformas digitales es el proyecto de la llamada “Ley Uber” que regula sólo aspectos de responsabilidad civil y tributaria del servicio pagado de transporte de pasajeros (proyecto de ley que moderniza la legislación sobre transporte remunerado de pasajeros enviado por el Poder Ejecutivo - Santiago, 6 de octubre de 2016 - N° 181-364). Es decir, no se regula en dicho proyecto ningún aspecto laboral de la posible relación de subordinación que podría existir entre las empresas de transporte y el conductor. Además, el proyecto no abarca a las empresas que prestan servicios de entrega a domicilio, sino que sólo alcanza a las empresas de servicios pagados de transporte de pasajeros (tales como Uber, Cabify y Beat)

⁸³ Los desempeños de plataforma pueden ser identificados como “appdriven casual arrangement” (arreglos contingentes determinados por las apps), esto es, simplemente un subgrupo de formas *no estándar* de trabajo, más que como manifestaciones de auto-empleo (De Stefano y Aloisi, 2018)

C. Evitar la estrategia de los hechos consumados

Otra de las cuestiones a considerar se refiere al “*timing*” del abordaje de la tarea regulatoria. Se señala con frecuencia que las plataformas crecen muy rápido y cuándo lo hacen se consolidan en su modo organizativo, tornándose entonces muy problemático abordar la tarea regulatoria⁸⁴. Es la estrategia del *hecho consumado* (*fait accompli*): primero lanzan su actividad y ganan mercado para confrontar a los reguladores con situaciones *de facto*, que resultan luego mucho más difíciles de cambiar. De ese modo, las plataformas adquieren recursos e influencia, lo que les permite obtener los resultados políticos deseados: estar exentos de regulación, y ganar usuarios (clientes, empleadores, trabajadores, etc) que ya creen en ellos. Las plataformas crecen pretendiendo que no están cubiertas por las regulaciones existentes⁸⁵. *Por lo tanto, es necesario emprender la tarea regulatoria antes de la consolidación fáctica de un régimen de bajo nivel de tutela —tutela ausente o de baja intensidad— que impida más tarde lograr introducir cambios significativos*⁸⁶.

D. Un régimen especial

Una vez asumida la convicción de la impertinencia de atribuir a los trabajadores de plataforma una unánime y generalizada condición (dependencia, autonomía, tercera categoría), parece claro que el régimen regulatorio que se pudiere proponer⁸⁷ no debería presuponer una u otra de esas condiciones (la autonomía ni la dependencia de los usuarios)⁸⁸; sólo su condición de personas humanas que realizan trabajo personal y por lo tanto, sólo por ello tienen derecho a gozar de un conjunto de protecciones específicas vinculadas con las características de su prestación⁸⁹. Por ser ello así, el vínculo no necesita ser caracterizado como autónomo ni como dependiente ni requiere calificación alguna de parte de los

⁸⁴ Conf., Cristiano Codagnone and Bertin Martens (2016)

⁸⁵ De Stefano y Aloisi (2018)

⁸⁶ Conf. Martin Risak (2017) expresa: que “...en mi perspectiva, es necesario regular el trabajo de plataformas ya en una instancia temprana para impulsar el potencial innovativo de este segmento de la economía mientras al mismo tiempo se contienen prácticas dañosas y abusivas antes de que se hubieren consolidado y establecido un conjunto de bajos estándares que hacen muy difícil lograr cambios”. En sentido análogo, Adrián Todoli Signes (2015) expresa que “...si se deja que el tiempo pase y se construya una industria en base a unos costes laborales bajos, es posible que cuando se quiera actuar, la industria tradicional haya desaparecido bajo la implacable mano invisible del mercado. En tercer lugar, una vez establecida la industria como *lobby* va a ser mucho más complicado realizar cualquier tipo de regulación. Por todo ello, la regulación de la “*Uber economy*” puede ser una cuestión de ahora o nunca...”

⁸⁷ Conf. Eric Grosebacher y María Victoria Ras (2018) que citan a Janine Berg, en cuanto señala con acierto que no es el de las plataformas un mercado que no esté regulado, sino que es un mercado regulado por las plataformas mismas. Ello es, precisamente, lo que hace necesario regularlo.

⁸⁸ En Rodríguez Fernández (2018) se asegura que una serie de derechos, como el salario mínimo, la protección frente al despido, la protección de datos o la salud y la seguridad en el trabajo, puedan aplicarse también a los trabajadores de plataformas, con independencia de su status jurídico; si se goza de un repertorio adecuado de derechos, el combate en la frontera (en la que separa dependencia de autonomía) deviene menos trascendente. En un documento elaborado por la Confederación Europea de Sindicatos (Confederación Europea de Sindicatos, 2017) el sindicalismo europeo le pide a la Comisión Europea que elabore a nivel del continente un catálogo de derechos aplicables a los trabajadores de las plataformas digitales, entre ellos la garantía de un salario mínimo, la portabilidad de sus rankings de unas plataformas a otras, la protección frente al despido, el derecho a no ser discriminados, la protección de datos o el derecho a organizarse y negociar convenios colectivos.).

⁸⁹ Con tal propósito, Beccaria y Maurizio (2019), proponen un esquema de protección social universal con eje en el mercado de trabajo (en adelante, esquema mixto). Para que todos los trabajadores independientemente de su situación laboral cuenten con protección social garantizada, sostienen que es preciso articular un esquema mixto basado en aportaciones contributivas, no contributivas y políticas laborales protectoras. Tal estrategia se sustenta en dos ejes de políticas. El primero es la consecución del empleo formal pleno y la consolidación de regulaciones laborales protectoras. El segundo es la articulación de diversas políticas sociales que aseguren el acceso universal a servicios básicos de calidad homogénea e ingresos adecuados para todos los trabajadores.

tribunales; basta que se identifique una prestación al servicio o por medio de plataformas informáticas que asignan las tareas. El régimen legal no necesita garantizar la autonomía ni tampoco la dependencia para hacerse operativo. Por lo tanto, las estrategias que procuran asegurar la naturaleza autónoma del vínculo —las que conciben las plataformas y sus modalidades de prestación orientadas a evitar que se sostenga el carácter dependiente del vínculo— estarían de más como también lo estarían aquellas otras que requieran el despliegue de indicadores de dependencia para tornarse aplicables o consagren presunciones en un u otro sentido⁹⁰.

1. Reclamarse dependiente: un derecho que no debe perderse

De modo que el régimen atribuiría los recursos de tutela y no impediría que, si el trabajador se considerare dependiente, pueda intentar acreditarlo ante la justicia; si lo logra, tendrá derecho a la aplicación del ordenamiento laboral ordinario en la medida en que sea compatible con el trabajo de plataformas; ello hará necesario diseñar un *régimen de articulación* del estatuto de tutela del trabajador de plataformas con el del ordenamiento laboral común, que seguramente posibilitará la aplicación de las normas de este último en tanto sean compatibles con esta actividad especial y sean más favorables para el trabajador (pueden desde luego concebirse otros criterios de articulación, como podría ser la prevalencia de la norma especial —la del régimen del trabajador de plataformas— en el caso de que se verifique una concurrencia de normas). El trabajador de plataformas, en cualquier caso, podría tener derecho a conservar los derechos especiales asignados en la norma especial que no tuvieren reconocimiento en el ordenamiento general; sólo a título de ejemplo, la portabilidad de las evaluaciones obtenidas por el trabajador de plataformas —los indicadores de su reputación— es un derecho que queda consolidado en su situación jurídica desde que el ordenamiento laboral general nada prevé —cuanto menos de modo expreso— sobre esa cuestión.

2. Evitación de presunciones derivadas del cumplimiento del régimen especial

Sin embargo, ha de estar claro que el goce de los derechos que asignaría el régimen especial se corresponde con una particular condición de imputación —la de la necesidad de proteger al trabajador de plataformas— y de ningún modo conllevaría presunción alguna que conduzca a sostener la condición de dependencia ni tampoco la de autonomía; estas, si fueran llevadas a debate, no estarían en modo alguno determinadas por la vigencia del estatuto o presunciones que en el mismo se sustenten. En concreto, la norma especial debería establecer de modo expreso que el goce de esos derechos de ningún modo conlleva presunción alguna en uno u otro sentido. El reconocimiento de esos derechos tiene como causa y centro de imputación la condición de trabajadores de plataformas y no condición alguna relativa a la naturaleza del vínculo que pueda exponerse a debate. Surge en las entrevistas que muchos de los artificios que se proponen “invertir” de autonomía a estos vínculos (los nombres o designaciones atribuidas a los trabajadores, las libertades reales o supuestas de las que gozan, etc.) no tienen otro objeto que el de impedir la atribución presunta de la condición de dependencia; en muchos casos, la negativa de las plataformas a negociar colectivamente con las representaciones de los trabajadores de plataforma responde a la misma prevención. Por tanto, la expresa mención de la norma especial en el sentido de que el goce de derechos y acciones que resulten de la misma no conlleva presunción alguna (de dependencia ni de autonomía), contribuirá de modo notable a la recuperación de niveles adecuados de autenticidad en estos vínculos.

⁹⁰ Disposiciones como las del proyecto de ley que fuera presentado en Colombia, que exige asegurar la libertad del trabajador para fijar su horario y su jornada – una disposición que apunta a “construir” autonomía o disipar toda imagen de dependencia - no parece pertinente; la ley no tiene por qué configurar la dependencia ni la autonomía si no es ese su propósito deliberado. Otro tanto sucede con la disposición que establece que en ningún caso la relación descrita podrá ser considerada como un contrato de trabajo en los términos del Código Sustantivo de Trabajo (CST) o una relación civil de prestación de servicios.

3. Transitar los estrados judiciales para acceder a la protección no es una alternativa valiosa

Como se sostuvo más arriba, la necesidad de transitar la justicia no es una solución. Así como la heterogeneidad de las expresiones del TP impiden que una decisión legislativa pueda definir con propiedad la condición de los trabajadores de plataformas de los diversos sectores, sucede también que una sentencia judicial carece de la posibilidad de definir el estatus jurídico de esos diversos sectores⁹¹. Asignar protección al trabajador no debería ser en este caso motivo de exención de responsabilidad ni tampoco de condena. La cuestión fundamental es que la asignación de los derechos que consagraría el régimen especial no debería requerir calificación alguna de parte de la justicia⁹². En última instancia, si

⁹¹ Cada litigio es resuelto en una base de caso por caso, por lo que la solución – autónomo, dependiente, miembro de una tercera categoría – depende de las concretas circunstancias de ese peculiar caso, y no puede dar respuesta a los restantes.

⁹² Algunos regímenes legales o reglamentarios: Suiza (Daugareilh, Degryse y Poche, 2019) "La Federación Suiza de Sindicatos de 16 miembros ha compilado un dossier sobre digitalización que contiene varias demandas. A continuación se presentan algunas de las medidas requeridas: a) aplicación más estricta de las disposiciones legales en el ámbito de la seguridad social y la lucha contra el trabajo no declarado en el ámbito digital; b) registro completo y pago del tiempo de trabajo; el llenado de vacíos legislativos en el campo del teletrabajo; c) derechos sindicales garantizados, y especialmente el derecho de los sindicatos a contactar a los trabajadores de la plataforma; d. la promoción de IVET y CVET; e. mejor protección contra el despido de trabajadores mayores, teniendo en cuenta la antigüedad, etc. ". "Lacio, Italia. "La ley obliga a las plataformas que operan en Lacio a proporcionar capacitación en salud y seguridad y equipos que protejan a los trabajadores contra accidentes laborales (art. 3). Además, las plataformas deben proporcionar a sus trabajadores un seguro contra accidentes laborales, maternidad / paternidad y responsabilidad civil (art. 4). La ley prohíbe el pago a destajo y estipula el cumplimiento del salario mínimo establecido por los convenios colectivos nacionales firmados por los sindicatos más representativos y el pago de un subsidio de disponibilidad (art. 5) Los trabajadores digitales deben ser informados sobre las condiciones de trabajo (art. 6) y sobre el funcionamiento del algoritmo y el sistema de calificación (art. 7). La ley también introduce un registro donde las plataformas pueden registrarse para obtener una etiqueta de "comercio justo". Piemonte, Italia, "En junio de 2018, se presentó una propuesta legislativa en Piemonte, que garantiza el derecho a la información sobre las condiciones de trabajo, salarios justos, la prohibición del pago a destajo, el derecho de los sindicatos a negociar algoritmos, el derecho a desconectarse, normas sobre el tiempo de trabajo, la prohibición de la discriminación y la protección de datos". Bolonia, Italia, aplicable a todos los trabajadores de la plataforma que operan en Bolonia, la Carta establece el derecho a la información sobre las condiciones de trabajo (incluidas las horas de trabajo mínimas remuneradas) y sobre los sistemas de calificación, un salario por hora fijo y justo mayor o igual al salario establecido en convenios colectivos nacionales para la prestación de servicios similares, pago de horas extras, prohibición de conductas discriminatorias, notificación oficial que incluye justificación en casos en que los trabajadores estén excluidos de una plataforma, seguro (cubierto por la plataforma) contra accidentes y enfermedades laborales, compensación por costos de mantenimiento de bicicletas, normas sobre protección de datos personales, derecho de desconexión, libertad de asociación y derecho de huelga: también una tasa de pago por hora fija y justa mayor o igual al salario mínimo establecido en convenios colectivos nacionales para la prestación de servicios similares, días festivos y cuando las condiciones climáticas son inclementes, una prohibición del comportamiento discriminatorio, notificación oficial que incluye justificación en casos donde los trabajadores están excluidos de una plataforma, seguro (cubierto por la plataforma) por riesgo de accidente y enfermedad en el trabajo, así como accidentes 'en ruta'. Cabe señalar que la Carta de Bolonia no afecta la calificación de los trabajadores de la plataforma como empleados o autónomos. Debido a la inestabilidad política actual, todavía falta un marco legal nacional para los trabajadores de plataforma. (Daugareilh, Degryse y e Poche, 2019) En USA, un grupo de conductores se encuentra una vez al mes con UBER para discutir condiciones de trabajo. Entre esas condiciones, han establecido un tipo de recurso de apelación para trabajadores desconectados, un toilet o coffee break, y la posibilidad de hacerse pagar por períodos de espera que excedan los 2 minutos. Salarios mínimos; ¿también para los trabajadores de plataforma con prescindencia de su condición o status laboral? Parece que sí, y para ello cuando los trabajadores están pagados por resultados, debería haber medios equitativos para asegurar su correspondencia con las retribuciones horarias. La retribución debería incluir una compensación razonable por tiempo de viaje, de espera, de preparación, de búsqueda de nuevo trabajo. Desde luego, es la negociación colectiva la fuente ideal para definirlo. Tutela de la terminación del vínculo, la necesidad de preaviso y la posibilidad de compensaciones en caso de vínculos permanentes. El derecho a conocer las evaluaciones y a apelar de su formulación. También seguros y responsabilidades legales, relativas a los trabajadores, clientes y terceros. Protección de datos, dado la enorme cantidad de datos de los trabajadores en las plataformas online, para evitar el uso inadecuado de los datos y la afectación de la privacidad y confidencialidad. Higiene y seguridad, no sólo de los trabajadores, sino también de los clientes y del público en general. Reforma de los sistemas de beneficios: la naturaleza intermitente del trabajo impide calificar a los trabajadores entre buscadores de trabajo y los que están ocupados. Para los trabajadores digitales existen algunos aspectos de su relación con el mercado de servicios profesionales que requieren una respuesta específica, al ser diferente a la de los trabajadores ordinarios. Y ello porque en su modelo de trabajo van a ser constantes las rotaciones y el trabajo para varias plataformas, posiblemente competidoras entre sí. Aparecen así figuras como la del trabajador que va de una a otra plataforma con regularidad (*slasher*); y la del que presta distintos tipos de servicios simultáneamente (*multi-jobbing*). Esto pone en primer plano cuestiones consideradas hasta ahora poco relevantes para el derecho del trabajo, como el pluriempleo y el cambio de trabajo. Si afrontamos un mercado en el que el pluriempleo será la regla, el derecho deberá desarrollar la regulación de situaciones como la concurrencia de encargos, la aplicación de los límites de jornada cuando se trabaja para varias plataformas, la identificación del sujeto

alguna presunción de laboralidad ha de existir, ella no puede ser otra que la que consagra el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, que podrá ser alegado por el trabajador que exterioriza la pretensión de ser reconocido como dependiente; bien entendido que lo que no podrá incorporarse a esa presunción legal – pues el régimen especial lo excluiría de modo expreso – es la invocación del goce de los derechos que consagre ese régimen, como presupuestos que conduzcan a sostener la existencia de un vínculo de dependencia.

4. Los valores en juego

En cuanto a los valores que deberían satisfacerse en la tarea regulatoria, hay que decir que Fairwork Foundation⁹³ ha lanzado ya desde enero de 2018 un proyecto —bien que lo hizo más en términos de código de conducta para su certificación que de regulación legal— que sintetiza cuáles son los principios, bienes y valores que deberían asegurarse⁹⁴. Criterios como esos pueden ser de utilidad para orientar la selección de las normas e instituciones a incluir en un régimen legal. Esos criterios han sido establecidos en cuatro encuentros tripartitos en Sud Africa e India, y son: 1. Pago Justo⁹⁵ 2. Condiciones Justas de trabajo ⁹⁶3. Contratos justos⁹⁷ 4. Gestión justa ⁹⁸ 5. Representación justa⁹⁹.

responsable en caso de accidente de trabajo, la imputación de los gastos surgidos con la prestación de servicios, la cotización a la seguridad social, la no competencia (Miguel Rodríguez-Piñero Royo, (2019)

⁹³ Véase en <https://www.oii.ox.ac.uk/research/projects/a-fairwork-foundation-towards-fair-work-in-the-platform-economy/> y, en especial, <https://fair.work/>

⁹⁴ En <https://fair.work/principles>

⁹⁵ <https://fair.work/fairwork-foundation-standards/> Ver puntos 1.1 y 1.2.

⁹⁶ <https://fair.work/fairwork-foundation-standards/> Ver puntos 2.1 y 2.2.

⁹⁷ <https://fair.work/fairwork-foundation-standards/> Ver puntos 3.1 y 3.2.

⁹⁸ <https://fair.work/fairwork-foundation-standards/> Ver puntos 4.1 y 4.2.

⁹⁹ <https://fair.work/fairwork-foundation-standards/> Ver puntos 5.1 y 5.2.

IV. El inventario de los derechos que podrían reconocerse

A. Situación actual de los trabajadores de plataformas

Se parte del hecho de que quien entre nosotros no acredita su condición de trabajador dependiente está privado de la protección provista por el Derecho del Trabajo y no tiene cobertura de la Seguridad Social. No tiene por lo tanto derecho a salarios mínimos, limitación del tiempo de trabajo, representación colectiva, acción directa ni negociación¹⁰⁰; tampoco protección de higiene y seguridad, seguro por desempleo ni protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Carece de derecho a vacaciones pagas y a licencias pagas por enfermedades o accidentes no profesionales. No es beneficiario de derechos de pensión, ni de licencias por maternidad o paternidad. Por fin, no siempre se le reconocen los derechos fundamentales, pretendiéndoseles reservados a los empleados¹⁰¹.

Por todo ello, los trabajadores al servicio de plataformas que se desempeñan en el ámbito actual de la denominada *gig-economy* se parecen, cuanto menos desde la perspectiva de los derechos, mucho más a los trabajadores del siglo XIX que no tenían más alternativa que la de vender su trabajo en mercados altamente competitivos y naturalmente no benevolentes con quienes allí debían ofrecerlo. Pese a no contar con protección alguna, su posición relativa de poder contractual (o de insuficiencia del mismo) es similar a la de los empleados tradicionales que sí gozan de ella, y como estos, prestan servicios personales en favor de un dador de trabajo en condiciones de manifiesta desigualdad contractual; esto es, venden su trabajo personal y no un producto final resultante de su elaboración, en condiciones de autonomía. Son por todo ello sujetos *vulnerables*, desde que ganan su sustento por medio de su trabajo para una o muy pocas contrapartes contractuales, en este caso las plataformas. La única diferencia entre ellos y los empleados tradicionales es que aquellos son formalmente libres de

¹⁰⁰ Cuestión agravada en los hechos por su dispersión geográfica, lo que hace la organización muy dificultosa.

¹⁰¹ Lo cual difiere y es contrario al criterio de los órganos de control de la OIT.

trabajar cuando lo desean, libertad que sin embargo puede no ser más que teórica¹⁰², debido a una situación económica que no les ofrece alternativas para de verdad retacear su prestación.

Tras consignar sólo a título de ejemplos algunos planteos identificatorios de sendos conjuntos de derechos que quienes los postulan entienden pertinente asignar a los trabajadores “on demand” vía apps (dos de ellos de procedencia sindical, el tercero, de la literatura) se presentara una suerte de inventario de los que en normas de diverso nivel y en proyectos legales o reglamentarios aprobados o presentados en la experiencia comparada, se han reconocido o propuesto para esos trabajadores. Esto, en el entendimiento de que la conformación del conjunto de derechos a asignar a los trabajadores de plataformas y de que la selección del conjunto que pudiere proponerse o adoptarse, así como cómo se afrontarán los costos que de ello derive, es una delicada decisión que deberá someterse a ulterior discusión política.

B. Ejemplos de regímenes mínimos

Así las cosas, los sindicatos europeos han pedido a la Comisión Europea el reconocimiento de un conjunto de derechos para los trabajadores de plataforma, entre los cuales enumeran un salario mínimo, la portabilidad de las calificaciones y reputación adquirida dentro de la plataforma, la protección contra el despido y las desconexiones injustificadas, protección de la salud y seguridad, el derecho a no ser discriminado, la protección de sus datos y el derecho a organizarse y negociar convenios colectivos¹⁰³. A su vez, el sindicato argentino APP dice haber pedido a las plataformas, a la administración del trabajo y a la justicia derechos tales como salario fijo mínimo, limitación de la jornada laboral, descansos, seguro de riesgos contra accidentes y enfermedades, protecciones contra despido y el pleno ejercicio de la libertad sindical; señala que la ausencia de una regulación específica deja a los trabajadores de plataforma de la Argentina sujetos al determinismo tecnológico y la autorregulación de las plataformas.

Spasova et al¹⁰⁴ consideran un conjunto de derechos específicos de protección social, incluyendo los asociados con la protección contra el desempleo, vejez, maternidad y paternidad, y enfermedad. Su análisis sintetiza informes de 35 países que son parte de la Red Europea de política social. La situación, por cierto, es mucho menos precaria que la vigente entre nosotros; en esos países, por ejemplo, la protección es alta en materia de cuidado de la salud, beneficios sociales, cuidado de largo plazo, asistencia social y pensiones de supervivencia, entre otras, en tanto es frecuentemente baja en accidentes del trabajo y desempleo. Sin embargo, esta visión puede ser en la práctica no tan favorable, pues los criterios de elegibilidad y los umbrales de acceso son frecuentemente difíciles de alcanzar por los trabajadores autónomos que, por tanto, suelen recibir muchos menos beneficios que los trabajadores dependientes¹⁰⁵.

¹⁰² Ya he procurado enfatizar que, en muchos casos, esa aparente libertad no tiene otro objeto que sustraerse a las presunciones que la práctica legal y jurisprudencial suele inferir a partir de la asignación de ciertos derechos o la aceptación empresaria de ciertas prerrogativas de quienes prestan sus servicios personales.

¹⁰³ Codagnone, Cristiano and Bertin Martens (2016)

¹⁰⁴ Cit. en European Parliament, 2017.

¹⁰⁵ De todas maneras, esta autora (cit en European Parliament, 2017) desalienta el tratamiento de los trabajadores de plataforma como un “caso especial” recomendando sumarlos al tratamiento de los contratos de trabajo atípicos, lo que tendría la ventaja de incluir a otros sectores de la atipicidad. Entre las recomendaciones generalizadas para todos los trabajadores que son parte en contratos de trabajo atípicos, recomienda desprender la cobertura social de la situación ocupacional hacia un sistema basado sobre las rentas generales, beneficios universales como parte de la protección social, acciones contra la impropia calificación de los trabajadores, inclusión de los auto-empleados en los esquemas existentes de protección social. En ese estudio se confirma la importancia de la política impositiva para el trabajo atípico en general y para el TP en particular. Recomienda, entonces, igualación de la carga impositiva entre diferentes formas de empleo, supresión de incentivos impositivos para el auto-empleo, reemplazo del impuesto sobre el empleo por uno que grave el trabajo, imposición de responsabilidad a las Plataformas para que paguen sus impuestos, así como la necesidad de completar las brechas de regulación. Desde luego, se señala allí mismo, la mejora de las retribuciones

C. Catálogo de los derechos

Desplegaré a continuación ese catálogo de derechos que están en el debate en la economía de plataformas y han encontrado ya en normas vigentes o en proyectos en tramitación, su reconocimiento o su formulación. Agregaré en el cuerpo del texto o en notas al pie algunos comentarios aclaratorios. Desde luego, cuáles de todos estos derechos debieran ser incorporados a un régimen especial como el propuesto, es cuestión delicada que debe discernirse en la tarea legislativa. Algunos de ellos conllevan un costo adicional y las plataformas alegarán que hacerse cargo de ellos resiente o incluso inviabilizan su “modelo de negocios”; como se señaló antes, se trataría de una afirmación excesiva, aun cuando tiendo a aceptar que *la significación social de estos vínculos sugieren la conveniencia de diseñar con prudencia el marco regulatorio para no precipitar la inviabilidad del sector.*

a) Salario mínimo

Es un derecho no fácil de definir en una regulación general, ya que en buena parte de las actividades o sectores en los que se hace uso del trabajo de plataformas, la retribución no se ajusta por tiempo, sino por tarea o encargo, lo que constituye una suerte de retribución a destajo o por “unidad de obra”. Tal vez sirva a modo orientativo remitirse al artículo 112 de la Ley de Contrato de Trabajo, desde que allí se recoge un criterio que vincula las tarifas de destajo con el ingreso mínimo por tiempo, lo que —absolutamente al margen de la naturaleza de los vínculos regulados por la LCT— puede sugerir un criterio, entre otros, para formular esos mínimos. Dice esa norma que “...en la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada”. Esa correlación de la retribución a destajo con el nivel de ingreso mínimo en una jornada de trabajo —retribución por tiempo, por lo tanto— constituye un criterio sumamente expresivo para la fijación de ese standard mínimo¹⁰⁶.

Otra alternativa, sin duda, es la directa fijación de una retribución por módulo horario, que permitiría una más directa vinculación con la suficiencia mínima de aquella. Desde esta perspectiva, el decreto-ley italiano del 3 de septiembre de 2019¹⁰⁷ reconoce en su artículo 47bis.3 la posibilidad del pago por hora, con la condición de que por cada hora de trabajo el trabajador acepte al menos una llamada.

contribuiría a mejorar el nivel de las cotizaciones a los sistemas de protección social. Para ello se recomienda incluir a los trabajadores de plataformas en el derecho a la percepción de los mínimos remuneratorios estatutarios. Para el establecimiento de “standards” para las plataformas se mencionan preocupaciones ya familiares, como los problemas sobre el pago justo y oportuno de los salarios, la terminación abrupta e inesperada de las relaciones de trabajo, las jornadas excesivas, la falta de canales accesibles para desafiar el tratamiento injusto de los trabajadores por parte de las plataformas. Y, en consecuencia, recomienda para el establecimiento de un conjunto de standards mínimos para el tratamiento de los trabajadores de plataformas, las siguientes acciones. 1. Introducción de paneles independientes de mediación para atender los conflictos de los trabajadores de plataformas; 2. La provisión de información a los trabajadores de plataformas sobre sus derechos; 3. Extensión a los trabajadores de plataformas de los derechos de negociación colectiva.

¹⁰⁶ En “Frankfurt Paper on Platform-Based Work” (2016) se expresa que “...tanto trabajo como sea posible realizado por medio de plataformas de trabajo “on line” debería pagar al menos el salario mínimo (después de gastos, antes de impuestos) en la jurisdicción del trabajador y cualquiera fuere el estatus legal del trabajador o el acceso a otras oportunidades de trabajo. La adopción de este objetivo no excluye el pago en base a destajo o proyecto. De todos modos, implica que los clientes y/o los operadores de plataforma deberían estimar cuanto tiempo se espera que una cierta tarea lleve a un trabajador con calificaciones apropiadas, y establecer el pago de acuerdo a ello...”

¹⁰⁷ Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101 “Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali”

La Carta de Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna¹⁰⁸, a su vez, reconoce el derecho a un pago horario justo, al menos en línea con los salarios mínimos y sujeta a compensaciones por trabajo en circunstancias adversas, como las de trabajo nocturno, de fin de semana, durante las vacaciones, o mediando condiciones meteorológicas desfavorables¹⁰⁹ (hay que decir que esa Carta reconoce incluso el derecho de no trabajar en condiciones meteorológicas extraordinariamente adversas).

b) Limitación de la jornada y reconocimiento de la jornada pasiva

Al menos mediante la fijación de unos ciertos topes absolutos como lo hace el Proyecto de Ley colombiano¹¹⁰ que los fija en no más de 12 horas diarias ni 45 en la semana¹¹¹. En el caso del Proyecto de ley presentado ante el Congreso de Chile el art. 22 dice que "... la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales o de ciento ochenta horas mensuales. En cualquier caso, el trabajador no podrá permanecer en el lugar de trabajo más de 12 horas continuas, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Para los efectos del artículo 34, en los casos que la jornada diaria sea superior a diez horas de duración, el trabajador tendrá derecho a una interrupción para colación no inferior a una hora, imputable a la jornada diaria."

En algunos casos, se prescribe el reconocimiento de la jornada pasiva, entendida como el tiempo durante el cual el trabajador debe permanecer conectado (a disposición, por tanto)¹¹² El proyecto de ley colombiano antes evocado sugiere para ese concepto un monto inferior al salario mínimo. El que se encuentra actualmente en debate en Perú¹¹³ considera como parte de la jornada el tiempo en que el trabajador está a disposición de la plataforma, es decir conectado a la aplicación sin realizar labores por causas que no le sean imputables¹¹⁴. A modo de jornada pasiva, considérense también los tiempos en que los trabajadores de plataforma buscan o esperan trabajo, así como también el "stand-by time". Según se me ha hecho saber en las entrevistas, la plataforma Glovo de Delivery ofrece en Argentina una remuneración adicional por minuto de espera para el retiro del producto alimenticio a entregar, en exceso de los primeros 5 minutos desde el arribo. También la Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo en su documento "Trabajar para un futuro más prometedor" reclama una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia».

¹⁰⁸ La Carta fue firmada solo por proveedores locales de servicios, mientras que no lo hicieron las empresas nacionales argumentando que la adopción de iniciativas locales antes que nacionales pondría en peligro la regulación adecuada de la "gig-economy".

¹⁰⁹ Conf. De Stefano, y Aloisi, Antonio, (2018)

¹¹⁰ Proyecto de ley en Colombia "Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios" Boletín No. 12475-13

¹¹¹ Con el objeto de disimular el tenor laboral de esta regulación, se atribuye la imposición de esos límites a razones de seguridad y salud públicas. Desde luego, la expresa exclusión de presunciones sobre los derechos acordados que propongo en este informe torna innecesarias estas estrategias de algún modo simulatorias.

¹¹² Se deberían adoptar otras medidas para compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia» (de la Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo en su documento "Trabajar para un futuro más prometedor")

¹¹³ Proyecto de Ley, "Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales, Proy. No. 4243/2018

¹¹⁴ La jornada pasiva de trabajo es el tiempo en que el trabajador está a disposición de la Plataforma, es decir conectado a la aplicación sin realizar labores por causas que no le sean imputables. Ese tiempo es parte de la jornada laboral.

c) Aseguramiento de un número mínimo de horas garantizadas y previsibles

Este reconocimiento fue reclamado por la Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo en su documento “Trabajar para un futuro más prometedor”, en el que se plantea que “...urge garantizar la dignidad de las personas que trabajan «por llamada», de manera que realmente tengan opciones deflexibilidad y control sobre sus horarios. Recomendamos que se adopten medidas de reglamentación apropiadas que establezcan un número mínimo de horas garantizadas y previsibles”. En cuanto al modo de retribución de esas horas, la Comisión Mundial sostiene que “...se deberían adoptar otras medidas para compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y *una remuneración por tiempo de espera* para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia».”

d) Descansos durante la jornada, diario, semanal, anual

Además de las disposiciones evocadas en los acápites b y c., el documento de CIPPEC (1919) da cuenta de haberse relevado aspectos tales como la posibilidad de tomarse vacaciones o descansos, además de la de aceptar o rechazar propuestas de trabajos y estructurar sus propios horarios. Algunos prestadores indican que aquella chance – la de tomarse vacaciones o descansos – está siempre disponible, aún sin la necesidad de notificarlo a la plataforma (aunque desde luego, se trata en todos los casos de descansos no remunerados, lo que implica que dejan por ese tiempo de percibir sus ingresos). En algún caso – se menciona el de Zolvers – es necesario ponerse de acuerdo con el empleador al cual fue derivado por esa plataforma. Se aprecian, no obstante, discrepancias en torno a las implicancias de esta decisión y, en particular, se destaca la diferencia entre rechazar un trabajo y cancelar uno ya aceptado; esto último afecta la reputación del prestador y puede dar lugar a bloqueos y desconexiones. El “tomarse” las licencias por sí puede afectar el acceso a trabajos ulteriores.

Para evitar consecuencias de ese tipo, parece necesario regular el otorgamiento de las licencias y los descansos. En el Proyecto de Ley Peruano, además de fijarse máximos a la jornada de trabajo (12 horas diarias, 48 semanales) se prevé la necesidad de otorgar descansos de 30 minutos durante la jornada, incluidos en el tiempo de trabajo.

e) Seguro obligatorio de riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y responsabilidad civil hacia terceros

En Francia, en los términos de la Ley 2016 -1088 (“Modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels”), si el trabajador suscribe un seguro por riesgos de trabajo o adhiere al seguro voluntario previsto en el Código de seguridad social, la plataforma debe pagar su cotización en el límite fijado por decreto. El trabajador que resuelve beneficiarse con el acceso a la formación profesional también obliga a la plataforma a pagar la contribución que se fije por ese acceso. Sin embargo, esa ley no obliga al empleador a la contratación de ninguna de esas protecciones, por lo que la determinación del trabajador en ese sentido podría desfavorecerlo, determinando su desconexión a modo de disuasivo o represalia.

En la Carta de la Región del Lacio¹¹⁵ se establece también la obligación de las plataformas de asegurar la salud y seguridad en el trabajo y el aseguramiento contra accidente de trabajo y enfermedades ocupacionales, proveyendo los entrenamientos respectivos (en los que el trabajador tiene el deber de participar), la entrega de equipamiento de salud y seguridad y el pago por

¹¹⁵ Aprobada por la Oficina de la REgión en junio de 2018 (ver su texto en “Don’t GIG Up” (2019)

mantenimiento de los instrumentos de trabajo, así como la obligación de asegurar a los trabajadores por responsabilidad civil hacia terceros)¹¹⁶

Específicamente para el caso argentino, el artículo 2 de la ley de riesgos del trabajo prevé la posibilidad de que el Poder Ejecutivo incluya en su ámbito a los trabajadores domésticos, los autónomos, los bomberos voluntarios y los *vinculados por relaciones no laborales*, lo que facilitaría la inclusión de los trabajadores de plataformas que no hubieren requerido judicialmente su categorización como dependientes¹¹⁷.

f) Higiene y seguridad en el trabajo

Que implica la atribución de las responsabilidades por las condiciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo¹¹⁸. Hay que decir que la Garantía Laboral Universal propuesta en el documento de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (Trabajar para un futuro más prometedor) reconoce la necesidad de asignar esa tutela a todos los trabajadores, con prescindencia de su estatus jurídico de dependencia o autonomía.

g) Obligación de proveer implementos de seguridad

La varias veces recordada norma vigente en la región del Lacio, obliga a la provisión de entrenamientos de seguridad, así como equipamiento de seguridad. Además, las plataformas deben proveer a sus trabajadores con seguro contra accidentes del trabajo, maternidad y paternidad y responsabilidad civil hacia terceros.

h) Cobertura de salud

Se trata de la necesidad de financiar la cobertura médico-asistencial ante contingencias no vinculadas con el desenvolvimiento laboral; esta cobertura podría entre nosotros ser asumida por alguno de los agentes del seguro de salud que la ofrecen hoy a trabajadores autónomos —*monotributistas*— muchas de los cuales está en cabeza de entidades sindicales. Esta iniciativa coyuntural dotaría de protección

¹¹⁶ Según el proyecto de ley peruano – véase nota 121 - las plataformas deberán disponer de un seguro de daños, reparación y/o reposición para los implementos de los que disponen los trabs que son repartidores o conductores. En junio de 2018, se presenta en Piemonte (otra de las regiones de Italia) una propuesta legislativa que garantiza el derecho a información sobre condiciones de trabajo, remuneraciones justas, la prohibición del pago a destajo, el derecho de los sindicatos de negociar los algoritmos, el derecho a la desconexión, reglas sobre la jornada del trabajo, la prohibición de la discriminación y la protección de datos. La Carta de Bologna, a su vez, aplicable a todos los trabajadores de plataformas que operan en Bologna, prevé también el derecho a información sobre condiciones de trabajo (incluso en lo relativo al mínimo de horas de trabajo pagas, así como sobre sistemas de *ratings*, un salario horario justo igual o superior al salario establecido en los convenios colectivos nacionales vigentes para la provisión de similares servicios, pago de horas extras, la prohibición del comportamiento discriminatorio, notificación oficial, incluso justificación en casos donde los trabajadores son excluidos de una plataforma, seguro, cubierto por la plataforma, contra accidentes y enfermedades del trabajo, compensación por costos de mantenimiento de la bicicleta, protección de datos, derecho de desconexión, libertad de asociación y el derecho de huelga.. Debe tenerse en cuenta que la Carta de Bologna no afecta la calificación de los trabajadores de plataforma como empleados o auto-empleados.

¹¹⁷ La ley de riesgos del trabajo dice en su artículo 2: Ámbito de aplicación. Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la Ley de Riesgos del Trabajo : a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires; b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado; c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública. 2. El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a: a) Los trabajadores domésticos; b) Los trabajadores autónomos; c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales; d) Los bomberos voluntarios.

¹¹⁸ En la actividad del "Delivery", por ejemplo, suelen existir problemas de seguridad en el tránsito, policiales, esperas al aire libre, frío y mojaduras, posibilidad de ataques, particularmente en grandes edificios de departamentos (incidentes criminales, asaltos incluso sexuales, encomiendas ilegales (como llevar drogas o mercaderías robadas sin saberlo)

social sin interferir necesariamente sobre las hipotéticas notas de libertad, autonomía y disponibilidad que caracterizan el trabajo de las personas que se desenvuelven en estas nuevas formas de trabajo, aunque tampoco el derecho a reclamar el reconocimiento de su condición de dependencia laboral, si así lo desearan.

i) Deber de información

Constituye obligación de la plataforma al iniciar el vínculo, incluyendo los criterios para asignar y realizar la prestación, el modo de cálculo de la remuneración, la recolección de datos del trabajador, el modo e impacto de los *ratings* que se le asignen, y cualesquiera otra condición esencial para su desempeño, así como las variaciones en las tarifas de pago o los criterios para la modificación de cualquiera de las condiciones inicialmente previstas, que deben comunicarse antes de su entrada en vigencia. Estos derechos de información constituyen uno de los aspectos más relevantes para los prestadores, pues el funcionamiento de las plataformas tiende a ser poco claro para quienes se desempeñan para ellas. El trabajador debe estar absolutamente informado acerca de cómo funciona la plataforma, cómo se asignan los pedidos, se calculan las tarifas, cómo y cuándo se operan los bloqueos de trabajadores, cómo funcionan los algoritmos y el modo en que influyen en la relación de empleo¹¹⁹. También es relevante la obligación de las plataformas de informar a la autoridad de aplicación¹²⁰, de modo de hacer posible la inspección y el control administrativo.

j) Acceso a derechos fundamentales y personalísimos

A ningún trabajador debería negársele el acceso a los principios fundamentales y derechos en el trabajo, tales como los de libertad sindical y negociación colectiva, prevención del trabajo forzado y del de los niños y el deber de no ser discriminados. Es que son principios universales aplicables a todos los trabajadores tal como lo prescribe la Declaración de OIT de 1998 y los convenios fundamentales, hubieren o no sido ratificados^{121 122}. Estos derechos fundamentales, junto con los personalísimos y la *garantía laboral universal* conformarían, el derecho común del trabajo del que ningún trabajador —dependiente o autónomo— debería ser privado¹²³.

¹¹⁹ En el *Lacio se prescribe que los trabajadores digitales deben ser informados sobre sus condiciones de trabajo (art. 6 y sobre el funcionamiento sobre el algoritmo y el Sistema de "rating"*. En junio de 2018 se presentó una propuesta legislativa en la región del Piemonte (ya recordada líneas arriba) que garantiza el derecho a la información acerca de las condiciones de trabajo. La Carta de Bolonia, aplicable a todos los trabajadores de plataformas operando en esa región, provee a esos trabajadores un derecho de información sobre sus condiciones de trabajo (incluyendo el mínimo de horas de trabajo pagas, así como sobre los sistemas evaluatorios o de "ratings". "Además, lugar de tareas o modo de determinarlo, definición de las tareas, fechas de comienzo y fin de la relación, paga y modalidad de paga, procedimiento para despido y período de preaviso, horas mínimas pagas, instrumentos de trabajo y en qué medida pueden determinar la distancia de control. El Proyecto de ley presentado en Perú (ver nota 86) garantiza el derecho de información acerca de como se asigna la prestación de servicio, forma de cálculo de la remuneración, modo de recolección de datos del trabajador, impacto de las calificaciones que se le asignen y cualquier otro criterio relevante. La modificación de esos criterios debe ser comunicada al trabajador con anterioridad a su entrada en vigencia.

¹²⁰ Martín Risak (2017) dice que "otro importante aspecto en este contexto es el "enforcement" y provision de información a las autoridades públicas tales como inspectores de trabajo y autoridades impositivas, así como proveedores de seguridad social, para asegurar que los impuestos y las contribuciones de seguridad social también son debidamente pagadas en la economía de plataformas y que aquellas construcciones legales no son usadas para evadirlas. Esto puede también aplicarse en los casos en los que las plataformas no son empleadoras, pero los pagos son procesados por su intermedio."

¹²¹ Para ello De Stefano (2016) sugiere garantizar los principios fundamentales y derechos en el trabajo establecidos por la OIT: libertad de asociación y negociación colectiva, prohibición del trabajo forzado y de menores, no discriminación, además de otros derechos a la salud. Sugiere que, de esta forma, la distinción entre empleo y autoempleo sería menos "dramática"

¹²² Martín Risak (2017) agrega que "...debería tenerse en cuenta, de todos modos, que esta aproximación de trato igual muy probablemente sólo funcione en casos en los que los trabajadores de plataforma están realmente trabajando para una empresa que de otra manera se serviría de un empleado y que en su lugar opta por recurrir al crowdworking. En los casos en que el usuario es un consumidor y la alternativa es contratar directamente con una persona autoempleada (por ejemplo, con un limpiador) evitando al intermediario (la plataforma), el principio de trata igual no puede aplicarse.

¹²³ Sin embargo a mi juicio será necesario que junto al tradicional régimen de protección del trabajo dependiente y los estatutos de cada una de las nuevas categorías resultantes del proceso de *pluralización reglamentaria* que me parece se encuentra ya en curso, el

k) Compensación de gastos por instrumentos aportados por el trabajador y seguro por riesgos de los elementos incorporados al trabajo

Este derecho se reconoce en la Carta de Bologna y en la de la Región del Lacio. De las entrevistas surge que una condición de este tipo sería resistida por las plataformas, pues —según el argumento esgrimido por estas últimas— no permitiría distinguir el uso laboral y el privado que los trabajadores al servicio de plataformas pudieren hacer de esos instrumentos.

l) Reconocimiento de la reputación digital como capital privado y portable

Lo cual es de particular utilidad para sectores vulnerables que carecen frecuentemente de credenciales o certificaciones formales¹²⁴. La reputación es un capital si el trabajador puede usar de ella tanto en el puesto como en otros ámbitos, lo que implica su *portabilidad*. De lo contrario, la reputación por los clientes va para el trabajador “a pura pérdida” pues le expone a desconexión y otras implicaciones negativas con su actual empleador (o contratante) y no conlleva ventajas reputacionales, cuando ellas existieran¹²⁵.

Una regulación puede conllevar problemas de retaliación o de comportamiento interesado respecto de amigos o conocidos y de tal modo pueden obstaculizar la credibilidad de los ratings (se recomienda la sumisión simultánea de las evaluaciones bilaterales y no aceptación de las que se posterguen para ser formuladas después del momento de conocer las de las respectivas contrapartes, para evitar respuestas condicionadas). La Carta de Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna prescribe la accesibilidad a documentos que certifiquen la relación de empleo para pasar de una plataforma a otra.

m) Procedimiento de solución de conflictos independiente y seguro¹²⁶

Las plataformas deben asumir sus responsabilidades, que deben estar reguladas para no defraudar intereses de clientes y usuarios (trabajadores). El diseño y aplicación de los sistemas de ratings puede impactar directamente en los intereses de los prestadores; por lo tanto, deben existir mecanismos de apelación y discusión en caso de evaluaciones injustas, como serían las que responden a motivos discriminatorios o de revancha. El derecho a información de los trabajadores y de los usuarios ya mencionado, debe incluir el modo en que los *ratings* son producidos y qué efectos producen sus cambios, así como la posibilidad de contestarlos y revisarlos.

Derecho del Trabajo deberá incluir también un esquema básico y generalizado de tutela – una suerte de derecho común del trabajo (tal vez, precisamente la Garantía Laboral Universal postulada en el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo) – de la que forman parte, cuanto menos, los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (libertad sindical, protección del trabajo infantil, prevención de la discriminación y del trabajo forzoso), los derechos personalísimos o inespecíficos de las personas en el trabajo, y los demás contenidos de aquella Garantía Laboral Universal (condiciones de trabajo básicas, salario vital adecuado, límites a las horas de trabajo, salud y seguridad en el lugar de trabajo). De Stefano, (2016) señala que “...de acuerdo con los órganos de control de la OIT, ningún trabajador – cualquiera fuere su status laboral en términos de empleo e incluyendo a los auto-empleados, debería sufrir la negación del acceso a esos derechos. Las políticas orientadas en esta dirección harían de la brecha de tutela entre empleo y auto empleo menos dramática, sin incurrir en los problemas que venimos de mencionar que podrían resultar de la introducción de una categoría intermedia de trabajadores”.

¹²⁴ CIPPEC, 2019.

¹²⁵ “Deberían tomarse también medidas ... para reducir el carácter idiosincrático de uno de los mas importantes “capitales” en la *gig-economy*: la reputación” (conf. Joseph Kennedy, 2016)

¹²⁶ Una Directiva sobre trabajo de plataformas podría también incluir los siguientes contenidos: obligación de informar a los trabajadores de plataformas así como a los usuarios acerca de cómo se generan los ratings y qué efectos pueden tener sus cambios, la posibilidad de hacer que los ratings presumiblemente incorrectos sean revisados y corregidos por un procedimiento interno; la portabilidad de la reputación digital de una plataforma a otra; la obligación de las plataformas de establecer un procedimiento de solución de conflictos sin cargo para los trabajadores de plataformas; el reconocimiento de que el derecho de organizarse en sindicatos, de negociar colectivamente y a la codeterminación en los lugares de trabajo y a nivel de la compañía también se aplica a los trabajadores de plataforma; la clarificación acerca de quién es responsable por cumplir con las reglas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, los salarios mínimos y el pago de impuestos y contribuciones de seguridad social (Risak, Martín, 2017)

n) Formación profesional

Que implica generar espacios público-privados de colaboración para invertir en capacitación y desarrollo de actividades de los trabajadores al servicio de las plataformas. En Argentina la mayoría de las plataformas no provee capacitaciones técnicas suficientes para desarrollar nuevas habilidades o ejecutar nuevas tareas, limitando oportunidades futuras en un mercado en constante evolución¹²⁷.

o) Protección contra el despido y revisión de las decisiones de desactivación

Sujeto a procedimientos justos, transparentes e independientes, con preavisos, derechos indemnizatorios y mecanismos de apelación y supresión de la desactivación inmediata e inapelable¹²⁸. En rigor, la posibilidad de una terminación del vínculo por medio de una simple desactivación o exclusión de una plataforma incrementa el riesgo de revancha que puede ser asociada a las formas de trabajo atípico, en particular el de los temporarios¹²⁹. Se trata de neutralizar la gran arbitrariedad vigente en términos de desconexión¹³⁰.

p) Derecho del trabajador a la desconexión. Compatibilidad del trabajo y la vida familiar

El ordenamiento francés reguló el derecho de desconexión en el artículo 55.1.2. de la ley 2016-1088 del 8 de agosto de ese año, (la ya recordada ley relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de las trayectorias profesionales) que, por su inclusión en el nuevo texto del artículo 2242-8 del Código del Trabajo es sólo aplicable a los trabajadores dependientes. El art. L. 2242-8 expresa que: «la negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá ...(párrafo 7º) las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos reguladores del uso de utensilios digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de las vacaciones, así como la vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección”.

A su vez, en el ya citado documento de la Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo (“Trabajar para un futuro más prometedor”), se señala que las tecnologías de la información y la comunicación que permiten que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento, difuminan la línea que separa las horas de trabajo y la vida personal y pueden ampliar el tiempo de disponibilidad del trabajador; el derecho a la desconexión digital, se señala en ese documento, es esencial para evitar el agobio de la disponibilidad permanente. En la perspectiva de la Comisión Mundial, de lo que se trata es de ampliar y asegurar la soberanía del trabajador sobre su tiempo. Si bien se asegura que el manejo personal de las jornadas de trabajo queda en manos del trabajador, que puede abrir y cerrar el aplicativo según sus propias opciones, se destaca que en algunos casos eso no es tan sencillo, y puede someter al trabajador a pérdidas de oportunidades y de trabajos, a la reducción ulterior de sus tiempos de actividad.

¹²⁷ CIPPEC 2019.

¹²⁸ Esa protección, por cierto, no está en la “idea del modelo de negocios”: como dice uno de los gerentes... una de las más importantes fuentes de flexibilidad “...is exactly the possibility to hire people and “fire them after [...] ten minutes”. Desde luego, no tiene por qué ser esta la perspectiva del sistema (Conf. De Stefano Valerio 2016)

¹²⁹ En el proyecto colombiano se requiere un preaviso de no menos de 30 días, y si es por necesidades de la empresa, debidamente indemnizado.

¹³⁰ “En este sentido, habría que ver hasta qué punto las reglas del despido y la exigencia de una justificación pudieran adaptarse para proteger al trabajador ante decisiones arbitrarias como las que pueden tomarse al desconectar a los trabajadores de las plataformas, muchas veces por juicios arbitrarios de los usuarios” (Bensusan, Graciela, 2017). En la Carta de Bologna se requiere “official notification, including justification in cases where workers are excluded from a platform” (Conf. De Stefano y Aloisi, 2018)

q) Protección de datos

La regulación debería desarrollar marcos robustos para asegurar la privacidad y la protección del trabajador de plataformas, controlando los modos en los cuales las entidades privadas monetizan el uso de la información¹³¹.

r) Garantía laboral universal (del informe de la Comisión Global)

Véase su tratamiento en este informe sección 3. Un esquema mínimo y común de protección laboral página 13.

s) Derechos de seguridad social

Más allá de su estatus laboral (sean ellos autónomos o dependientes), los trabajadores de plataformas deberían tener asegurado su acceso a las protecciones de la seguridad social. Como queda dicho, las contribuciones para el sostenimiento de esos beneficios deberían ser compartidas entre los trabajadores, las plataformas, los clientes y el Estado y deberían ser portables y obligatorias¹³².

Es necesario, en efecto, formular precisiones acerca de quién debe pagar los impuestos y las contribuciones de seguridad social. También, la provisión de información a las autoridades como inspección e impuestos y proveedores de seguridad social, para asegurar el pago apropiado de las contribuciones¹³³. La ley podría imponer para estos trabajadores su inclusión en el régimen jubilatorio para autónomos (mientras no invoquen y acrediten judicialmente su condición de dependientes), siendo obligación de la plataforma exigir esa registración para poder trabajar; el pago de los aportes —aún cuando se tratara del régimen de los autónomos— debería, en la lógica tutelar de esta propuesta, ser compartido por ambas partes (¿30/70? ¿50/50?). La responsabilidad del ingreso de los aportes debería ser de la plataforma, que debería retener la parte de ellos a cargo del trabajador e ingresarla al organismo recaudatorio.

De lo que se trata es de reducir las diferencias de trato entre las diversas formas de trabajo, y expandir los esquemas de protección social para incluir a trabajadores atípicos, como lo son los que están al servicio de plataformas¹³⁴.

Se trata, en efecto, de asegurar¹³⁵:

- i) Que la pertenencia a sistemas de pensión sea obligatoria para todos los trabajadores, cualquiera sea su estatus formal en relación con el sistema de protección laboral.
- ii) La continuidad de la protección, en particular, del seguro de pensión cuando pasen de un empleo u ocupación a otra.
- iii) La reducción o abolición de los umbrales mínimos para acceder a los esquemas de pensión y cobertura de salud, para que los miembros paguen un porcentaje de su ingreso.
- iv) Reducir o abolir los requerimientos de continuidad en el empleo para hacerse elegibles a los efectos de la protección social.
- v) Traslado de sistemas contributivos a otros basados sobre las rentas generales.

¹³¹ El ya recordado proyecto colombiano destaca el carácter estrictamente reservado de los datos que sólo pueden ser utilizados en el contexto de los servicios que constituyen el objeto del vínculo y solo pueden ser comunicados por medio de una solicitud judicial.

¹³² Frankfurt Paper on Platform-Based Work" (2016)

¹³³ Risak, Martin (2017)

¹³⁴ European Parliament, 2017.

¹³⁵ Recomendaciones en material de Seguridad Social contenidas en el documento citado en la nota anterior.

- vi) Traslado hacia beneficios universales como parte de la protección social, que remuevan la necesidad de cumplir reglas complejas para acceder a la cobertura.
- vii) Dar pasos apropiados para incluir a los trabajadores auto-empleados en los esquemas existentes de protección.

t) Derechos de libertad sindical y acción colectiva

El Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha establecido reiteradamente que el presupuesto para gozar de la libertad de asociación no es la existencia de una relación de empleo con un empleador, desde que ese tipo de relación frecuentemente no existe, como sucede en el caso de los trabajadores de la agricultura, los auto-empleados o los miembros de profesiones liberales. Sin embargo, todos ellos deben gozar de aquella libertad; las únicas excepciones permitidas son las de los miembros de las fuerzas armadas y la policía. En uno de sus informes, el Comité claramente establece que “es contrario al Convenio 87 impedir la formación de sindicatos de auto-empleados que no son subordinados o dependientes de una persona”¹³⁶. En lo relativo al derecho de huelga, el Comité siempre ha sostenido que “...constituye uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones en tanto es un medio para defender sus intereses económicos y sociales. Es un corolario intrínseco del derecho a organizarse protegido por la Convención No 87”¹³⁷

En uno de sus reportes, el Comité afirma que es contrario al Convenio 87 impedir la existencia de sindicatos, incluso en el caso de trabajadores autónomos¹³⁸. Claro que donde hay una contraparte y asimetría de poderes —es el caso del TP— esa necesidad es tanto más urgente.

¹³⁶ El Convenio 87 de la OIT expresa en sus normas: artículo 1. Los trabajadores y los empleadores, **sin ninguna distinción** y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas. A su vez, el art. 2° de la ley de asociaciones sindicales 23.551 dispone que “las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se registrarán por esta Ley”. A su turno, el art. 1° del decreto 467/88, reglamentario del art. 2° de la misma ley establece que “...a los fines de esta ley se entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla.

¹³⁷ Conf. “OIT (2006) §520. La Carta de Bologna reconoce el derecho de formar y afiliarse a un sindicato, así como el derecho a abstenerse de trabajar en forma colectiva. En Francia, la ley n° 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la seguridad de las trayectorias profesionales (ley El Khomri) expresa en su Art. L. 7342-6 que «...les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs »

¹³⁸ “OIT (2006) §254. La propuesta legislativa presentada en Piemonte, garantiza el derecho de los sindicatos de negociar algoritmos (Isabelle Daugareilh, Degryse y Poche, Christophe Degryse y Philippe Pochet, 2019, Italy). A su vez, la Carta de Bologna reconoce la libertad de asociación y el derecho de huelga. Según el proyecto de Colombia, recordado en nota 118, los trabajadores y trabajadoras de plataformas, tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas y gozarán de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en el Código del Trabajo. A su vez, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, en su informe “Trabajar para un futuro más prometedor” recomienda “...garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas. Todos los trabajadores y todos los empleadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología”. En Isabelle Daugareilh, Degryse y Poche (2019) (Austria) se señala que “...sería obviamente mejor no extender el ámbito de los acuerdos colectivos en Austria, sino en su lugar crear una nueva fuente legal, comparable con el acuerdo colectivo para trabajadores autoempleados de “pequeña escala”...Tales fuentes legales específicas ya existen para trabajadores a domicilio, pero también para periodistas, trabajadores de radio y TV”. A su vez, Todoli Signes (2015) expresa que en su país (España) “...las primeras manifestaciones de unión se han tenido que realizar en plataformas virtuales paralelas, creadas por algunos trabajadores, donde anónimamente se puede evaluar a los empresarios, realizar recomendaciones para otros trabajadores y recolectar información que les ayude e incluso donde se ha planteado alguna acción colectiva menor”, De nuevo la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, también en el informe “Trabajar para un futuro más prometedor” exhorta “...a adoptar políticas públicas que promuevan la representación colectiva y el diálogo social. En European Parliament (2017) se ha expresado que “de todos modos, los sindicatos no deberían ser injustamente marginalizados o excluidos de representar a los

También el art. 14 Bis de la Constitución Nacional tiene esos mismos amplios alcances al prescribir que "... el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes..." Y la representación de los trabajadores que no acrediten vínculo de dependencia no debería entenderse limitada a la forma sindical tradicional, pues podría asumir otras, tales como la de las cooperativas, asociaciones solidarias, etc. Ello no debería en modo alguno inducir a impedir la formación de sindicatos específicos ni obstar a la voluntad de los sindicatos tradicionales que quisieren hacerse cargo de esa representación¹³⁹ así como tampoco a la de los trabajadores de afiliarse a estos últimos.

Se trata, por tanto, de admitir la representación y acción colectiva para el trabajo humano sin necesidad de acreditar la existencia de un vínculo dependiente. Cuanto más desasistida aparece una cierta forma de trabajo, cuanto mayor el desequilibrio de poderes que en ella se manifiesta, mayor es la necesidad de asegurar su posibilidad de organizarse y negociar en forma colectiva. Todos esos trabajadores están, sin dudas, incluidos en el Convenio 87 y en el 98¹⁴⁰.

trabajadores de plataforma y, por lo tanto, deberían llevarse a cabo arreglo para asegurar que los trabajadores de plataformas estén representados por las organizaciones de su elección, en el caso de que deseen ser representados colectivamente"

¹³⁹ "La representación colectiva no debería estar limitada sólo a los sindicatos. Donde fuere apropiado, por ejemplo, cuerpos profesionales deberían estar autorizados para tratar colectivamente asuntos planteados por trabajadores de plataformas. Una representación colectiva alternativa puede también ser lograda bajo los auspicios de organizaciones cooperativistas, tales como Smart.be y Smart Italia. En cualquier caso, como se expresó en la nota anterior, los sindicatos no deberían ser injustamente marginalizados o excluidos de ejercer la representación de los trabajadores de plataforma (European Parliament, 2017)

¹⁴⁰ Miguel Rodríguez-Piñero Royo (2019) señala que "...de nuevo estamos ante un fenómeno más amplio, que en las plataformas se está manifestando con especial virulencia, y en el que están las verdaderas raíces de la revolución colectiva a la que me refería: la extensión de las prácticas tradicionalmente sindicales al empleo por cuenta propia. El Parlamento Europeo, en su Resolución de 2017 sobre las condiciones laborales y el empleo precario, pide a la Comisión y a los Estados miembros que, dentro de sus competencias respectivas, «garanticen que los trabajadores autónomos, que son considerados empresas unipersonales desde el punto de vista jurídico, tengan derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación». "Esta cuestión fue subsecuentemente traída a la OIT y la CEACR recordaba que el Convenio 98 "establece el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria y la autonomía de las partes de la negociación con respecto a todos los trabajadores y todos los empleadores cubiertos por el Convenio". Se puntualizó allí que el derecho a la negociación colectiva debería también alcanzar a organizaciones representativas de auto empleados, siendo sin embargo conscientes de que los mecanismos para la negociación colectiva en relaciones tradicionales de trabajo pueden no estar adaptadas a las específicas circunstancias y condiciones en las que trabajan los auto-empleados"(Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, (2018). No se trata de admitir la no dependencia de estos trabajadores; se trata de admitir la representación y acción colectiva para el trabajo humano sin necesidad de acreditar la existencia de un vínculo dependiente. Como se señala en Daugareilh, Degryse y Poche, Isabelle, Christophe Degryse y Philippe Pochet (2019) "...los trabajadores a los que se refiere el artículo L.7341-1 se benefician del derecho a establecer un sindicato, a constituirse en miembro del mismo y de tal modo a sostener sus intereses colectivos. Era realmente necesario acordar libertad de asociación a los trabajadores auto-empleados? La libertad de asociación (tanto positiva como negativa) es un derecho acordado a todos, sin restricción en el derecho francés, en el preámbulo de la Constitución. Es también un derecho protegido por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos, los convenios de la OIT y por el Convenio Internacional de derechos Civiles y Políticos. En otras palabras, la libertad de asociación es un derecho humano con un estatus jurídico más alto que el de un derecho del trabajador. Con prescindencia de si el trabajador es auto-empleado o no lo es, lo cierto es que tiene el derecho... La disposición legal también ofrece una perspectiva no sin interés para posibles aproximaciones entre esos trabajadores de plataformas y los sindicatos predominantemente dirigidos a los empleados comunes".

V. Organización sindicación y acción colectiva de los trabajadores de plataforma

A. Los derechos de organización y acción colectiva de los trabajadores de plataformas

Este sindicalismo de plataformas, pues así se le puede calificar, presenta algunas particularidades frente al tradicional. Se trata de un movimiento principalmente urbano y local, en contraste con el carácter eminentemente global de las plataformas que trabajan con prestadores “on line” (aunque también otras “on demand” que prestan servicios de implantación local). Es un movimiento que, donde existe, se apoya vigorosamente en las propias tecnologías que permiten actuar a las plataformas, generando redes de información y cooperación y llegando a veces a crear mercados digitales alternativos; la reputación en línea es también utilizada, frente a clientes y empresarios digitales. Nuevos son también los espacios de negociación en los que, más que unidades comerciales tradicionales, suelen encontrarse otras como el municipio, la pluralidad de empresarios (acuerdos con múltiples plataformas) o los

acuerdos aplicables a trabajadores subordinados y autónomos indistintamente... (también, conviene decirlo en este informe, a aquellos de quienes no se postula si son lo uno o lo otro)^{141 142}.

1. El régimen sindical argentino

El art. 2° de la ley de asociaciones sindicales 23.551 (LAS) dispone que "las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta Ley". A su turno, el art. 1° del decreto 467/88, reglamentario del art. 2° de la LAS, establece que "...a los fines de esta ley se entiende por trabajador a *quien desempeña una actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla*". Clara referencia, si las hay, al trabajo dependiente. Consecuentemente, al menos en los términos de la ley 23.551 y su reglamentación, queda excluida toda posibilidad de sindicalización de los trabajadores que no participen de esa condición.

Por su parte, el art. 19 del decreto 467/88, establece que "la lista de afiliados debe contener la mención del lugar donde se desempeñan". Y agrega que "la autoridad de aplicación podrá requerir la acreditación de que los afiliados se desempeñen, efectivamente, en la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa que sirvan para establecer el ámbito personal de la asociación sindical".

En la práctica, y sin perjuicio de los casos marginales de otorgamiento de personerías jurídicas o personerías gremiales a sindicatos que pretenden representar total o parcialmente a trabajadores autónomos (personerías asignadas con anterioridad a la sanción de la ley 23.551)¹⁴³, lo cierto es que, en la práctica, la sindicalización de trabajadores autónomos ha sido sistemáticamente desconocida en los términos de la ley sindical.

¹⁴¹ La Comisión Mundial sobre el futuro del Trabajo, insiste en la importancia del uso de la tecnología digital para organizar a los trabajadores de plataformas, agregando que esa tecnología ofrece a las organizaciones de trabajadores el potencial de conectarse con trabajadores fuera de los lugares de trabajo tradicional y ofrecer nuevos servicios. Refiriéndose esta vez a la acción colectiva de los "Drivers" Collier, Ruth Berins, Dubal, Veena and Carter, Christopher (2017) expresan que "...en una segunda forma de protesta, los conductores trataron de coordinarse por medio de un "apagado" colectivo de sus aplicaciones UBER, frecuentemente durante períodos de pico en el uso (Hill 2015: 90; Burns 2014). Sin embargo, barreras significativas impiden el éxito amplio de este método de acción colectiva. En primer lugar, a pesar de toda la publicidad en torno de este evento, los conductores parecieron no alertados del llamado para un boicot (Campbell 2016a). En segundo, aunque las huelgas en torno de eventos tales como el Super Bowl atraen un máximo potencial de disrupción y publicidad, son también momentos de predecibles aumentos de precios que son particularmente atractivos para los conductores y ofrecen incentivos para ignorar el boicot. Del mismo modo, también son momentos de precios de aumento predecibles, que son particularmente atractivos para los conductores y ofrecen incentivos para que ignoren el boicot. En todo caso, estos boicots contienen sus propias contradicciones, ya que crean una escasez de conductores, a lo que el algoritmo responde con precios más altos para atraer a otros conductores a la carretera con la promesa de mayores ganancias ... Sin embargo, este modelo sindical tradicional, que se centra en el status de empleo, puede no ser del máximo interés de muchos conductores, que pueden preferir o priorizar una asignación más selectiva de derechos y beneficios para acompañar la flexibilidad del status de contratante independiente.

¹⁴² Algunas experiencias de la emergencia de organizaciones colectivas rejuvenecidas o aún completamente nuevas registradas en las conclusiones finales de Daugareilh, Degryse y Pochet (2019): asociaciones colectivas e informales de trabajadores (la Española "DriversxDerechos" jinetes españoles XDerechos, los colectivos de mensajeros suizos NoTime, los Coursiers bordelais en Francia, etc.); movimientos de solidaridad como los broodfonds en los Países Bajos; varios tipos de cooperativas (SMart en Bélgica, Coopcycle en Francia, etc.); acción colectiva (la "Huelga de nieve" entre los jinetes de Bolonia, la huelga de UberEats en Londres y otras ciudades del Reino Unido, la huelga de ciclistas de Deliveroo en Bruselas y Lieja en Bélgica, acciones de clase y huelgas de conductores de Uber en los Estados Unidos, etc.); grupos de debate y de ayuda mutua en las redes sociales (Riders Union Bologna en Italia); gremios (Independent Uber Guild en Nueva York) y sindicatos independientes (Independent Workers Union of Great Britain); así como acciones renovadas por parte de sindicatos más tradicionales: la iniciativa "tuespuestasindical.es" en España; el comité de empresa de Foodora en Austria; FNV-Flex en los Países Bajos; el convenio colectivo entre Laconsegna y Filt CGIL, Fit Cisl y UIL trasporti para ciclistas italianos, el convenio colectivo firmado por Syndicom y Swissmessengerlogistic para correos suizos; afiliación sindical de autónomos en Bélgica, Italia, etc.

¹⁴³ García Héctor (2017) (cit. por Mugnolo, Caparrós y Golcman, Martín (2019))

La doctrina ha criticado, desde antaño, la limitación apuntada, aunque no suele ponerse en discusión la interpretación de las normas citadas, que concluye en aquella imposibilidad¹⁴⁴. Sí se ha exaltado “la necesidad de que la regulación heterónoma habilite con objetividad, precisión y generalidad la sindicalización de los trabajadores por cuenta propia”¹⁴⁵.

2. El derecho de negociación colectiva

A su vez, en su informe sobre trabajo atípico en el mundo, la OIT listó recomendaciones incluyendo aquellas que aseguran que todas las formas de diálogo social y movilización están adaptadas a la situación de los trabajadores concernidos. La negociación colectiva permite que las circunstancias particulares de un cierto sector o empresa sean tenidas en consideración y de esa manera se constituye en un modo adecuado de reducir las inseguridades que afectan a los trabajadores atípicos, incluidos aquellos ocupados en el trabajo de plataformas

Esta cuestión fue luego considerada por la CEACR, que recordó que el Convenio 98 “establece el principio de negociación colectiva libre y voluntaria y la autonomía de las partes negociales con respecto a todos los trabajadores y empleadores cubiertos por el Convenio”. Precisó además que el derecho a la negociación colectiva debería alcanzar también a las organizaciones representativas de los auto-empleados, sin dejar de advertir, sin embargo, que los mecanismos para la negociación colectiva en las relaciones que se verifican en lugares tradicionales de trabajo pueden no adaptarse a las circunstancias y condiciones específicas en las que los trabajadores autónomos se desempeñan.^{146 147}.

¹⁴⁴ Suele expresarse, por ejemplo, que “[d]el juego de los arts. 2º y 3º de la ley 23.551 y del art. 1º del decr. regl. 467/88, puede extraerse sin dificultad que, para la ley, “las asociaciones sindicales son aquellas que tienen por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores en relación de dependencia...” (Etala, Carlos Alberto 2017)

¹⁴⁵ García Héctor (2017). En la práctica de la autoridad de aplicación, no es común encontrar resoluciones publicadas en donde se formulen denegatorias sustentadas en aquel motivo. Las fórmulas que suelen emplearse para arribar al mismo resultado son ambiguas; por ejemplo, suele expresarse: “aprúebase, en cuanto hubiere lugar por derecho, el texto del Estatuto Social de [...] de conformidad con las disposiciones de la Ley Nº 23.551 y Decreto Reglamentario Nº 467/88, normas que prevalecerán de pleno derecho sobre el estatuto en cuanto pudieren oponérsele, en especial en cuanto concierne a la tipología sindical adoptada y a l ámbito de afiliación, ello por así disponerlo la citada norma legal” (Resol. MTESS 717/2006). Se habrá advertido que los obstáculos para el acceso a la simple inscripción gremial se reeditan –aunque de modo distinto - en lo que hace la obtención de la “personería gremial”

¹⁴⁶ Las barreras legales a la negociación colectiva entre los proveedores de servicios a través del trabajo de plataformas deben evaluarse y reconsiderarse. Además, deberían apoyarse formas emergentes de colaboración y representación que aprovechen las mismas posibilidades tecnológicas y sociales que las plataformas existentes. Integración de los trabajadores por cuenta propia en los acuerdos de negociación colectiva existentes, lo que puede requerir reformas legales (por ejemplo, modificar las normas en torno a los comités de empresa en Alemania) ... Cuando ya existan acuerdos institucionales para la negociación colectiva, estos deben modificarse para incluir a los trabajadores en la economía de plataforma. Las reglas de competencia deberían modificarse para permitir la negociación colectiva sólo de los trabajadores autónomos... " (European Parliament (2017). “Con libertad de asociación como un derecho humano, sea que el trabajador sea un auto-empleado o no lo sea, los trabajadores de plataforma han establecido sus propios sindicatos. En cualquier caso, esto no siempre ha abierto las puertas a la negociación colectiva” (Daugareilh, Degryse y Poche, 2019)

¹⁴⁷ “En noviembre de 2018, la Confederación de Sindicatos de Austria ÖGB presentó un modelo posiblemente aplicable en Austria: el del convenio colectivo firmado por el danés Hilfr, una plataforma que opera en el sector de la limpieza, para resolver la cuestión del “falso autoempleo”. Este convenio colectivo permite que los servicios de asistencia a domicilio originalmente contratados por cuenta propia se conviertan en empleados después de haber trabajado 100 horas. En opinión del ÖGB, este modelo también podría ser aplicable en Austria. En cualquier caso, será una de las demandas sindicales en la próxima ronda de negociación colectiva ... " (Daugareilh, Degryse y Pochet (2019)

3. Algunas experiencias en materia de negociación colectiva¹⁴⁸.

Considerando el rol central que los "ratings" tienen en la configuración de las experiencias cotidianas de los trabajadores de plataformas, la negociación colectiva acerca del modo de operar del sistema de *ratings* debería jugar un papel correlativamente importante. Debería referirse, entre otras cuestiones al "consumer feedback", el cumplimiento de las políticas y el rol del monitoreo algorítmico y su peso relativo en la determinación de los "scores" y en la asignación de las tareas. Finalmente, los acuerdos colectivos también podrían ocuparse de la portabilidad de los ratings¹⁴⁹.

Se sugiere además la adopción de medidas para asegurar transparencia en los "ratings", particularmente a los efectos de las decisiones de desactivación de trabajadores, así como procedimientos y decisiones justas en lo que implique cambiar términos y condiciones de uso y pago a los trabajadores y, además, reducir el carácter idiosincrático de uno de los capitales que más importan en la gig economy que es la reputación. Como se verá luego, permitir la portabilidad de los buenos "ratings" de una plataforma a otra reduciría el grado de dependencia de los trabajadores; impedir esa portabilidad parece inconsistente incluso con el pretendido rol de las plataformas como facilitadoras más que como empleadores tradicionales.

Como fuera anticipado, el goce de los derechos del régimen no debería implicar presunción alguna de dependencia, pues la asignación de los derechos no requiere esa condición. El proyecto chileno¹⁵⁰ dice que la prestación de servicios no constituye relación laboral en la medida en que no se den los elementos y características de la subordinación y la dependencia. Parece establecer una suerte de presunción de no laboralidad, desvirtuable cuando se dan ciertos rasgos señalados en el mismo ordenamiento¹⁵¹. Se otorga en cualquier caso protección social a las personas que prestan tales servicios a través de estas plataformas, otorgándoles cobertura completa en materia de salud, pensiones, accidentes del trabajo, seguro para hijos afectados por condiciones graves de salud (Ley SANNA), seguro de invalidez y sobrevivencia, pre y post natal, entre otros.

El proyecto chileno, por fin, trata la situación tributaria de las personas que prestan servicios a través de las plataformas, obligándoles a extender la documentación tributaria correspondiente¹⁵².

¹⁴⁸ Nuevamente, los desarrollos en el campo de los correos en bicicletas son los más interesantes. En febrero de 2019, se firmó un primer convenio colectivo "para mensajeros en bicicleta y servicios de mensajería urbana" entre Syndicom, el sindicato suizo de medios y comunicaciones, y su contraparte, la asociación de empleadores Swissmessengerlogistic (SML). Este acuerdo, que entró en vigencia el 1 de mayo de 2019 y es aclamado como una "primicia mundial", establece un salario mínimo, una remuneración suplementaria para entregas nocturnas y dominicales, horarios de trabajo adecuados, enfermedad y otros beneficios sociales (por ejemplo, licencia de paternidad). Sin embargo, solo cubre a unos 600 ciclistas. No cubre a todas las empresas del sector. Uno de los principales operadores no cubiertos es Uber Eats, el servicio de entrega de comidas de Uber que ha comenzado a operar en varias regiones de Suiza, especialmente en la parte francófona del país. Paradójicamente, tampoco lo es Notime" (Daugareilh, Degryse y Poche, 2019) Switzerland)

¹⁴⁹ "Finalmente, los acuerdos colectivos podrían también estipular la portabilidad de los ratings; los trabajadores deberían ser libres de exportar sus "ratings" de una plataforma y llevarlos a otro operador, con el objeto de evitar un bloqueo en una particular compañía" (Jeremias Prassl, 2018)"

¹⁵⁰ Proyecto de ley chileno sobre modernización laboral para la conciliación, la familia e inclusión Boletín 12.618-13

¹⁵¹ Artículo 8 bis. De los servicios prestados a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación. No dan origen al contrato de trabajo, los servicios prestados por personas naturales a través de plataformas digitales que intermedien entre estas personas y los usuarios de dichos servicios, sin obligación de exclusividad, y con libertad para determinar la oportunidad y tiempo que destinarán a la prestación de tales servicios. Lo anterior, en la medida en que no concurren los requisitos establecidos en el artículo 7 de este Código.

¹⁵² (También en el artículo 8 bis del proyecto citado en la nota anterior) "Las empresas de plataformas digitales que intermedien servicios entre personas naturales y usuarios deberán imponer como condición para participar en la plataforma, que las personas naturales que prestan servicios a través de ella extiendan la documentación tributaria que corresponde, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación. En cualquier caso, las empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación y las personas naturales que presten servicios a través de éstas, deberán establecer, a lo menos, las siguientes condiciones, las que no constituirán por sí solas presunción de dependencia y subordinación: a. Las directrices que sean estrictamente necesarias o

4. Derecho de huelga y otras medidas de acción directa

También son originales las medidas de presión que se adoptan – que pueden adoptarse – en el sector, utilizando de manera inteligente la conectividad de los trabajadores, la accesibilidad a los consumidores, la dependencia de estas empresas de su propia reputación, la proximidad de las autoridades locales y la del abandono concertado de la plataforma.

La constatación de estas prácticas no puede ocultar los serios problemas que enfrenta la consolidación de esta dimensión de lo colectivo, empezando por su propia organización. Respecto de esta, cabe decir que la ausencia de los mecanismos tradicionales (asambleas, interlocución personal, reparto de materiales) se ha visto compensada, precisamente, por la presencia de otros nuevos, en este caso mucho más efectivos, a través de la comunicación electrónica¹⁵³. Es un movimiento que se apoya vigorosamente en las propias tecnologías que permiten actuar a las plataformas, generando redes de información y cooperación, y llegando a veces a crear mercados digitales alternativos, o facilitando la organización mediante nuevos instrumentos derivados de las tecnologías digitales¹⁵⁴. Las primeras se

imprescindibles para la debida ejecución del servicio, sin que éstas impliquen determinar la forma y oportunidad en que éstos serán prestados, ni supervigilar al prestador de servicios. b. Los términos y condiciones que determinen el precio e incentivos por la prestación de los servicios. c. La distribución de los gastos y reembolsos que asumirá la empresa que opera mediante plataforma digital, de haberlos. d. Las modalidades de intercambio de información entre la empresa que opera mediante la plataforma digital y las personas naturales que prestan servicios a través de ellas. e. la calidad del servicio esperada y las circunstancias que puedan producir el término de la relación comercial entre la empresa que opera mediante la plataforma digital y las personas naturales que prestan servicios. f. El detalle de las medidas y equipos de seguridad que deben ser utilizados por los prestadores de servicios para evitar daños personales y/o a terceros. Estas condiciones deberán publicarse en el sitio web de la empresa y deberán contenerse en los contratos que se suscriban entre las partes. En ningún caso las empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación podrán exigir exclusividad al prestador de servicios.” Artículo 5°.- Agrégase en el numeral segundo del artículo 74 de la ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del decreto ley N° 824, de 1974, a continuación de su punto aparte, el cual pasa a ser seguido, la siguiente frase: “A la misma obligación de retención quedarán sometidas las plataformas digitales de intermediación constituidas, domiciliadas o residentes en Chile que administren los pagos de los servicios contratados directa o indirectamente a través de ella.”.

¹⁵³ “En el caso de los riders de Deliveroo es notable cómo estos trabajadores reconvirtieron una denominación más que discutible (y que seguramente buscaba camuflar un posible vínculo laboral) en una seña de identidad e incluso de orgullo, adoptándola e incluyéndola en el nombre de su sindicato, RidersXDerechos. Una dificultad no pequeña se encuentra en la oposición frontal de muchas plataformas a interactuar con estos sujetos representativos. Así, con el asunto Deliveroo nos hemos encontrado un verdadero conflicto de representación, algo poco común en nuestro sistema de relaciones laborales, al negarse a negociar por no reconocerle la representación del colectivo. Esta oposición se hace por congruencia con la calificación como autónomos o TRADEs que dan a sus empleados; también por resistencia, para evitar incrementos de costes laborales que podrían poner en peligro sus modelos de negocios. En ocasiones, se utilizan técnicas de *union avoidance* en lugar de las anteriormente vistas de *union resistance*. Así, Uber aceptó relativamente pronto la creación de un gremio de conductores (*guild*) en algunas ciudades norteamericanas con una finalidad muy clara: evitar la sindicalización de estos mediante unas elecciones de certificación” Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2019) Ridersxderechos es una singular forma sindical probablemente adecuada a este tipo de trabajadores. “Esta experiencia es notable de tres maneras: (i) el contraste entre la novedad de esta forma de empleo y el modelo clásico de las relaciones laborales; (ii) el contraste con las fases tradicionales de la acción industrial (quejas, reclamos, organización, reconocimiento, presión y negociación), que refleja una tendencia generalizada a declarar obsoleto si no muerto, el sindicalismo convencional; y (iii) el “conflicto de reconocimiento” raramente visto, con Deliveroo negando a RidersXDerechos el estatus de ser representativo de los trabajadores. Las leyes laborales en Europa continental han sofocado tales disputas, con el derecho sindical que establece las reglas de legitimidad para la negociación colectiva y la obligación de las empresas de negociar solo con sindicatos considerados legalmente representativos. En cuanto a la estrategia de las plataformas, han utilizado prácticas de “evitación sindical”, combinando presión directa sobre los trabajadores y la oferta de mejoras unilaterales a sus condiciones de trabajo, para evitar cualquier acción colectiva. Al mismo tiempo, han ofrecido cambiar el estado de empleo de autónomos a TRADEs, proporcionando a los trabajadores algunas ventajas. Esta estrategia ha tenido poco efecto, ya que los ciclistas han seguido siendo un grupo muy activo y motivado. La experiencia ascendente (“bottom-up”) más notable ha sido la de los “RidersXDerechos”, establecidos no como una unión sino como una “plataforma” para los ciclistas. Los conductores de Uber y Cabify también han creado su propia asociación, así como algunos trabajadores empleados en otros sectores de la economía de plataformas. En el “conflicto de Deliveroo”, los ciclistas no buscaron ayuda de los sindicatos tradicionales (CCOO y UGT), sino que actuaron por su cuenta y crearon una estructura colectiva (Conf. también Miguel Rodríguez Piñero Royo, esta vez Daugareilh, Degryse y Poche, 2019)

¹⁵⁴ Conf., nuevamente, Informe de la Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo (“Trabajar para un futuro más prometedor” donde se señala que “...las organizaciones de trabajadores han de adoptar técnicas de organización innovadoras, en particular mediante el uso de la tecnología digital, para organizar a los trabajadores. Los trabajadores de lugares de trabajo y países diversos pueden organizarse a través de medios digitales y participar en nuevas formas de acción conectada. La tecnología digital ofrece a las

han tenido que realizar en plataformas virtuales paralelas creadas por algunos trabajadores, donde anónimamente se puede evaluar a los empresarios, realizar recomendaciones para otros trabajadores y recolectar información que les ayude; fue desde allí donde incluso se ha planteado la ejecución de alguna acción colectiva menor¹⁵⁵.

También en algunos casos se reconoce explícitamente el derecho a la adopción de medidas de acción directa¹⁵⁶, y se han organizado huelgas, desconexiones colectivas, peticiones, manifestaciones relámpago convocadas por las redes sociales y boycotts; como mecanismos de defensa contra ese tipo de medidas, las plataformas procuran incorporar el mayor número de trabajadores para minimizar su impacto y resisten los frecuentes reclamos que formulan los sindicatos y los propios trabajadores ya incorporados, para limitar ese número. En algún caso, la promoción de juicios colectivos persiguiendo, por ejemplo, el reconocimiento de la condición de dependientes de los trabajadores de plataformas pudo también considerarse un modo de acción directa o de resistencia^{157 158}.

Los sindicatos han recurrido de modo extensivo a tácticas de *lobbying* para influir en los partidos políticos y el público, así como para obtener el respaldo de los intereses de los trabajadores en esos nuevos mercados. También han tenido utilidad ciertas alianzas tradicionales con ciertos partidos políticos, algunos de los cuales han recibido bien sus demandas.

5. Mecanismos alternativos de acción colectiva y las sociedades “paraguas”

Entre los mecanismos alternativos de acción colectiva, los controles cruzados como los que produce Turkooption, implican el desarrollo de poder de los trabajadores en la *gig-economy*¹⁵⁹. Es también el caso de las sociedades “umbrella” (paraguas) que asumen el vínculo con trabajadores que ocupan en él, el rol de empleados. De ese modo, múltiples entidades comparten la responsabilidad por las tareas de un trabajador, su pago y sus condiciones de trabajo. Se trata de organizaciones no lucrativas, propiedad de los miembros de los sindicatos, que proveen a los trabajadores al servicio de plataformas, protección de salud, pensiones y otros beneficios.

organizaciones de trabajadores el potencial de conectarse con trabajadores fuera de los lugares de trabajo tradicionales y ofrecer nuevos servicios”. (pag. 44)

¹⁵⁵ Conf. Todoli Signes, Adrián (2015) Hace referencia a Turkooption, que es un foro que permite a los trabajadores evaluar a los empresarios, realizar recomendaciones para otros trabajadores y hasta organizar alguna acción colectiva menor. Y cita a Irani, Lilly y Silberman, Six, “Turkooption: interrupting worker invisibility un Amazon Mechanical Turk”, Changing Perspectives, París, 2013, p. 611-620.

¹⁵⁶ Por ejemplo, en Francia. La ley n° 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de las trayectorias profesionales (la llamada ley El Khomri) establece en su artículo L. 7342-5 La negativa concertada a proporcionar sus servicios organizados por los trabajadores mencionados en el artículo L. 7341-1 con el fin de defender sus reclamos profesionales no puede, excepto caso de abuso, comprometer su responsabilidad contractual ni constituir un motivo de ruptura incumplimiento de su relaciones con plataformas, ni justificar medidas que las penalicen en el ejercicio de su actividad.

¹⁵⁷ Además, algunos grupos de eventos autofinanciados apoyaron la demanda contra Foodora con el objetivo de demostrar que la relación contractual entre la plataforma y los correos es de naturaleza subordinada (De Stefano V. y A. Aloisi, (2018)

¹⁵⁸ En Argentina, el sindicato APP planteó entre junio y agosto de 2018 un primer conflicto, resistiendo la modificación unilateral resuelta por Rappi del algoritmo que asigna las tareas a los repartidores: sucedió entre junio y agosto de 2018. En un inicio, el repartidor era quien podía elegir qué servicios de reparto efectuar cuando se “activaba” en la plataforma, pero con la modificación efectuada por la demandada, en lo sucesivo sería esta la que practicaría la asignación; el repartidor que rechaza en tres oportunidades esa asignación conlleva el bloqueo de la aplicación. Simultáneamente, con el objeto de captar más personal, la empresa estableció condiciones más satisfactorias – v.gr., trayectos más cortos- para los nuevos ingresantes; mediaban además otros reclamos relativos al modo discrecional en que la empresa fijaba y modificaba las condiciones de trabajo. Por todo eso, el 15 de julio de 2018 se llevó a cabo una huelga, la primera en plataformas digitales en América Latina. Los dirigentes de APP fueron bloqueados. Rappi sostuvo que los repartidores son contratados por el consumidor, prestando la empresa solo un servicio de intermediación entre las necesidades de unos y las posibilidades de otros en cuyo marco los repartidores no reciben medios de naturaleza alguna, no reciben órdenes, no tienen lugar, uniforme ni jornada de trabajo, reciben en sus celulares el pedido del consumidor que pueden o no aceptar, deben atender los costos de su propia cobertura de seguridad social y no reciben remuneración alguna de parte de la plataforma.

¹⁵⁹ Conf. De Stefano, Valerio (2016)

Un modelo similar es usado por sindicatos en otros sectores de la economía de plataformas que ofrecen el cuidado de niños, limpieza de hogares y paseo de perros¹⁶⁰. El caso de Smart¹⁶¹ (entidad que ha negociado un acuerdo con Deliveroo que asegura una compensación mínima garantizada para los ciclistas, una suerte de retribución por su disponibilidad) con prescindencia del número de repartos realizados, además de una contribución por el uso de las bicicletas y “smartphones” y una compensación en la hipótesis de que se necesite realizar una reparación de la bicicleta. Deliveroo paga esas contribuciones a Smart que a su vez las usa para pagar compensaciones y contribuciones de seguridad social a los repartidores, evitando que el pago directo a estos por parte de Deliveroo conlleve alguna presunción de la existencia de un vínculo de dependencia con esta última¹⁶².

En cuanto concierne a los sindicatos, ellos han realizado sólo unas pocas tentativas de organizar a los trabajadores al servicio de plataformas¹⁶³. En cambio, la cooperativa SMART ha establecido una clara presencia en este terreno digital, no sin generar tensiones con los sindicatos¹⁶⁴. Bélgica es citada a menudo en debates sobre trabajadores al servicio de plataformas teniendo en cuenta uno de sus rasgos particulares: la existencia de Smart *Société Mutuelle des Artistes*, cooperativa a la que venimos de referirnos, que ofrece protección social a los auto-empleados en general y que cubre a los trabajadores de plataforma de modo creciente. Su objeto primario es el de proveer soluciones, haciendo más fácil para trabajadores ocasionales la posibilidad de beneficiarse de un mejor nivel de seguridad social. Hoy “esos trabajadores operan dentro de un marco empresario colectivo, desarrollando su propia actividad de negocios dentro de una empresa compartida. Son periodistas, entrenadores, artesanos, webmasters, consultores, mensajeros, agricultores urbanos... y dan comienzo a su actividad como empleados de SMART, sin las carencias asociadas con la condición de auto-empleados”. El propósito de la organización es la de devenir la más grande de las cooperativas de trabajadores en Europa. En opinión de los sindicatos, el riesgo es que SMART, a través de sus acciones en el mercado de trabajo esté legitimando áreas grises de trabajo y dando soporte a la sustitución de empleos tradicionales, regulares y correctamente pagados, por otros precarios y mal pagos, desprovistos de un status estrictamente definido y sin una carrera estable.

B. Un esbozo legal para la sindicalización del trabajo de plataformas

Se ha exaltado en la literatura “la necesidad de que la regulación heterónoma habilite con objetividad, precisión y generalidad la sindicalización de los trabajadores por cuenta propia”¹⁶⁵. Es que el derecho de asociación no requiere la existencia de una contraparte, y, como es reiterado criterio de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, también en el caso de los trabajadores no dependientes hay derecho a esa libertad asociativa¹⁶⁶. En uno de sus reportes, la CEACR

¹⁶⁰ Conf. Gahan, Peter, Joshua Healy adn Daniel Nicholson (2017)

¹⁶¹ Conf. Ichino, Pietro (2018)

¹⁶² He aquí un ejemplo gráfico y claro del modo en que se procura evitar la posibilidad de que de la satisfacción de ciertos derechos a los que pudiere ser acreedor el trabajador derivaren presunciones en el sentido de la existencia de una relación de dependencia del trabajador con la plataforma para la que presta servicios. Como se expresara más arriba, en la propuesta formulada en este informe esa preocupación se resuelve si en el régimen especial queda claro que el reconocimiento de estos derechos no conlleva presunción alguna en el sentido de la dependencia (tampoco, por cierto, de la autonomía).

¹⁶³ Conf. Celine Wattecamps (Belgium en Daugareilh, Degryse y Poche, 2019).

¹⁶⁴ Op. y loc. cit. en nota anterior.

¹⁶⁵ Entre nosotros, García Héctor (2017)

¹⁶⁶ “De conformidad con el artículo L.7342-6 del Código del Trabajo francés, “los trabajadores a los que se refiere el artículo L.7341-1 se benefician del derecho de establecer un sindicato, de afiliarse a él y de defender sus intereses colectivos”. ¿Era realmente necesario otorgar libertad de asociación a los trabajadores independientes? La libertad de asociación (tanto positiva como negativa) es un derecho otorgado a todos, sin restricción, en virtud del derecho francés en el preámbulo de la Constitución. También es un derecho protegido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, los Convenios de la OIT y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En otras palabras, la libertad de asociación es un derecho

afirma que es contrario al Convenio 87 la conducta tendiente a impedir la existencia de sindicatos que agrupen a trabajadores no dependientes. Claro que si, como lo señalamos más arriba, adicionalmente hay una contraparte y asimetría de poderes – en nuestro caso, esa contraparte es, en principio, la plataforma - esa necesidad es tanto más urgente, y la sindicalización y la consiguiente acción colectiva constituye un modo adecuado para reducir las inseguridades de trabajadores en vínculos atípicos, en particular en el caso de los trabajadores al servicio de plataformas.

Es por ese conjunto de circunstancias que ensayo de modo apenas elemental unos lineamientos básicos para dotar al ordenamiento de un régimen (hoy inexistente) que pudiere legitimar la formación de entidades sindicales del sector de los trabajadores al servicio de las plataformas, sin perjuicio de que estos, en el ejercicio de su libertad sindical, puedan incorporarse y ser representados por los sindicatos tradicionales que quisieren a su vez asumir su representación. Bien entendido que en el régimen sindical argentino —y como ya fuera señalado antes— no es la Constitución Nacional¹⁶⁷ ni tampoco el propio régimen legal sindical (ley 23551) las normas que impiden la organización sindical de los trabajadores de plataformas, sino sólo el decreto reglamentario 467/1988 cuyo artículo 1ro sugiere esa restricción¹⁶⁸.

A continuación, ensayo una idea de tratamiento legislativo.

Derechos colectivos del trabajador al servicio de plataformas

Artículo primero: Derechos colectivos básicos

1. Los trabajadores al servicio de plataformas son titulares de los derechos a:
 - a) Afiliarse al sindicato de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
 - b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores al servicio de plataformas sin autorización previa.
 - c) Formar otros tipos de entidades asociativas como cooperativas y asociaciones informales de representación o solidaridad para ejercer su representación y establecer negociaciones en defensa de sus intereses.
 - d) Ejercer en cualquiera de las formas previstas en los incisos precedentes la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.
2. Las asociaciones de trabajadores al servicio de plataformas son titulares de los derechos a:
 - a) Constituir federaciones o confederaciones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.
 - b) Concertar acuerdos colectivos para los trabajadores al servicio de plataformas afiliados en los términos previstos en el artículo 1a de la presente Ley.

humano, es decir, con un estatus más alto que el derecho de un trabajador (individualmente considerado). Independientemente de si el trabajador trabaja por cuenta propia o no, tiene este derecho. La disposición legal también ofrece una perspectiva no exenta de interés por posibles acercamientos entre estos trabajadores de la plataforma y los sindicatos que se dirigen principalmente a los empleados regulares (Daugareilh, Degryse y Poche, 2019 France.

¹⁶⁷ Por el contrario, como se expresara más arriba, la Constitución Nacional garantiza el derecho de sindicación de todos los trabajadores – incluso de quienes no mantienen un vínculo de dependencia - desde que su texto (art. 14 bis) puntualiza que "...el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador... organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial..."

¹⁶⁸ Decreto 467/1988: Art. 1º —(Artículo 2º de la ley)— A los fines de la ley se entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene facultad de dirigirla.

- c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores al servicio de plataformas.
 - d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores al servicio de plataformas.
3. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, los que se formen en el marco de esta ley gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores al servicio de plataformas afiliados.

Artículo Segundo: Derecho de las asociaciones profesionales de los trabajadores al servicio de plataformas

1. Las asociaciones profesionales de trabajadores al servicio de plataformas se constituirán y registrarán por lo previsto en la ley 23551 y su reglamentación en cuanto esta resultare compatible con la naturaleza y modalidades de sindicalización de esos trabajadores.
2. Estas asociaciones, en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores al servicio de plataformas y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas tengan esa finalidad. En ningún caso podrán tener fines de lucro. Las mismas gozarán de autonomía frente al Estado y las empresas titulares de las plataformas así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados.
3. Las asociaciones profesionales de trabajadores al servicio de plataformas deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial que a tal efecto se constituya en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Tal registro será específico y diferenciado del de cualesquiera otras organizaciones sindicales, empresariales o de otra naturaleza que puedan ser objeto de registro por esa oficina pública.
4. Estas asociaciones profesionales sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes.

Artículo tercero: Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores al servicio de plataformas

1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales más representativas de los trabajadores al servicio de plataformas del ámbito pretendido, aquéllas que, debidamente inscriptas, afilien al menos al 20 % de los trabajadores que se desempeñan en ese ámbito y tengan, respecto de otras que pudieren existir en el mismo, el mayor número de afiliados.
2. Las asociaciones de los trabajadores al servicio de plataformas más representativas tendrán capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores alcanzados por su ámbito en las siguientes materias y cometidos:
 - a) Ejercer su representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal que la tengan prevista.
 - b) Ser consultadas por las autoridades estatales que diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo de plataformas.
 - c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores al servicio de plataformas en los términos previstos legalmente.
 - d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

Artículo cuarto: Los acuerdos colectivos de las asociaciones de trabajadores al servicio de plataformas

1. Los acuerdos colectivos concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores al servicio de plataformas y las empresas para las que se desempeñen podrán establecer las condiciones de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación y de trabajo.
2. Los acuerdos colectivos previstos en esta ley deberán concertarse por escrito.
3. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos colectivos para trabajadores al servicio de plataformas que sean contrarios a disposiciones legales de carácter imperativo.
4. Deberá establecerse cuáles son los requisitos formales para la entrada en vigencia de los acuerdos colectivos: ¿Publicación? ¿Homologación? ¿Controles?

Debe discutirse, además cuáles habrían de ser los efectos de los acuerdos colectivos que se concierten en la actividad. ¿Efecto limitado a afiliados y adherentes? ¿Efecto "erga omnes" si participa en la negociación el sindicato más representativo? (aplicable en tal caso a todos los trabajadores que se desempeñan en el ámbito para el cual se negociara)

C. Negociación colectiva y leyes de defensa de la competencia

En la Unión Europea, la negociación colectiva en representación de quienes no son trabajadores en relación de dependencia (o, cuanto menos, no tienen reconocida esa condición) se encuentra en conflicto con la ley antitrust y de defensa de la competencia, en la medida que el artículo 101 TFEU prohíbe todos los acuerdos y prácticas concertadas cuyo efecto pueda ser el de la prevención, restricción o distorsión de la competencia. La Corte Europea de Justicia ha sostenido, de todos modos, que los acuerdos celebrados en el marco de la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores con el objeto de mejorar las condiciones del empleo y el trabajo deben, en razón de su naturaleza y propósito, no ser considerados como incursos en el ámbito del artículo citado (101 TFEU)¹⁶⁹. Se trata, por lo tanto, o bien de redefinir la noción de empleado o bien de tomar específicas iniciativas legislativas para

¹⁶⁹ ECJ in *Albany*, EU:C:1999:430, para. 60; *Brentjens*, EU:C:1999:434, para. 57; *Drijvende Bokken*, EU:C:1999:437, para. 47; *Pavlov and Others*, C 180/98 to C 184/98, EU:C:2000:428, para. 67; van der Woude, EU:C:2000:475, para. 22; AG2R *Prévoyance*, C 437/09, EU:C:2011:112, para. 29; *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411, para. 23.

extender los derechos de negociación colectiva a este grupo de personas cuya condición de dependencia no está legalmente establecida, con sus limitados poderes de negociación^{170 171}.

Enfatizando en el sentido de que esa limitación —esa restricción— opera sólo cuando se está en presencia de trabajadores genuinamente autónomos, debe decirse que, en el caso europeo, “la legislación sobre la competencia restringe el derecho de los verdaderos trabajadores autónomos a unirse para negociar sus términos y condiciones de empleo y trabajo, porque cuando tal comportamiento tiene lugar entre empresas, se considera “fijación de precios” en detrimento de los consumidores”¹⁷². Sin embargo, esta vez en los Estados Unidos de América, en el fallo RCW 19.86.170, se sostuvo que “el ‘trabajo’ no es un artículo de comercio a los efectos de la Ley de Protección del Consumidor. Por lo tanto, la organización concertada de los trabajadores a los efectos de la negociación colectiva no viola la Ley”¹⁷³.

En la Argentina, la ley de defensa de la competencia N° 25.156, del año 1999, establece en su art. 1° que “están prohibidos y serán sancionados de conformidad con las normas de la presente ley, los actos o conductas, de cualquier forma manifestados, relacionados con la producción e intercambio de bienes o servicios, que tengan por objeto o efecto limitar, restringir, falsear o distorsionar la competencia o el acceso al mercado o que constituyan abuso de una posición dominante en un mercado, de modo que pueda resultar perjuicio para el interés económico general...”.

Asimismo, el art. 2° de la misma ley, reza: “Las siguientes conductas, entre otras, en la medida que configuren las hipótesis del artículo 1°, constituyen prácticas restrictivas de la competencia: a) fijar, concertar o manipular en forma directa o indirecta el precio de venta, o compra de bienes o servicios al que se ofrecen o demandan en el mercado, así como intercambiar información con el mismo objeto o efecto [...] g) fijar, imponer o practicar, directa o indirectamente, en acuerdo con competidores o individualmente, de cualquier forma precios y condiciones de compra o de venta de bienes, de prestación de servicios o de producción; h) regular mercados de bienes o servicios, mediante acuerdos para limitar o controlar la investigación y el desarrollo tecnológico, la producción de bienes o prestación de servicios, o para dificultar inversiones destinadas a la producción de bienes o servicios o su distribución”.

¹⁷⁰ “De acuerdo con el fallo del TJUE, solo cuando los proveedores de servicios son “falsos autónomos”, es decir, en una situación comparable a la de los empleados, pueden tener acceso a la negociación colectiva ... Esta cuestión se planteó posteriormente a la OIT, y la CEACR recordó que el Convenio núm. 98 “establece el principio de negociación colectiva libre y voluntaria y la autonomía de las partes negociadoras con respecto a todos los trabajadores y empleadores cubiertos por el Convenio”. Señaló que el derecho a la negociación colectiva también debería abarcar a las organizaciones que representan a los trabajadores por cuenta propia, siendo “sin embargo conscientes de que los mecanismos de negociación colectiva en las relaciones laborales tradicionales pueden no adaptarse a las circunstancias y condiciones específicas en las que trabajan los trabajadores por cuenta propia. ... Desafortunadamente, el tribunal no proporcionó una dirección clara sobre cómo distinguir entre el autoempleo de buena fe y lo que llamó autoempleo “falso”, señalando que en el último caso, pero no en el primero, se debe defender el derecho a la negociación colectiva (De Stefano, 2017). Una variedad de diferentes estructuras organizativas están ayudando a los trabajadores a fomentar oportunidades de agencia, voz, representación y poder en la economía de plataforma. La sindicalización, los centros de trabajadores, las cooperativas y los foros en línea representan una serie de iniciativas destinadas a fomentar la comunicación y el contacto entre los trabajadores, interactuar con los empleadores, aumentar la conciencia política y legal de los trabajadores y mejorar los estándares en el lugar de trabajo. En un esfuerzo por fomentar la acción colectiva y aumentar las oportunidades de representación para los trabajadores, cada uno de estos se basa en una serie de estrategias diferentes para proporcionar a los trabajadores una voz en el lugar de trabajo, con el fin de defender los derechos y promover los intereses ... La organización de los trabajadores, el desarrollo de la agencia, la voz y la representación, y su expresión a través de la negociación colectiva, son la forma más segura y democrática de lograr el futuro del trabajo que queremos” (Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, (2018)

¹⁷¹ “Las reglas de la competencia deberían ser modificadas para permitir la negociación colectiva por parte de trabajadores autoempleados que se desempeñan sin colaboración” “Competition rules should be modified to permit collective bargaining by solo self-employed workers ...” (European Parliament, 2017).

¹⁷² Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, (2018) esta vez citado en su versión en español.

¹⁷³ Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América y otros contra la ciudad de Seattle y otros; 2017c. Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Distrito Occidental del estado de Washington en Seattle. Asunto No. C17-0370RSL. Orden que concede a los demandados la moción de desestimación.

Por otra parte, el art. 42 de la Constitución Nacional dispone que “los consumidores y usuarios de bienes y servicios tienen derecho, en la relación de consumo, a la protección de su salud, seguridad e intereses económicos; a una información adecuada y veraz; a la libertad de elección, y a condiciones de trato equitativo y digno. Las autoridades proveerán a la protección de esos derechos, a la educación para el consumo, a la defensa de la competencia contra toda forma de distorsión de los mercados, al control de los monopolios naturales y legales, al de la calidad y eficiencia de los servicios públicos, y a la constitución de asociaciones de consumidores y de usuarios. La legislación establecerá procedimientos eficaces para la prevención y solución de conflictos, y los marcos regulatorios de los servicios públicos de competencia nacional, previendo la necesaria participación de las asociaciones de consumidores y usuarios y de las provincias interesadas, en los organismos de control”.

En ese marco cabe preguntarse si aquella discusión sobre la relación eventualmente conflictiva entre la sindicalización de trabajadores autónomos —en nuestro caso, de trabajadores no necesariamente dependientes— y la defensa de la competencia tiene cabida en la Argentina.

Sostienen Mugnolo y otros¹⁷⁴ que no puede afirmarse seriamente que los términos del debate sean inaplicables al caso argentino. Sin embargo, la discusión sobre la sindicalización de trabajadores autónomos en el ámbito nacional no ha transitado por ese camino.

Y en cambio sí puede decirse, afirman los autores que vengo de citar, que resulta improbable que en la Argentina una limitación de los derechos de la libertad sindical de dichos trabajadores fundada en la libre competencia pueda tener cabida. Cuando menos, en el plano judicial. Es que, en la Argentina, todos los tratados internacionales —incluidos los convenios de la OIT ratificados por el país— poseen jerarquía superior a las leyes (art. 75, inc. 22, CN), a excepción de los tratados sobre derechos humanos enumerados en el propio inc. 22, que “en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional”.

En el caso del Convenio Nro. 87 de la OIT, al encontrarse expresamente mencionado en el PIDESC y en el PIDCP (ambos con jerarquía constitucional en Argentina), que disponen una regla de no transgresión de los derechos y garantías contenidos en dicho convenio, la doctrina y la jurisprudencia mayoritarias han entendido que, consecuentemente, el Convenio Nro. 87 adquiere, también, aquel rango normativo constitucional, integrando así el llamado bloque federal de constitucionalidad. Esta tesis ha sido recogida y compartida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo recaído en los autos “Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo” (Fallos: 331:2499).

En resumidas cuentas, ese control de convencionalidad debe ejercerse de modo indicado por la propia CSJN en el fallo de autos “Girolidi, Horacio D. y otro” (1995, Fallos: 318:514). Allí, la Corte le dio sentido al término “en las condiciones de su vigencia” —consignado en el segundo párrafo del art. 75, inc. 22 CN, relativo al modo en que se le ha otorgado la jerarquía constitucional a los tratados internacionales allí listados— expresando que “esto es, tal como la Convención citada efectivamente rige en el ámbito internacional y considerando particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales internacionales competentes para su interpretación y aplicación. De ahí que la aludida jurisprudencia deba servir de guía para la interpretación de los preceptos convencionales en la medida en que el Estado Argentino reconoció la competencia de la Corte Interamericana para conocer en todos los casos relativos a la interpretación y aplicación de la Convención Americana (confr. arts. 75 de la Constitución Nacional, 62 y 64 Convención Americana y artículo 2º ley 23.054)”¹⁷⁵.

En lo que se refiere a las normas internacionales de la OIT, a partir del año 2008, la CSJN, en el ya citado fallo “ATE”, se refirió a la tarea de la CEACR y del CLS, expresando que “de estas fuentes [...] hizo mérito la Corte Interamericana de Derechos Humanos tanto en Huilca Tecse cuanto en Baena. Y tampoco ha faltado la oportunidad para que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y

¹⁷⁴ Mugnolo, Caparrós, y Golcman (2019)

¹⁷⁵ Conf. autores y op. cit. en nota precedente.

Culturales exhortara a un Estado a que revise su legislación laboral con vistas a adaptarla a las observaciones de la Comisión de Expertos relativas al Convenio N° 87". El alto Tribunal destacó, también, la "importancia [de] puntualizar los criterios elaborados por dichos órganos", en los que en gran medida fundó su sentencia¹⁷⁶.

Por su parte, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha sostenido en varios de sus pronunciamientos que "la interpretación de la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y Recomendaciones es vinculante para el derecho nacional" (CNAT, Sala I, 26/04/2012, "Ministerio de Trabajo c. Asociación del Personal de la Universidad Católica de Salta s/ ley de asoc. Sindicales"). Asimismo, ha expresado que las opiniones de la CEACR "no pueden ser desatendidas por los jueces, pues, en ausencia de recurso ante la Corte Internacional de Justicia, las observaciones de la CEACR son jurídicamente tan obligatorias en el derecho nacional como lo puede ser el texto mismo del convenio" (CNAT, Sala IV, 22/04/2010, "Ministerio del Trabajo c. Asociación Sindical de Intérpretes Masivos").

Tal es la importancia que en la Argentina se les han dado a las opiniones de los órganos de control de la OIT, que la propia legislación nacional, al regular la huelga en los servicios esenciales, se remite a "los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo" (art. 24, ley 25.877).

Por todo ello, sostienen los autores citados (cuyo juicio comparto) resulta improbable que una limitación de los derechos de la libertad sindical de los trabajadores no necesariamente dependientes fundada en las normas de defensa de la competencia pueda sortear el control de convencionalidad que ejercen los tribunales argentinos¹⁷⁷.

D. El trabajo de plataformas y las empresas de trabajo temporario (ETT)

El Parlamento Europeo recomendó examinar si la directiva sobre *Temporary Agency Work* (2008/104/EC1) es aplicable a ciertas plataformas *on line*¹⁷⁸. El Parlamento explica que "muchas

¹⁷⁶ Ibidem nota anterior.

¹⁷⁷ "Y es que vamos a encontrar un verdadero problema de legalidad cuando se produce una negociación colectiva de trabajadores autónomos: la prohibición del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores autónomos justificada por consideraciones de defensa de la competencia. Esta limitación rige en varios ordenamientos europeos, y es ya una realidad para el derecho unioneuropeo, a partir de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de diciembre de 2014, asunto C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media. Para el Tribunal el Derecho de la Unión Europea solo excluye del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE una disposición de un convenio colectivo que se aplique a trabajadores autónomos si se cumplen tres requisitos: que el trabajador esté afiliado a una de las organizaciones firmantes; que las tareas que realice a través de un contrato no laboral para un empresario sean las mismas que los trabajadores por cuenta ajena de este; y que «este mismo prestador sea un "falso autónomo", es decir, un prestador que se encuentra en una situación comparable a la de esos trabajadores», correspondiendo al tribunal nacional proceder a tal apreciación. Interpretando *contrario sensu*, si se trata de un verdadero autónomo, a pesar de cumplir los demás requisitos, no se le podrá aplicar un convenio colectivo sin violar el derecho de la competencia. Hay también alguna experiencia nacional de adaptación de la normativa de defensa de la competencia para admitir la negociación por parte de los intereses en nombre de personas que prestan de manera personal servicios; así ha ocurrido en 2017 en Irlanda, donde una reforma de su Ley de competencia de 2002 ha permitido el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva para dobladores, músicos de estudio y periodistas *freelance*; y existen procesos recurrentes de negociación para algunos trabajadores por cuenta propia en el Reino Unido y en Italia (Eurofound, 2017). El mandato jurídico, así entendido, es bastante claro. Una actuación colectiva de estos profesionales para mejorar sus condiciones laborales supone una práctica colusoria ilícita, sin que se considere su posible finalidad social. Este obstáculo, que no es exclusivo de la Unión Europea, ha sido calificado con acierto (De Stefano, 2017) como «the Antitrust Menace», y sus consecuencias se notan en muchos Estados miembros de la Unión, como Irlanda. Aun así, otros están explorando la admisión de prácticas homologables a la negociación para autónomos dependientes. Hay también alguna experiencia nacional de adaptación de la normativa de defensa de la competencia para admitir la negociación por parte de los intereses en nombre de personas que prestan de manera personal servicios; así ha ocurrido en 2017 en Irlanda, donde una reforma de su Ley de competencia de 2002 ha permitido el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva para dobladores, músicos de estudio y periodistas *freelance*; y existen procesos recurrentes de negociación para algunos trabajadores por cuenta propia en el Reino Unido y en Italia (Eurofound, 2017). (el texto precedente en Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2019)

¹⁷⁸ En De Stefano, V, y Aloisi, (2018).

plataformas *on line* intermediadoras son estructuralmente similares a las Empresas de Trabajo Temporario, donde hay una relación triangular entre esas agencias, la plataforma (en tanto empresa usuaria) y el trabajador de plataformas”.

Tanto las empresas de trabajo temporario como las plataformas, en efecto, ofrecen una forma adaptable de trabajo, que es un importante factor motivacional¹⁷⁹. ¿Cuál es, en este último caso, el status de empleo del trabajador? Lo cierto es que las ETT tienen una base regulatoria clara¹⁸⁰ y están amparadas por convenciones de la OIT (en particular, la 181) que procuran garantizar a los trabajadores temporarios similares derechos a los de los empleados sujetos a contratos indefinidos.

De hecho, la progresiva introducción de las plataformas en los mercados de servicios temporales, ocupando el espacio de las empresas de trabajo temporal, fuertemente reguladas, está generando tensiones en el sector y un nuevo frente para las acusaciones de competencia desleal¹⁸¹.

Los trabajadores de ETT gozan de protección en niveles e intensidades similares a los trabajadores con contratos de duración indefinida, y de alternativas para recibir derechos transferibles y portables. Me parece pertinente el interrogante acerca por qué las plataformas que proveen trabajo eventual como por definición lo hacen las ETT, han de tener una regulación menos exigente que estas últimas. El trabajo de plataformas contiene, como sucede con el trabajo asalariado, formas de provisión de trabajo eventual y formas de ejecución de trabajo permanente. Es cierto que los usuarios y clientes de plataformas y de las ETT en la mayoría de los casos son diversos: las ETT proveen mano de obra temporaria a empresas, en tanto que las plataformas, lo hacen generalmente en favor de usuarios individuales¹⁸². En ese marco, la triangularidad en sí misma no debería excluir la posibilidad de la existencia de una relación de empleo entre la plataforma y el trabajador¹⁸³. Si el trabajador de plataformas pudiere alegar tener esa relación de dependencia con la plataforma, en tal caso esta podría constituir en rigor una ETT que estaría funcionando en violación a la legislación específica¹⁸⁴.

¹⁷⁹ Conf. World Employment Confederation (2016)

¹⁸⁰ “Las agencias de trabajo temporal, en particular, han sido sugeridas como modelo para plataformas de talento en línea, ya que ambas ofrecen oportunidades para un trabajo flexible y reducen las barreras para ingresar al mercado laboral. Sin embargo, deben considerarse las diferencias entre las plataformas de talento en línea y las agencias de trabajo temporal. En comparación con las plataformas de talento en línea, las agencias de trabajo temporal están muy reguladas y también hay divergencias en el contenido y la organización del trabajo, entre otras dimensiones” (World Employment Confederation (2016))

¹⁸¹ “Sin embargo, más en general, y más allá del caso crítico del trabajo doméstico, es hora de comenzar a revisar las normas existentes sobre los intermediarios del mercado laboral para garantizar que las plataformas que actúan como agencias de empleo no eliminen fácilmente las responsabilidades y eludan la regulación, por el bien tanto de la protección de los trabajadores como de la competencia leal entre todos los operadores del mercado laboral” (De Stefano, Valerio & Mathias Wouters, 2019)

¹⁸² Garben, Sacha (2017)

¹⁸³ “Alternativa o adicionalmente, ciertos tipos de intermediación podrían clasificarse como funciones de “contratación laboral”, en cuyo caso podrían entrar en juego las regulaciones que rigen el funcionamiento de las agencias de contratación temporal. Este enfoque sería aún más efectivo si se aliará con una regulación más estricta de los proveedores de empleo, como se ha propuesto recientemente en Victoria y Queensland” (Stewart, Andrew y Jim Stanford (2017))

¹⁸⁴ “Según los expertos entrevistados, las plataformas intentan hibridar las agencias de trabajo temporal tradicionales con nuevos modelos de negocios. Otros especialistas argumentan que las actividades laborales realizadas para plataformas que entregan bienes o prestan servicios a individuos y hogares caen bajo el formato de las agencias de trabajo temporal. Sin embargo, vale la pena señalar que este formato legal postula la existencia de dos contratos diferentes: uno comercial que vincula a la agencia y el usuario final y un contrato de trabajo entre la agencia y el trabajador”....El estudio contenido en World Employment Confederation (2016) revela similitudes y diferencias entre las plataformas y las empresas de trabajo temporal. Mirando en primer lugar las similitudes, revela que ambas ofrecen una forma de trabajo adaptable, que es un factor motivador importante; ambos también ofrecen acceso al trabajo para quienes ingresan por primera vez y para personas de minorías étnicas, lo que aumenta la inclusión en el mercado laboral; y en algunos casos, ambos también operan en base a modelos comerciales similares. El primero está en la situación laboral del trabajador. Los trabajadores temporales de la agencia tienen un estatus claramente definido y trabajan bajo la relación laboral triangular establecida entre la agencia, el trabajador y el cliente. Para las plataformas de talento en línea, la situación es menos clara. Existen diferentes formas de estatus y la segunda se refiere al marco regulatorio bajo el cual se rigen. El trabajo temporal de la agencia tiene una base reguladora clara y se rige por una Directiva específica de la UE (2008/104 / CE) y se complementa con la Directiva 91/383 / CE que fomenta las mejoras en la seguridad y la salud en el trabajo. También está cubierto

En tal supuesto, y a mi juicio de modo análogo al caso en que el trabajador de plataforma se considere a sí mismo en situación de dependencia (en este caso, de la plataforma que actúa como una ETT), el trabajador que considere que la plataforma para la que presta servicios actúa como tal, debe tener el derecho de que ello se le reconozca judicialmente, y que la plataforma quede incluida (y él también) en el régimen correspondiente¹⁸⁵.

Por lo tanto, el principio es, en los términos de este informe, el mismo que en el caso de la necesidad de discernir entre la condición de autonomía y la de dependencia: el régimen especial que se propone en este documento garantiza en todos los casos el acceso a los derechos que defiere, que son los del trabajador al servicio de plataformas. Si el trabajador pretende además que al trabajar para una plataforma está en realidad haciéndolo para una Empresa de Trabajo Temporario (lo que en Argentina, conlleva el derecho al reconocimiento de un contrato de trabajo dependiente y permanente pero discontinuo con la plataforma o la agencia, y ocasional con la usuaria), entonces podrá reclamar judicialmente esa condición y, si fuere acreditada, corresponderá aplicar ese régimen y, también en este caso habrá que articular el régimen de las plataformas con el ordenamiento legal de las empresas de trabajo temporario¹⁸⁶.

por los Convenios de la OIT (y específicamente el Convenio 181) que garantiza que los trabajadores tengan derechos similares a los empleados con contratos indefinidos. Las plataformas de talento en línea, por el contrario, han sido objeto de mucho debate. La investigación revela cómo los dos proveedores de trabajo también difieren en su acceso a la protección social y el papel de los interlocutores sociales. Los trabajadores temporales de agencias disfrutaban de protecciones similares a los empleados con contratos indefinidos y el sector ha desarrollado soluciones innovadoras para entregar derechos transferibles y portátiles" (De Stefano, y Aloisi, Antonio, (2018)

¹⁸⁵ Es que las plataformas, si no cumplen los requisitos para actuar como ETT, no pueden ser utilizadas como tales, eludiendo las exigencias legales que la mayoría de los ordenamientos les imponen a las ETT. Si ello fuera así, las plataformas consideradas ETT no podrían cobrar fees a sus trabajadores, como está prohibido cobrarlos a quienes se desempeñan para ese tipo de empresas. "En julio de 2019, el Tribunal de Amsterdam, en los Países Bajos, dictaminó que cobrar tarifas a los trabajadores de plataformas viola la Ley Waadi, es decir, la legislación holandesa sobre intermediación laboral. Esta sentencia es especialmente interesante ya que es el primer caso conocido de una plataforma a la que se encuentra actuando como un servicio de intermediación laboral y sujeta a las mismas reglas que se aplican a las agencias de empleo que realizan actividades de intermediación. Podría decirse que las plataformas digitales a menudo brindan servicios que se parecen mucho a los de los operadores tradicionales del mercado laboral. Sin embargo, esos operadores suelen estar sujetos a requisitos legales muy estrictos de licencia y registro, así como a la regulación que protege a los trabajadores, incluida la prohibición de cobrarles fees por su contratación " (De Stefano, y Aloisi, Antonio, (2018)

¹⁸⁶ "... La Resolución Parlamentaria ha recomendado "examinar hasta qué punto la Directiva sobre el trabajo de agencia temporal (2008/104 / EC1) es aplicable a plataformas en línea específicas ". No está claro si el documento se refiere a todo el ecosistema colaborativo, ya que la expresión "plataforma en línea" se puede interpretar de diferentes maneras. El Parlamento explica que "muchas plataformas en línea intermediarias [como] estructuralmente similares a las agencias de trabajo temporal (relación contractual triangular entre: trabajador de agencia temporal / trabajador de plataforma; agencia de trabajo temporal / plataforma en línea; empresa de usuario / cliente)" (De Stefano V. y A. Aloisi, 2018)

VI. Entrevistas a actores claves

Para estudio se realizaron una serie de entrevistas – plataformas, sindicato, trabajadores, juristas, administración del trabajo – que trabajan o han trabajado en el ámbito de plataformas y ha incorporado también algunos de los comentarios relevantes producidos en el Seminario que tuviera lugar en Ciudad de México. Asimismo, se ha discutido en varias oportunidades el tema con tres docentes de la Facultad de Derecho, que han elaborado un informe para el Proyecto de la OIT relativo a los trabajadores de las empresas de Delivery activas en Argentina. En esa discusión, se recogieron los comentarios vertidos por los trabajadores de delivery, sintetizados de modo profesional en un documento de trabajo¹⁸⁷.

En la Secretaría de Trabajo del entonces Ministerio de Producción y Trabajo se llevaron a cabo dos reuniones de trabajo con la Directora de Investigaciones Laborales – persona de contacto de la Secretaría a los efectos de esta investigación, y tres de las investigadoras adscriptas a esa dirección. En la última reunión mantenida con el equipo de la Secretaría, se les hicieron conocer los lineamientos generales de este informe y de la propuesta contenida en el mismo. Tras el seminario de Ciudad de México organizado por CEPAL, hice llegar a este equipo el PPT allí presentado y, finalmente, el texto preliminar de mi informe.

Tuve una extensa entrevista con la Encargada de Legales y Políticas Públicas para América Latina de la Plataforma Glovo, a quien se hicieron conocer, además los lineamientos generales de la propuesta contenida en este informe.

Se llevaron a cabo dos reuniones con los abogados organizadores del sindicato APP (por el momento, el único sindicato específico de los trabajadores de plataforma) a quienes, además de requerirse sus criterios sobre los diversos aspectos de la actividad, se presentaron los lineamientos generales de la propuesta contenida en este informe.

¹⁸⁷ Mugnolo, Juan Pablo, Caparrós, Lucas, y Golcman, Martín (2019), “Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina,” Informe elaborado para la Organización Internacional del Trabajo, en proceso de publicación.

En todos esos ámbitos se pudo verificar interés en la propuesta contenida en este informe y, en general, una recepción positiva de sus lineamientos.

Principales contenidos de esos intercambios.

a) Plataformas

La plataforma entrevistada dice tener un seguro de accidentes, pero no es un seguro específico por riesgos del trabajo sino un seguro por accidentes personales, que cubre fallecimiento e incapacidad. También, afirmaron, contratan un seguro de responsabilidad civil. Advierten que no podrían contratar un seguro de riesgos del trabajo de la ley especial, pues ello podría dar lugar a que se presumiera que se trata de un vínculo dependiente. Admiten que si esa presunción fuera excluida por el régimen especial —así se propone en este informe— esa prevención ya no operaría con igual intensidad.

La cobertura de salud está basada en el régimen del monotributo, aplicable en ciertas condiciones a las personas auto-empleadas. Dice el representante de la plataforma consultada que está en discusión la formación de una mutual para hacerse cargo de esa cobertura y asegura que las empresas podrían contribuir a su financiación. No admiten en cambio la posibilidad de compensar económicamente el uso del medio de transporte y el celular inteligente, pues no puede discernirse qué parte corresponde al uso laboral, y qué parte al particular.

En el caso de la plataforma entrevistada, se espera que no haya tiempo pasivo de espera en el caso de los repartidores. Se paga cada encargo con una base fija, un precio por km que el repartidor debe recorrer y un precio por minuto de espera luego de los primeros 5 minutos que es el tiempo de gracia para que el proveedor despache el pedido.

Sobre el tiempo de trabajo, asegura que en esa plataforma casi el 70 % de los trabajadores registrados no trabaja más de 6 horas por día y sólo el 10 % trabaja entre 8 y 10 horas diarias.

Reconoce que ante lo que la plataforma considera un incumplimiento del repartidor, procede a la desconexión del mismo sin aviso previo, desconexión que comunican luego por mail, convocando al trabajador a dar y recibir explicaciones. La plataforma afirma tener un solo juicio en el que se reclama el reconocimiento de la relación de dependencia. Destaca la alta rotación de quienes prestan servicios para la plataforma; el promedio de antigüedad que alcanzan los trabajadores es de unos 6 meses.

Consultado sobre la posibilidad de reconocer la portabilidad de las reputaciones, afirma que no habría inconvenientes en expedir certificados dando cuenta del *rating* del trabajador que lo solicitara; en cambio no parecen estar dispuestos a asegurar un derecho de acceso directo a la información por medio de la API.

Admite que no provee el equipo de seguridad (equipo de lluvia + chaleco + porta teléfono y cargador de teléfono + caja), sino que lo alquilan al trabajador, cobrando \$400 por mes con un depósito de garantía de \$800.

Informa que con el sindicato ASSIM (Asociación Sindical de Motociclistas mensajeros y servicios), que tiene "personería gremial" en Buenos Aires, llevaron a cabo una suerte de "acuerdo de paz" por el cual el sindicato se comprometió a no efectuar nuevos reclamos si la plataforma incorporaba un subcontratista que asegurara 50 "mensajeros" afiliados al sindicato (nótese que la plataforma entrevistada tiene unos 8000 repartidores activos, de un total de 14.000 registrados).

b) Sindicato

El único sindicato argentino que agrupa a trabajadores al servicio de plataformas lleva por nombre APP. Sus organizadores y asesores legales destacan la dificultad para llevar a cabo medidas de fuerza que no sean las que se pueden instrumentar mediante recursos digitales. Enfatizan la necesidad de asegurar el acceso de los trabajadores a la información sobre ellos mismos que maneja la plataforma, lo que sólo es

posible mediante un correlativo acceso a la API de la plataforma; **la misma consideración justifica la necesidad de garantizar ese acceso a la inspección que se especialice en el sector de las plataformas.** También hacen hincapié en la necesidad de asegurar un régimen de solución de conflictos, tanto en lo relativo al detalle de las prestaciones y su pago, como a la posibilidad de contestar las evaluaciones que afectan a los trabajadores al servicio de plataformas.

Insisten también sobre la valoración que los trabajadores hacen del acceso adecuado a la información. Reclaman la inclusión en la jornada de trabajo y consiguiente remuneración del trabajador del tiempo durante el cual el mismo debe estar conectado, aunque no esté prestando efectivamente servicios. La flexibilidad en el manejo del tiempo —como valor defendido por los trabajadores al servicio de plataformas— también es enfatizado por los representantes legales del sindicato.

Finalmente, señalan la importancia de la cobertura de los riesgos de trabajo y sugieren que los sistemas de geolocalización pueden reducir los tiempos de cobertura y, por consiguiente, el costo del aseguramiento.

Los representantes legales del sindicato APP expresaron su acuerdo con un régimen legal que no defina el estatus laboral —autonomía o dependencia— de los trabajadores al servicio de plataformas como condición para el acceso a los derechos que la norma reconozca, siempre que la posibilidad de reclamar judicialmente el reconocimiento de la dependencia no resulte limitada.

c) Academia

Entre los juristas se ha señalado la escasa demanda de acceso a los derechos por parte de los trabajadores al servicio de plataformas. Estos, sostienen, suelen no percibirse como dependientes, sino más bien como autónomos, y tiende a destacarse la necesidad de asegurar el derecho a la información, habida cuenta del conocimiento escaso que logran tener de los contratos de adhesión, extremadamente largos, a los que se presta consentimiento virtual sin posibilidades reales de leerlos en línea antes de prestar su consentimiento. En suma, que se reclama un verdadero derecho de información en favor de los trabajadores al servicio de las plataformas. En el seminario realizado por CEPAL en México, un funcionario de esa organización señaló que si un cierto porcentaje de los trabajadores de plataforma tienen otro trabajo (información obtenida en el país da cuenta de que de los trabajadores del “delivery” sólo menos del 25 % tiene otro trabajo), ello da cuenta de que también esos trabajos “ordinarios” exhiben manifiesta insuficiencia regulatoria y tutelar. Surgió también allí la dudosa consistencia de la pretensión de encuadrar nuevos fenómenos del trabajo (en nuestro caso, el que se presta al servicio de las plataformas), en categorías tradicionales diseñadas (o reconocidas) en contextos en los que predominaban categorías y tipos de prestación muy diferentes¹⁸⁸.

Se ha señalado que la trazabilidad de los pagos que reciben los trabajadores de plataformas —trazabilidad que es necesario asegurar y fortalecer, se sostiene— permite acceder al conocimiento de los ingresos para recaudar de allí los aportes de los trabajadores para la cobertura de la seguridad social y, correlativamente, las contribuciones de las plataformas con el mismo destino.

¹⁸⁸ En algún sentido, ello reproduce la perplejidad del juez del Distrito Norte de California – citado más arriba - cuando en la causa *Cotter vs. Lyft*.

d) Administración del trabajo

Desde la administración del trabajo se ha planteado, a su vez, la necesidad de una inspección especializada, desde que la tradicional sólo parece operativa mediante el acceso a los lugares de trabajo, ahora entre inexistentes e inaccesibles. Surge entonces la necesidad del acceso a la API de la plataforma para poder corroborar las circunstancias del desempeño de los trabajadores al servicio de las plataformas.

e) Trabajadores al servicio de plataformas (de “delivery”)

Los trabajadores quieren preservar la flexibilidad y privilegian la autonomía en el manejo del tiempo de trabajo, y en el hecho de que si bien suelen trabajar de modo informal (o con una formalidad que no se corresponde con la verdadera naturaleza de la prestación) ganan igual que en otros trabajos, pero trabajando menos y con más libertad. Rescatan particularmente la facilidad del ingreso al servicio de las plataformas; en algunos casos, basta llenar datos personales, atender una breve formación —una hora, señalan— y se accede al trabajo, particularmente útil para quienes tienen dificultades para acceder a otro tipo de ocupaciones (v.gr., migrantes, personas con escasa formación u oficio, etc.).

Expresan particular preocupación por mantener el puntaje de sus “ratings” pues de lo contrario no acceden a las horas en que conviene prestar servicios (mejor puntaje, mejores encargos). Destacan, no obstante que “para que compense” deben trabajar largas jornadas —hasta 12 horas— con un solo día semanal de descanso.

La cobertura jubilatoria y de salud es la que ofrece en general la categoría de “monotributistas” que muchos deben asumir para poder ingresar a una plataforma. Destacan la inseguridad que padecen cuando trabajan “en la calle”: accidentes o robos durante el cumplimiento de la tarea. El contacto con otros trabajadores del sector se mantiene por grupos en las redes sociales, en la calle o cuando se está aguardando en un local la provisión de un pedido para llevar al consumidor.

VII. Conclusiones

Manifestación paradigmática e intensa de las tendencias de desestandarización contractual en curso en las últimas décadas, el trabajo al servicio de plataformas se despliega en la práctica al margen del sistema tradicional de protección del trabajo humano. Ese proceso de la desestandarización contractual tiene proyecciones aún más complejas como consecuencia de la creciente “difuminación” o desdibujamiento de las fronteras entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo. Sumado a todo ello, la notable heterogeneidad que exhibe el trabajo de plataformas en sus diversas manifestaciones desaconseja asignar a los trabajadores que se desempeñan en el sector, alguna una genérica categorización —dependientes, autónomos, sujetos de un cierto “tertium genus”— opciones que conllevan en cada caso un riesgo no menor de no corresponderse lealmente con numerosas situaciones contractuales presentes en la diversidad resultante de aquella heterogeneidad.

Es imprescindible, sin embargo, asegurar condiciones de trabajo decente para esos trabajadores, hoy desprovistos de todo amparo y tutela. Un régimen adecuado debería asegurar el acceso inmediato del trabajador de plataformas a la protección que se prescriba.

En ese marco, se considera necesario regular el trabajo al servicio de plataformas para asegurar el acceso inmediato a condiciones de trabajo decentes para los trabajadores que se desempeñan para ellas, sin necesidad de impetrar en las instancias judiciales el hipotético reconocimiento de la condición de dependencia. Como indica la experiencia, en esas instancias los resultados, cuando los hay, son múltiples, diversos y contradictorios; lentos, por otra parte, y en muchos casos, costosos y de no sencillo acceso.

Precisamente por ello, el ámbito personal objeto de regulación no se refiere específicamente a trabajadores autónomos, aunque pueden serlo. No se refiere tampoco a trabajadores dependientes, pero pueden serlo. Tampoco a una tercera categoría genérica, que el ordenamiento argentino no reconoce. El objeto de regulación son específicamente *los trabajadores de plataformas on demand vía apps*, que requieren protección por esa sólo condición, sin necesidad de que acrediten —ni que se les atribuya— un determinado status en la lógica autonomía/dependencia. Se trata sólo de que para

acceder a la tutela no sea necesario acreditar una u otra condición, sino la condición de trabajador de plataformas como decisivo *centro de imputación*.

La solución que se propone asegura el acceso inmediato a una cierta protección que se juzgue suficiente y *no altera la experiencia jurídica de calificación*. Necesariamente, el concepto de sujeto —*el centro de imputación*— que necesita protección debe ser reconstruido. Ya no es la dependencia sino una categoría incluida dentro del trabajo de plataformas.

La *heterogeneidad* implícita en esta categoría – entre los diversos tipos que la componen y aún al interior de cada tipo – impiden una genérica categorización en el sentido de la autonomía o la dependencia. El régimen de tutela que es necesario asignarles en este estado de contexto de máxima desprotección *no conlleva presunción alguna en un sentido o en otro —el régimen legal debería excluir explícitamente presunción alguna—* pero no excluye la posibilidad de esas pertenencias. La posibilidad de existencia de alguna presunción de ese tipo —que esta propuesta excuye— explica el diseño deliberado de algunos de esos vínculos para eludirlos, y determina a las plataformas a desconocer derechos o vínculos para evitar que se presuman dependencias.

El trabajador que se considere dependiente no debe ser despojado de su derecho de reclamar esa condición, pero tampoco obligado a transitarla en lo que sería un proceso largo, lento e inseguro. No debe necesitar de ello para asegurarse el acceso a la tutela que le brinde, *por ejemplo y sólo por ejemplo*, el acceso a la libertad sindical y la acción colectiva, a la cobertura contra los riesgos del trabajo y los problemas en su salud, al derecho a la portabilidad de su reputación o a la inaceptabilidad de su desconexión injustificada. En caso de que opte por reclamar judicialmente el reconocimiento de su hipotético vínculo de dependencia y de que la justicia le reconozca esa condición, el régimen especial debe prever las reglas de articulación que permitan la aplicación de la norma especial junto con el régimen general de la dependencia (para ello, la norma podría establecer criterios como el de la prevalencia de la norma especial, o de la norma más favorable, el de la preservación de derechos no tratados en el régimen general de los trabajadores dependientes, entre otros criterios posibles de articulación de normas).

La aplicación de las instituciones del régimen especial no ha de conllevar por lo tanto presunción alguna de dependencia ni de autonomía. No queda invalidada, en cambio, la presunción general del artículo 23 del régimen de la Ley de Contrato de Trabajo. Lo que no podría agregarse a esa presunción legal —*pues el régimen especial lo excluiría de modo expreso*— es la invocación del goce de los derechos de este régimen como presupuesto de esa presunción.

La finalidad del esquema propuesto no es la de solucionar la litigiosidad, que ni se reduce ni se exagera, aunque si el conjunto de derechos que se reconozca se juzgare suficiente, es probable que tienda a disminuir el interés por la judicialización del reclamo. *Se trata de garantizar la protección inmediata por la sola constatación de tratarse de trabajo de plataformas on demand via apps.*

En lo relativo a la acción colectiva, hay que decir que, para los órganos de control de la OIT, todos los trabajadores —sean ellos o no dependientes— tienen el derecho de gozar de la libertad de asociación (constituyen las únicas excepciones, los miembros de las fuerzas armadas y de la policía). El goce de esos derechos está garantizado incluso a los trabajadores autónomos (desde luego, también a aquellos respecto de los cuales la ley no define su condición). Desde luego, *donde hay una contraparte y asimetría de poderes —es precisamente el caso del trabajo de plataformas— esa necesidad es tanto más urgente*. La CEACR de la OIT recordó que el convenio 98 establece el principio de negociación colectiva libre y voluntaria para todos los trabajadores y empleadores alcanzados por el convenio, incluso los auto-empleados. El artículo 14 bis de la Constitución Argentina reproduce esa amplia habilitación: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...”. Por lo tanto, los trabajadores de plataforma deberían tener el derecho de formar sindicatos que agrupen a los trabajadores de su condición, o el de afiliarse a los sindicatos existentes que quisieren asumir y ejercer su representación.

También como lo muestra la experiencia comparada, deberían poder depositar su representación en otras entidades (cooperativas, asociaciones solidarias, etc). En tanto tales, deberían poder ejercer los derechos a la negociación colectiva y al ejercicio de la huelga y otras medidas de acción directa, en muchos casos con las características particulares que han exhibido en la experiencia comparada (incluso, sirviéndose de la misma tecnología que los vincula).

Negociación colectiva y leyes de defensa de la competencia.

¿Puede en Argentina limitarse la negociación colectiva de trabajadores cuya dependencia no estuviere formalmente reconocida, en vista de la posibilidad de que ello pudiera afectar las leyes de defensa de la competencia?

La negociación colectiva respecto de trabajadores no dependientes no está expresamente prevista en la ley, pero tanto el Convenio 87 (al que en Argentina se le reconoce jerarquía constitucional por su mención en pactos internacionales que tienen esa consideración) y la Constitución Nacional tienen jerarquía superior a la de las leyes de defensa de la competencia. Se sostiene que en Argentina ese debate debería resolverse en favor del derecho a la negociación colectiva.

¿Empresas de Trabajo Temporario (ETT)?

Las plataformas que actuaran como si fueran ETT (esto es, llevando a cabo las acciones que son propias de estas últimas) deben someterse a las reglamentaciones en general rigurosas que regulan esa actividad. En ese régimen especial, en Argentina, el trabajador temporario —el trabajador de plataformas en este caso— se encuentra en relación de dependencia directa de la ETT, de carácter permanente pero discontinua. El trabajador que así lo considere puede —como está previsto en este informe para el trabajador que se considera sujeto a una relación de dependencia— demandar judicialmente el reconocimiento de esa condición.

Bibliografía


- Baker M., Balaz Egert, Gabor Fulop, Annabelle Mourougane. (2018) "To what extent do policies contribute to self-employment" OECD Economics Department Working Papers No. 1512, OECD Publishing, Paris 2018, accessible desde <http://dx.doi.org/10.1787/74c044b1-en>
- Barthélémy, Jacques, (2000) en "Le professionnel libéral et les 35 heures" en Droit Social No. 5, mayo, 2000, pág. 490
- Beccaria, Luis y Roxana Maurizio (2019) en "Algunas reflexiones en torno al empleo en plataformas y a los mecanismos de protección", en Alquimias Económicas del 27 de febrero de 2019 accesible en <https://alquimiaseconomicas.com/2019/02/27/algunas-reflexiones-en-torno-al-empleo-en-plataformas-y-a-los-mecanismos-de-proteccion/>
- Bensusan, Graciela (2017) en "Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del Mercado de trabajo", en pág. 81 de "Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones" a cargo de Graciela Bensusán, Werner Eichhorst y Juan Manuel Rodríguez, Documentos de Proyecto, CEPAL y Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega
- Bertranou, Fabio (2017), "Cambios en el mundo del trabajo y el futuro de la protección social en América Latina" Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Anuario 2016*, Año VII, N°7, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2017, pp. 217/241
- Billetta, Isabella and Catherine Cerf, (2018) "Work on demand: Recurrence, effects and challenges", Publications Office of The European Union, Luxembourg ", Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Castro Méndez, Mauricio (2014) "Arreglos directos y comités permanentes de trabajadores desde la perspectiva de la libertad sindical en Costa Rica" (véase en particular páginas 96 y 97), accesible en https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N11/contenido/pdfs/o8-arreglosdirectos.pdf
- CIPPEC (2019) "Economía de Plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una APP en Argentina? coordinado por Javier Madariaga (CIPPEC) e integrado por el mencionado junto con César Buenadicha y Erika Molina (BID Lab) y Christoph Ernst (OIT), CIPPEC, BID y OIT, Buenos Aires
- Codagnone, Cristiano and Bertin Martens (2016) "Scoping the Sharing Economy; origins, definitions, impact and regulatory issues" Joint Research Centre Technical Reports" accessible en <https://ec.europa.eu/jrc/>

- en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/scoping-sharing-economy-origins-definitions-impact-and-regulatory-issues
- Collier, Ruth Berins, Dubal, Veena and Carter, Christopher (2017), "Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate" (September 19, 2017). IRLE Working Paper No. 106-17; UC Hastings Research Paper No. 251. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3039742> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3039742>
- Confederación Europea de Sindicatos, (2017) "Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork" (disponible en <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork>)
- Corazza, Luisa and Orsola Razzolini (2015) "Who is an employer?", en "Comparative Labor Law", Edited by Matthew W. Finkin and Guy Mundlak, Research Handbooks in Comparative Law, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, Northampton MA, USA, 2015
- Creighton, Breen and McCrystal, Shae (2016) "Who is a 'Worker' in International Law" (agosto 15, 2016), Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 37, No. 3, pp. 691-725, 2016; Sydney Law School Research Paper No. 16/75; su abstract puede leerse en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2824176 y desde este vínculo puede accederse al documento completo
- Daugareilh, Isabelle, Christophe Degryse y Philippe Pochet (2019) en "The Platform Economy and social Law: Key issues in comparative perspective" "Working paper del European Trade Union Institute, Bruselas
- Davidov, Guy (2005), "Who is a Worker?" en *Ind Law J* (2005) 34 (1): 57-71. DOI: <https://doi.org/10.1093/ilj/34.1.57>
- Davies, Paul (1999), en "El empleo y el autoempleo. El punto de vista del *common law*", en Actas del VII Congreso Europeo de Derecho del Trabajo", Varsovia 1999, pág. 137 y sgtes.
- De Foucauld, Jean-Baptiste (1998) « Société post-industrielle et sécurité économique », en "Le travail en perspectives" (sous la direction e Alain Supiot) LGDJ, Toulouse
- De Stefano, Valerio (2016) "The rise of the "just-in-time- workforce: On-demand work, crowdwork , and labor protection in the "Gig-Economy", Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, International Labour Office, Geneva, Conditions of work and Employment Series No. 71, pag. 21
- De Stefano, Valerio (April 2016), "Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law" (April 20, 2016). Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3
- De Stefano, V. y A. Aloisi (2018) en "European legal framework for "digital labour platforms", European Comission
- De Stefano, y Aloisi, Antonio, (2018) "Employment and working conditions of selected types of platform work...National context analysis. Italy" Eurofound Working Paper, No. WPEF18056
- De Stefano, Valerio & Mathias Wouters (2019) in "Time to stop Platforms from charging recruitment fees to workers", in *Regulating for Globalization – Trade Labor and EU Law Perspectives*, accessible en <http://regulatingforglobalization.com/2019/07/03/time-to-stop-platforms-from-charging-recruitment-fees-to-workers/>
- Deveali, Mario (1983) en "El elemento cuantitativo en las normas del derecho del trabajo", en "El Derecho del Trabajo en su aplicación y sus tendencias" Ed. Astrea Tomo 1 pag. 84.
- "Don't GIG Up" (2019) State of the art. Report Document de travail de l'IRES, No. 02. (2019 Accesible en <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/documents-de-travail-de-l-ires/item/5935-n-02-2019-don-t-gig-up-state-of-the-art-report>)
- Dubal, Veena B. (2017) "Winning the Battle, Losing the War?: Assessing the Impact of Misclassification Litigation on Workers in the Gig Economy", 2017 *Wis. L. Rev.* 239 (2017). Accesible en: https://repository.uchastings.edu/faculty_scholarship/1598
- Estlund, Cynthia, (2017) "After Work: Automation and Employment Law, Part Two" publicado el 2 de Agosto de 2017 (<https://onlabor.org/after-work-automation-and-employment-law-part-two>)
- Etala, Carlos Alberto (2017) "Derecho Colectivo del Trabajo", Ed. Astrea, Buenos Aires, 2017
- European Parliament (2017), "The Social Protection of Workers in the Platform Economy" Study for the Employment Committee - Directorate- General for Internal Policies, Policy Department – Economic and Scientific Policy Employment and Social Affairs European Parliament
- "Frankfurt Paper on Platform-Based Work" (2016) (Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers and workers organizations), accesible en: https://www.igmetall.de/download/20161214-Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf

- Freedland, Mark & Nicola Kountouris (2011) "The Legal Characterization of Work Relations and the Idea of Labour Law", in the idea of labour law, ch. 12 (Guy Davidov & Brian Langille eds. OUP, Oxford)
- Freedland, Mark & Nicola Kountouris (2011) "The Legal Construction of Personal Work Relations", OUP, Oxford 2011
- Frey, Benedikt and Michael A. Osborne (2013) "The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?" September 17, 2013, vide en https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Freyssinet, Jacques (2019) en « Royaume Uni, Les syndicats et les plateformes », en IRES, Chronique internationale de l'IRES, No. 165
- Gahan, Peter, Joshua Healy and Daniel Nicholson (2017), en "Technology, the Digital Economy and the Challenge for Labour Market Regulation" Senate Select Committee on the Future of Work and Workers Submission 111 - Attachment 3, accesible en <http://www.austlii.edu.au/au/journals/ELECD/2017/96.pdf>
- Garben, Sacha (2017) en "Protecting workers in the online Platform Economy: an overview of regulatory and policy developments in EU" (Discussion Paper of the European Risk Observatory), report commissioned by the European Agency for Safety and Health at Work
- García, Hector (2017) "La prestación de servicios de transporte "bajo demanda" organizados por plataformas virtuales: un nuevo futuro sale al cruce del Derecho del Trabajo" en García Héctor (Coord), Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social No. 7 Rubinzal Culzoni, Santa Fe 2017
- Gauthier, Gustavo (2017) en "Nuevos Desafíos para el Derecho del Trabajo: el caso UBER", DT, 2017 (agosto) páginas 1531 y siguientes.
- George, Elizabeth y Prithviraj Chattopadhyay (2015) "Non-standard work and workers: Organizational implications" Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of Work and Employment Series No. 61 ILO – Geneva
- Goldin, Adrián (2011) « Droits fondamentaux de la personne et relations du travail en Argentine" publicado en Philippe Auvergnon, « Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit » Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux
- Goldin, Adrián (2017) "Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo". Ensayo sobre un itinerario", en Derecho de las relaciones laborales, ISSN 2387-1113, No. 10, Madrid, 2017 págs. 977-985
- Goldin, Adrián (1999) "Labor law beyond employment; a Latin American perspective" (en Comparative Labor Law and Policy Journal, University of Illinois, Vol 20 Number 4, page 281)
- Goldin, Adrián (2006) "Labour Subordination and the Subjective Weakening of Labour Law", en Boundaries and Frontiers of Labour Law (Davidov and Langille, eds), Hart Publishing, Oxford 2006,
- Goldin, Adrián (2001) "Las fronteras de la dependencia", en Revista Relaciones Laborales, Madrid, año XVII No. 19 pág. 13.
- Goldin, Adrián (2002) "Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo (hipótesis sobre un destino complejo)", trabajo que constituyó el número 152 de la colección de Monografías Jurídicas de la Editorial Lexis-Nexis/Abeledo Perrot, Buenos Aires
- Grandi, Mario (1999), "El problema della subordinazione tra attualita e storia" en Le trasformazioni del lavoro. La crisi delle subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro, Fondazione Giulio Pastori. Diritto e politiche del lavoro. Franco Angeli pág. 11 y sgtes.
- Grosembacher, Eric y María Victoria Ras (2018) en "Economía de Plataformas Digitales en Argentina: desafíos y oportunidades en el mercado Laboral" (Séptimo Premio Anual de Investigación Económica, Fundación Banco Municipal de Rosario y Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Rosario) accesible en <https://grosembacher.files.wordpress.com/2018/10/economicc81a-de-plataformas-digitales.pdf>
- Harris, Seth D. and Alan B. Krueger (2015), "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker", The Hamilton Project, Discussion Paper, 2015-10, Dec. 2015, accessible en https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf
- Hepple Bob and Bruno Veneziani (2009), "The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries" 1945-2004 Hart Publishing, Oxford, 2009
- Ichino, Pietro, (1990:69) "La fuga dal diritto del lavoro" en Democrazia e diritto

- Ichino, Pietro, (2018) "A new labour law for platworm workers and umbrella companies" publicado nella rivista *Work Organization, Labour and Globalization*, maggio 2018 accesible en <https://www.pietroichino.it/?p=49576>
- Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, (2018) "Organizing On-Demand: Representation, Voice and Collective Bargaining in the Gig Economy". *Conditions of work and employment series No. 94* "Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, ILO Geneve 2018.
- Kennedy, Joseph (2016), en "Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy" (Information Technology & Innovation Foundation) (accesible en <http://www2.itif.org/2016-labor-law-gig-economy.pdf>)
- Liso, F. (1992), "La fuga dal diritto del lavoro" en *Industria e sindacato*, 1992, N° 28, pág. 1 y sgts.
- Lyon-Caen, Gérard (1990), en *Le droit du travail non salarié* Ed. Sirey, París 1990
- Montoya Melgar, Alfredo (1999), "El futuro de la subordinación en la evolución del Derecho del Trabajo" en "Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento de nuove forme di lavoro" Fondazione Giulio Pastori, Diritto e politiche del lavoro – Franco Angeli.
- Mugnolo, Juan Pablo, Caparrós, Lucas, y Golcman, Martín (2019), "Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina," Informe elaborado para la Organización Internacional del Trabajo, en proceso de publicación.
- OIT, (2019) Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo "Trabajar para un futuro más prometedor" accesible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- _____ (2019) (Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M. Six Silberman "Las plataformas digitales y el futuro del Trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital" Ginebra.
- _____ (2006) Recomendación sobre la relación de trabajo 198 de la OIT (2006) en la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; ver en particular el informe V (1) preparado por la Oficina Internacional del Trabajo sobre "La Relación de Trabajo" en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- _____ (2006) "La Libertad sindical", Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, (quinta edición revisada)
- Prassl, Jeremías (2018) "Collective voice in the gig economy: challenges, opportunities, solutions". En UK Labour Law, accesible en <https://uklabourlawblog.com/2018/10/22/collective-voice-in-the-gig-economy-challenges-opportunities-solutions-jeremias-prassl/>
- Rawling, Michael y Sarah Kaine, (2018) en "A new definition of "worker" could protect many from exploitation", publicado en *The Conversation*, February 13, 2018 <https://theconversation.com/a-new-definition-of-worker-could-protect-many-from-exploitation-91083>
- Risak, Martin, (2017) "Fair Working Conditions for Platform Workers" (Possible Regulatory Approaches at the EU Level) Politik für Europa, 2017 plus, Friedrich Ebert Stiftung,
- Risak, Martin and Thomas Dullinger. (2018) "Status quo and potential for change" Report 140; European Trade Union Institute, pág. 14 accesible en [file:///C:/Users/Adri%C3%A1n/Downloads/18+Concept+of+worker+Risak+Dullinger+R140+web+version%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Adri%C3%A1n/Downloads/18+Concept+of+worker+Risak+Dullinger+R140+web+version%20(3).pdf)
- Rocca, Marco, Rossana Ducato y Miriam Kullmann, (2019) en "Five Stars wars – European legal perspectives on customer ratings and discrimination, accesible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3362470
- Rodríguez Fernández, María Luz (2018), "Anatomía del trabajo en la Platform Economy", accesible en https://www.aadyss.org.ar/docs/ANATOMIA_DEL_TRABAJO_EN_LA_PLATFORM_ECONOMY_MLRF.pdf
- Rodríguez Piñero, Miguel (1992), 'La huida del Derecho del Trabajo' *Relaciones Laborales* (Madrid) pag. 85
- Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2019), "Trabajo en Plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes" en *Revista de Internet. Derecho y Política*, Universitat Oberta de Catalunya – IDP No. 23, *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*)
- Rodríguez Azcué, A (2016), "Economía colaborativa: cobertura de la Seguridad Social en "Disrupción, Economía Compartida y Derecho", (Gustavo Gauthier coordinador) FCU Montevideo 2016 pág. 166
- Rogers, Brishen (2016) en "Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics" en *Harvard Law and Policy Review*, Vol 10 pag. 479

- Sanguinetti Raymond, Wilfredo (2000) en "La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales; ¿un criterio en crisis?", en *Doctrina Judicial Laboral* (Rosario, Argentina) No. 2 Julio de 2000, págs. 5 y sgtes.
- Stewart, Andrew y Jim Stanford (2017), in "Regulating work in the gig economy: what are the options", en *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), pp 382-401 2017
- Supiot, Alain, (2018/2019) Extrait du Cours d'Alain Supiot au Collège de France 2018_2019
- Supiot, Alain (1999) "Trabajo Asalariado y trabajo independiente", en *Actas del VII Congreso Europeo de Derecho del Trabajo*, Varsovia 1999, pág. 137 y sgtes.
- Todoli Signes, Adrián (2015), en "El impacto de la "uber economy" en las relaciones Laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo" *IUS Labor*, 3/2015
- Ugarte Cataldo, José Luis (2001) "La subordinación jurídica; crónica de una supervivencia anunciada". documento presentado al V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Lima, 16-19 de septiembre de 2001
- Waas, Bernd, Wilma B. Liebman, Andrew Lyubarsky y Katsutoshi Kezuka (2017), en "Crowdwork; a Comparative Law Perspective". © 2017 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main Herstellung: Kerstin Wilke Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld Druck: CPI books GmbH, Leck Printed in Germany 2017 ISBN 978-3-7663-6697-9 págs. 13 y 14
- Weiss, Manfred (1999) "The evolution of the concept of subordination. The German experience" en "Le trasformazioni del lavoro. La crisi delle subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro", Fondazione Giulio Pastori. Diritto e politiche del lavoro. Franco Angeli., pág. 57 y sgtes.
- Weller, Jurgén (2017) ""Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales" en la Serie Macroeconomía del Desarrollo No. 190 de CEPAL, ISSN 1680-8843, Santiago sept. de 2017.
- West, Darrell M. (2018) "Will robots and AI take your job? The economic and political consequences of automatio" Wednesday, April 18, 2018, en el website del Brookings Institut, en particular, <https://www.brookings.edu/blog/techtank/2018/04/18/will-robots-and-ai-take-your-job-the-economic-and-political-consequences-of-automation/>
- World Bank (2015), "Regulating the Gig Economy, Dec. 22, 2015, <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2015/12/22/regulating-the-gig-economy>
- World Employment Confederation (2016) – UNI Europa Global Union, "Labour Market Intermediaries, online talent platforms and the changing world of work". Project proposal in response to the open call VP/2016/001 under budget. Tender specifications for Subcontracting External Expertise, Independent study prepared by CEPS and IZA accessible en https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/tender_specifications_for_research.pdf
- Zekic, Nuna (2019) *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Dispatches, Dispatch No. 17 – Netherlands – "Contradictory Court Rulings on the Status of Deliveroo workers in the Netherlands", July 1



En este documento se analizan las opciones de política para la adecuada regulación de la labor de los trabajadores que prestan servicios bajo demanda a través de aplicaciones de Internet en la Argentina y el fortalecimiento de las capacidades para hacer un uso inclusivo de las transformaciones digitales en curso.

En este caso, el objeto de regulación no se refiere específicamente a la labor de trabajadores autónomos, aunque pueden serlo, ni de trabajadores dependientes, pero no cabe descartar que lo sean, ni de trabajadores pertenecientes a una “tercera categoría”, que la normativa argentina no reconoce. La heterogeneidad implícita en este grupo de trabajadores impide una categorización uniforme en el sentido de la autonomía o la dependencia. El trabajador que se considere dependiente no debería ser privado de su derecho a reclamar esa condición, pero tampoco obligado a serlo para acceder a la protección de la ley. En este estudio se presenta un inventario comentado de los principales derechos y garantías que se proponen en la literatura comparada para garantizar la seguridad física de estos trabajadores y su acceso a condiciones de empleo decentes. Asimismo, se consideran las (escasas) normas de derecho positivo y los proyectos en curso de debate.

