

Para regular el trabajo de plataformas de prestación local (prestaciones “on demand” via apps”)

Por Adrián Goldin

El trabajo de plataformas no es más que una manifestación – tecnológicamente facilitada– de tendencias en curso por las últimas décadas

- ✓ Desestandarización contractual
- ✓ Huida del derecho del trabajo
- ✓ Desdibujamiento de límites entre autonomía y dependencia
- ✓ Debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo (contracción del centro de imputación)

Dos tendencias más recientes

- ✓ Ruptura de la unicidad reglamentaria y consiguiente segmentación y pluralización de los estatutos de tutela
- ✓ Universalización de la protección social y la seguridad social (desvinculada de la situación ocupacional del trabajador)

Qué pasa en el trabajo “on demand” vía apps

Primera cuestión: dependencia/autonomía/tercera categoría

El debate dependencia/autonomía en manos de la jurisprudencia, y lejos de la unanimidad. En Argentina, una sólo decisión de la CNAT, que no se pronunció sobre el fondo del asunto

La justicia implica un modo de tratamiento lento, costoso e incapaz de gestionar la diversidad

La **heterogeneidad** de las diversas manifestaciones del trabajo de plataforma impide a mi juicio establecer un criterio genérico en algún sentido (todos autónomos, todos dependientes, todos miembros de una tercera categoría)

Ni la ley ni la sentencia pueden superar la heterogeneidad (una calificación legal no sirve para todos; una sentencia, tampoco)

A mi juicio, una declaración “urbi et orbe” de dependencia o autonomía no contemplaría debidamente la condición de unos muchos, mientras si lo haría respecto de la de otros tantos.

Si fuera así, sería una decisión normativa arbitraria

Condiciones para una regulación

1. Vasta coincidencia en la literatura: hay que regular antes pronto que tarde. La demora hará que tras adquirir *el trabajo de plataformas on demand vía apps* dimensiones importantes, será difícil modificar o revertir
2. Tener en cuenta el contexto: no se regula a partir de una situación de pleno goce de tutela, sino de absoluta desprotección
3. Considero razonable procurar que la regulación debería cuidar no hacer inviable esta modalidad de contratación, que tiene - más allá de sus carencias en términos de tutela - proyecciones sociales no desdeñables
4. En un régimen especial, **el centro de imputación** no es la dependencia, ni tampoco la autonomía, sino en concreto, **el trabajo de plataformas**

por lo tanto:

- a. El ámbito personal no se refiere a trabajadores autónomos, aunque pueden serlo
- b. Tampoco se refiere a trabajadores dependientes, aunque pueden serlo
- c. Tampoco a una determinada tercera categoría que el ordenamiento no reconoce aún (comentarla)
- d. El centro de imputación del régimen son *los trabajadores de plataforma on demand vía apps*, que merecen protección por esa sola condición**
(no sujeta a la acreditación de status dependiente ni autónomo)

El régimen no debiera requerir más que la acreditación de la condición de trabajador de plataforma para asignar la protección que prevé

No hace falta acreditar la condición de dependencia,

✓ **pero si el trabajador se considera con derecho a ese reconocimiento, debe tener la oportunidad de ejercerlo ante la justicia**

(el régimen especial no debe despojarlo de esa alternativa)

✓ **El ejercicio de los derechos reconocidos por el régimen especial – debe decirlo expresamente la ley - no conlleva en sí presunción alguna de autonomía ni de dependencia**

El trabajador no debe transitar un proceso judicial para acceder a sus derechos elementales, por ejemplo, a la libertad sindical y la acción colectiva, a la cobertura contra los riesgos del trabajo y la atención de la salud, a la portabilidad de su reputación y la inaceptabilidad de la desconexión injustificada

En caso de que la justicia le reconozca esa condición (la dependencia)

el régimen especial debe prever las reglas de articulación

que permitan la aplicación de la norma especial junto con el ordenamiento de los trabajadores dependientes (v.gr, aplicabilidad de las norma compatible con las características de la actividad, prevalencia de la norma especial, norma más favorable, preservación de derechos no tratados en el régimen general de los trabajadores dependientes, etc.)

Lo que un régimen de estas características se propone es **garantizar el *trabajo decente de acceso inmediato***, por la sola constatación de tratarse de *trabajo de plataformas on demanda vía apps*

No es su propósito solucionar la litigiosidad, que no se exacerba (la asignación de tutela, por el contrario, la desalienta)

¿Qué protecciones? El conjunto de tutelas debe ser evaluado políticamente por el legislador. Yo he practicado un inventario de las que sugiere la literatura, las pocas normas en vigor y los proyectos en debate.

Un inventario de derechos que pueden asignarse

- **SALARIO MINIMO**
- **LIMITACIÓN DE LA JORNADA** y reconocimiento de la jornada pasiva
- **DESCANSOS DURANTE LA JORNADA, DIARIO, SEMANAL, ANUAL**
- **SEGURO OBLIGATORIO DE RIESGOS CONTRA ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFS PROFESIONALES** y responsabilidad civil hacia terceros
- **OBLIGACIÓN DE PROVEER IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD**
- **COBERTURA DE SALUD**
- **DEBER DE INFORMACIÓN** detalle de prestaciones – modo de funcionamiento de los algoritmos – *contenido contractual claramente definido* – criterios de asignación de tareas – remuneraciones establecidas – criterio evaluastorios
- **COMPENSACIÓN DE GASTOS** (objeciones de las plataformas)
- **RECONOCIMIENTO DE LA REPUTACIÓN DIGITAL COMO CAPITAL PRIVADO Y PORTABLE**

- **PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDEPENDIENTE Y SEGURO**
- **FORMACIÓN PROFESIONAL**
- **PROTECCIÓN CONTRA LA DESCONEXIÓN INJUSTIFICADA**
- **PROTECCIÓN DE DATOS**
- **ACCESO A DERECHOS FUNDAMENTALES Y PERSONALISIMOS**
- **GARANTÍA LABORAL UNIVERSAL (del informe de la Comisión Global)**
- **DERECHOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**
- **DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL Y ACCION COLECTIVA (sin necesidad de acreditar vinculo de dependencia ni generar presunción alguna en sentido de existencia de ese tipo vincular)**

Derecho a la representación y la acción colectiva

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 (única excepción, FFAA y policía) . Ello es válido incluso para los trabajadores autónomos. Desde luego, donde hay una contraparte y asimetría de poderes – el caso del trabajo de plataformas – esa necesidad es tanto más urgente.

La comisión de expertos 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).

Las 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 (“El trabajo **en sus diversas formas** gozará de la protección de las leyes...”) tienen jerarquía superior a la de las leyes de defensa de la competencia.

Sostengo que en Argentina ese debate debería resolverse en favor del derecho a la negociación colectiva

¿Actúan algunas plataformas como Empresas de Trabajo Temporario (ETT)? Las que así actuaran – ello debe establecerse caso por caso, y no procede hacer determinaciones en abstracto – deben someterse a las reglamentaciones en general rigurosas, que regulan esa actividad.

En ese régimen especial, el trabajador temporario – el trabajador de plataformas en este caso – se encuentra en relación de dependencia directa de la ATT, 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