



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

PROYECTO DE LEY



El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso etc., sancionan con fuerza de...

Ley:

ESTATUTO DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS TECNOLOGICAS

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- **Ámbito personal.** El Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas rige en todo el territorio de la República Argentina para las relaciones laborales que vinculen a las plataformas tecnológicas debidamente registradas, con las personas mayores de 18 años que ponen a disposición su fuerza de trabajo para la distribución o entrega de productos y bienes requeridos a través de las plataformas tecnológicas, por cualquier medio de movilidad.

Artículo 2.- **Definiciones.** A los fines de la presente, se formulan las siguientes definiciones:

a) Plataformas tecnológicas: Sitio de internet disponible a través de acceso web o mediante una aplicación móvil o cualquier otro modo existente o a crearse, que ofrece el servicio de publicidad de productos e intermediación entre proveedores y clientes para la entrega de los mismos bajo demanda.

b) Logueo: proceso por el cual el trabajador registra su ingreso a la plataforma mediante su código personal, poniendo a disposición su fuerza de trabajo para la distribución o entrega de productos o bienes requeridos a través de la plataforma tecnológica.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

c) Identidad Digital: conjunto de datos personales para identificación del trabajador, vinculado al desarrollo de su actividad en la plataforma.

d) Empleador: persona física o conjunto de ellas, o jurídica, que actuando en nombre o representación de una plataforma tecnológica, requiera los servicios de un trabajador.

e) Cliente: usuario o requirente de los productos de los proveedores ofrecidos a través de la plataforma digital

f) Proveedor: persona física o jurídica que ofrece sus productos o bienes a través de la plataforma tecnológica.

Artículo 3.- Exclusiones. Quedan excluidos del presente estatuto todos aquellos trabajadores que efectúen reparto, distribución, mensajería o entrega de mercaderías o productos en relación de dependencia regidos por la ley de contrato de trabajo 20.744 y/o régimen especial, sin perjuicio de utilizar plataformas o dispositivos de comunicación digitales para el desarrollo de su actividad.

Artículo 4.- Relación de trabajo. Habrá relación de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se registre en la plataforma tecnológica como prestador de la movilidad para la distribución o entrega de productos a demanda de los clientes, mediante el pago de una remuneración.

Artículo 5.- Inaplicabilidad del principio de solidaridad. La relación de trabajo se entiende concertada entre la plataforma tecnológica y el trabajador, excluyéndose la responsabilidad laboral a clientes y proveedores de las plataformas digitales.

Artículo 6.- Libertad de formas. Presunción. Para la celebración de la relación de trabajo de la modalidad autónoma rige la libertad de formas, y la expresión del consentimiento no requiere formalidades y se presumirá concertada con la sola registración del trabajador en la plataforma y la asignación de tareas. Para los trabajadores en dependencia se requiere la suscripción de un acuerdo escrito.

Artículo 7.- Acuerdo. En los supuestos en que se requiera acuerdo escrito, sea mediante la suscripción y aceptación electrónica, de adhesión o no, el mismo deberá estar redactado en forma clara y sencilla especificando:

- a) Condiciones generales del vínculo, derechos y obligaciones de las partes;
- b) Remuneración, con indicación del básico, retribuciones adicionales y retenciones.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

- c) Periodo y forma de pago.
- d) Sistema de asignación y distribución de viajes.
- e) Zona geográfica asignada, demarcada en distancia kilométrica y según geolocalización del trabajador.
- f) Facultades disciplinarias del empleador.
- g) Procedimiento de solicitud de licencias, tipos y vacaciones.
- h) Procedimiento para informar accidentes, enfermedades e inconvenientes durante la prestación del servicio.
- i) Medio para efectuar notificaciones entre las partes.
- j) Procedimientos de entrega y devolución del producto.

Artículo 8. Indeterminación de plazo. El contrato se entiende concertado por tiempo indeterminado y hasta tanto las partes decidan resolverlo.

Artículo 9. - Modalidad de la prestación. Los trabajadores pueden vincularse conforme las siguientes modalidades de prestación:

- a) Modalidad autónoma: aquellos trabajadores que, en forma habitual o esporádica, registren un máximo de 21 horas semanales de conexión;
- b) Modalidad dependencia: aquellos que cumplan entre 21 horas y 48 horas semanales de conexión.

CAPITULO II

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 10.- Definición. Se considera jornada de trabajo al tiempo comprendido entre el logueo del trabajador en la plataforma y su desconexión.

Artículo 11.- Libertad según modalidad de trabajo. Los trabajadores de modalidad autónoma pueden determinar su jornada de trabajo, disponiendo libremente su horario de logueo y distribución de horas de conexión diarias, siempre que no superen el límite de la modalidad, y respetando el tiempo de descanso mínimo entre jornada. Los trabajadores dependientes podrán acordar con el



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

empleador un régimen especial de distribución de horas y libertad de logueo según necesidad del servicio y conforme lo establezca la reglamentación.

Artículo 12.- Límite de logueo. El empleador puede establecer un cupo máximo de aceptaciones de logueos, por día o por franjas horarias según las necesidades objetivas del servicio para los trabajadores de la modalidad autónoma.

Artículo 13.- Descanso diario. La jornada semanal de trabajo se establece para cada modalidad, con un tiempo de descanso mínimo entre una y otra jornada diaria de 12 horas.

CAPITULO III

REMUNERACIONES

Artículo 14.- Retribución por pedido. Los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración en dinero por cumplimiento de pedido asignado.

Artículo 15.- Forma de cálculo de retribución. La retribución por cada pedido será igual para todos los trabajadores, calculada según distancia y tiempo de realización.

Artículo 16.- Remuneración mínima garantizada. Los trabajadores registrados bajo la modalidad de dependencia perciben una remuneración mínima garantizada equivalente al monto del salario mínimo vital y móvil, en proporción a la duración de la jornada, en cada periodo mensual, y por la sola disponibilidad en plataforma. Para estos casos, la retribución por pedido será computada en lo que supere la remuneración mínima garantizada.

Artículo 17.- Derecho a retribución. La retribución se devengará aun cuando el envío, distribución o entrega no se haga efectivo por decisión y/o responsabilidad del cliente o del proveedor.

Artículo 18.- Propinas. Las propinas no se consideran remuneración, corresponden al trabajador que la recibe y están exentas de rendición de cuentas. La reglamentación determinará su restitución al trabajador cuando estas se efectúen mediante la utilización de la plataforma tecnológica.

Artículo 19.- Periodo de pago. El pago de las remuneraciones deberá realizarse de la siguiente forma:



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

- a) Para los trabajadores en modalidad dependiente, al vencimiento de cada mes calendario;
- b) Para los trabajadores de modalidad autónoma, al vencimiento de cada semana de trabajo sobre la retribución devengada en dicho periodo.

Artículo 20.- Lugar de pago y forma. Las remuneraciones deben ser abonadas mediante depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de la República Argentina, sin costo para el trabajador.

Los trabajadores podrán acordar con el empleador otros medios de pagos electrónicos, conforme lo establezca la reglamentación.

Artículo 21.- Sueldo Anual Complementario. El sueldo anual complementario será abonado a los trabajadores de modalidad dependiente conforme lo previsto por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Artículo 22.- Recibos. La remuneración debe instrumentarse mediante recibo firmado electrónicamente por el trabajador y el empleador, y debe contener las enunciaciones de la ley 20.744. (t.o. 1976) y sus modificatorias. Para la modalidad autónoma, podrán establecerse recibos simplificados conforme la reglamentación.

CAPITULO IV

VACACIONES

Artículo 23.-Vacaciones. La extensión de las vacaciones para los trabajadores en modalidad dependiente se determina en relación a la antigüedad en el empleo computada al 31 de diciembre del año que correspondan su otorgamiento.

Para determinar la cantidad de días de vacaciones y su comunicación resulta de aplicación a los trabajadores comprendidos en modalidad de dependencia lo previsto por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Artículo 24.-Retribución. El trabajador en modalidad dependiente percibirá una retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará según el valor que surja de dividir el promedio de las remuneraciones percibidas en el año o período menor, según corresponda, por el promedio de horas trabajadas en dicho



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

periodo y este valor multiplicado por la cantidad de días de vacaciones que correspondan.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser abonada a la iniciación del mismo.

CAPITULO V

LICENCIAS

Artículo 25.-Licencias. Resultan de aplicación a los trabajadores en modalidad dependiente, las licencias previstas por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, sin perjuicio de las establecidas en el presente título.

- a. Por razones particulares planificadas: treinta (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No se computará dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo ni la acumulación del fondo de reserva.
- b. Por violencia de género en los términos del artículo 4 de la ley 26.845: hasta diez (10) días corridos por año calendario, acreditando ante el empleador la constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial.

Artículo 26. Licencia y cálculo de remuneración

Los días de goce de licencia serán computados como días trabajados a los efectos del cálculo de la remuneración mínima garantizada para los trabajadores de la modalidad dependiente.

CAPITULO VI

DEL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 27.- Beneficio jubilatorio. Los trabajadores bajo la modalidad dependiente tienen derecho a la jubilación ordinaria, y la contribución patronal respecto de las tareas a que se refiere la presente ley es la que corresponde al régimen de la ley 24.241 Sistema Integrado Previsional Argentino.

Artículo 28.- Previsión Social. Los Trabajadores Autónomos darán cumplimiento a sus obligaciones previsionales y tributarias mediante su inscripción en el Régimen



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

Simplificado para Pequeños Contribuyentes, instituido por la Ley 24.977, o al Régimen General según corresponda.

CAPITULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.- Facultad sancionatoria. El empleador está facultado para imponer sanciones disciplinarias proporcionales a las faltas e incumplimientos, respetando el derecho de defensa del trabajador y su información.

Artículo 30.- Sanciones. El trabajador que cometiere una falta disciplinaria podrá ser sancionado con suspensión de logueo o interrupción de la conexión en plataforma. Se prohíbe la multa o afectación de la remuneración como sanción disciplinaria.

Artículo 31.- Forma de sancionar. Toda sanción debe fundarse en justa causa, notificarse fehacientemente e indicar plazo y condiciones de su aplicación. La reglamentación dispondrá el modo y plazo para que el trabajador pueda solicitar su revisión.

Artículo 32.- Exención de responsabilidad del trabajador. No podrá considerarse incumplimiento o falta laboral una calificación negativa en la prestación del servicio fundada en demoras, mal estado del producto provisto como objeto del transporte, o por deficiencias en la asignación del viaje o encargo por parte del empleador.

CAPITULO VIII

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Artículo 33.- Obligaciones del trabajador. El trabajador está obligado a:

- a) Realizar los envíos que se les asignen mientras se encuentren logueado, salvo causa justificada.
- b) Salvo caso de fuerza mayor, dar aviso inmediato de enfermedad o accidente ocurrido durante la jornada, con indicación del lugar en que se encuentra.
- c) Permitir su ubicación y geolocalización durante su jornada laboral para la prestación del servicio y una adecuada asignación de encargos.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

- d) Entregar constancia fehaciente de la situación que acredita la licencia solicitada en un plazo máximo de 48hs desde su requerimiento.
- e) Cumplir las instrucciones de servicio.
- f) Cuidar las cosas confiadas para su traslado o entrega.
- g) Preservar la inviolabilidad de la información personal del cliente.
- h) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

Artículo 34. Derechos del trabajador. El trabajador tiene derecho a:

- a) El resguardo de su salud e integridad física y al desempeño de la actividad en condiciones de higiene y salubridad.
- b) Recibir capacitación para el desempeño seguro de su labor, y sobre medidas de salubridad e higiene para la manipulación y transporte de sustancias alimenticias.
- c) Acceder a la información solicitada a su empleador, y obtener respuesta en un plazo máximo de 72hs de requerida.
- d) La titularidad y portabilidad de su identidad digital.
- e) Requerir al empleador la rectificación de información incorrecta que conste en su identidad digital, pudiendo solicitar la réplica de calificaciones negativas recibidas.
- f) Requerir al empleador la eliminación de su identidad digital una vez extinguida la relación laboral.

Artículo 35.- Obligaciones del empleador. El empleador está obligado a:

- a) Informar a los trabajadores las características de los viajes asignados
- b) No solicitar ningún tipo de actividad ajena al objeto de la relación, ni el traslado de elementos prohibidos, tóxicos, residuos o cargas peligrosas.
- c) No abonar al trabajador una retribución menor a la fijada por esta ley.
- d) Entregar al trabajador constancia fehaciente del depósito de los aportes al Fondo de reserva por enfermedad cuando este lo solicite.
- e) Establecer una vía de comunicación segura con el trabajador a través de la propia plataforma, a donde se tendrán por notificadas las comunicaciones.
- f) Asegurar la accesibilidad de la identidad digital del trabajador.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

- g) Proteger los datos personales del trabajador.

CAPITULO IX

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN

Artículo 36.- Finalizar logueo. Los trabajadores pueden dejar de loguearse en forma definitiva, comunicando la decisión por medio fehaciente al empleador.

Artículo 37.- Abandono de la relación. Transcurrido 30 días sin que el trabajador se haya puesto a disposición mediante logueo o efectuado la comunicación prescripta en el artículo anterior, se considerará extinguida la relación, sin derecho a indemnización.

Artículo 38.- Impedimento de logueo. Extinción de la relación. El bloqueo o impedimento del empleador, sin causa justificada, para que el trabajador de cualquier modalidad pueda loguearse durante un lapso mayor a 15 días, produce la extinción de la relación y genera derecho a la indemnización.

Artículo 39.- Justa causa. El empleador podrá mediante causa justificada, extinguir la relación sin derecho a indemnización, y sin perjuicio del derecho de los trabajadores a cuestionar la causa invocada.

Artículo 40.- Indemnización. Si no se invocara causa, o si la causa invocada no resultara acreditada, el trabajador deberá ser indemnizado mediante el pago de una suma equivalente a la mayor remuneración percibida en los últimos 6 meses, por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses.

CAPITULO X

DERECHO DE INFORMACIÓN

Artículo 41.- Información. El empleador está obligado a informar:

- a) Los encargos realizados y las remuneraciones diarias devengadas.
- b) Casuales que impiden el logueo al trabajador.
- c) Activación y cese de sistema de geolocalización.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

d) Toda la información contenida en su identidad digital y cualquier calificación efectuadas por los usuarios de la plataforma.

CAPITULO XI

CONDICIONES Y ELEMENTOS DE TRABAJO

Artículo 42.- Condiciones de seguridad y salubridad. El empleador debe asegurar el resguardo de la salud e integridad física de los trabajadores mediante condiciones de higiene y salubridad, conforme disponga la reglamentación.

Artículo 43. Protección del trabajador. El empleador debe asegurar la protección de los trabajadores de cualquier modalidad contra todos los riesgos del trabajo. A tal fin debe suscribir un contrato con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo o seguro de accidentes personales conforme la modalidad de trabajo.

Artículo 44. Seguro contra accidentes y enfermedades. El trabajador bajo modalidad autónoma debe gozar de un seguro personal contra riesgos por accidentes laborales a cargo del empleador, que incluya, como mínimo:

- a) Muerte accidental
- b) Invalidez total o parcial permanente por accidente
- c) Gastos de sepelio
- d) Asistencia médica y farmacéutica.

La reglamentación podrá ampliar las coberturas enunciadas y definirá la suma mínima asegurada, y otras formas de aseguramiento por accidentes no vinculados a la realización del servicio.

Artículo 45.- Elementos de trabajo. El empleador proveerá a los trabajadores los elementos esenciales de trabajo para garantizar su seguridad y la del objeto transportado; y asumir sus costos de instalación, mantenimiento y reparación. Son considerados elementos esenciales de trabajo:

- a) Infraestructura para el traslado de productos
- b) Elementos lumínicos o reflectivos de protección personal y seguridad vial.
- c) Conectividad a datos de internet



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

Artículo 46.- Cuidado. El trabajador será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos de trabajo provistas por el empleador. En ningún caso responderá por el desgaste por su uso normal.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste de los elementos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas.

Artículo 47.- Provisión opcional. Podrán adicionalmente ser provistos total o parcialmente por el empleador:

- a) Medio de locomoción.
- b) Teléfono celular con conexión a internet.

En caso de su provisión, ninguno de estos elementos será considerado remuneración en ningún caso.

TITULO II

RÉGIMEN DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

Artículo 48.- Fondo de reserva por enfermedad para modalidad dependiente.

Los empleadores deben integrar un fondo obligatorio mensual a modo de reserva, desde el inicio de la relación laboral y a nombre del trabajador en modalidad dependiente, para solventar una prestación dineraria en casos de ausencia por enfermedad o accidente no vinculados a la realización del servicio. El fondo se integra por una suma mensual equivalente a 4 (cuatro) remuneraciones diarias promedio, calculada sobre los 6 meses anteriores, o periodo inferior, aportadas 2 (dos) por el empleador y 2 (dos) retenidas de las retribuciones del trabajador.

Artículo 49. Integración. La reserva mensual debe depositarse en los primeros 15 días de cada mes en una cuenta especial a nombre del trabajador en entidades bancarias habilitadas, conforme reglamentación que permita mantener la indemnidad de los depósitos según las variaciones del poder adquisitivo de la moneda.

Artículo 50. Irrenunciabilidad e intangibilidad. La integración del Fondo es irrenunciable por el trabajador, no puede ser embargado, cedido, compensado, gravado ni destinado a otros fines.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

Artículo 51. Información. El trabajador podrá conocer en todo momento el estado de su cuenta y cumplimiento de la integración mensual del fondo.

Artículo 52. Pago. El trabajador debe informar de la enfermedad o accidente no vinculados a las tareas laborales que le impida loguearse, solicitando el pago de una remuneración diaria promedio por cada día de imposibilidad, detrída del fondo de reserva de reserva, y hasta su reincorporación al trabajo o el agotamiento de los recursos del fondo.

Artículo 53. Acumulación. Los saldos existentes del fondo al finalizar el año calendario se acumularán al periodo anual subsiguiente.

Artículo 54. Retiro. Al extinguirse la relación laboral, por cualquier causa, el trabajador podrá solicitar la entrega de los recursos existentes en el fondo al momento del cese laboral.

TITULO III

EQUIDAD LABORAL

Artículo 55. Equidad. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en iguales situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, género, religión o raza o cualquier otra naturaleza.

Artículo 56.- Trato desigual. Todo trabajador, conforme lo establezca la reglamentación, podrá solicitar a su empleador las razones fundadas ante una situación de trato desigual que implique diferencia salarial entre pares que desarrollen las mismas tareas en iguales condiciones. Acreditada la diferencia el trabajador podrá solicitar al empleador la regularización de dicha situación en un plazo no mayor a cincuenta (50) días corridos.

Artículo 57. Prohibición de trabajar. Resultan de aplicación a los trabajadores en modalidad dependiente, las previsiones sobre protección de la maternidad, previstas por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, sin perjuicio de las establecidas en el presente título.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

Artículo 58.- Estabilidad laboral. La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

TÍTULO IV

REPUTACIÓN DIGITAL

Artículo 59.- Titularidad identidad digital. El trabajador es titular y portador de su identidad digital, la que puede utilizarse en las diferentes relaciones laborales vinculadas con plataformas tecnológicas.

Artículo 60.- Información. El empleador debe asegurar el acceso de cada trabajador a su identidad digital, así como rectificar datos o información incorrecta sobre su persona. Garantizan también la seguridad de la información personal, y la transmisibilidad y portabilidad de la identidad.

Artículo 61.- Derecho al olvido. Una vez finalizado el vínculo laboral, el trabajador puede requerir la eliminación de todos los datos recabados durante el desarrollo de su tarea y eliminar su identidad digital.

TÍTULO V

DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 62.- Libertad Sindical. Los trabajadores de plataformas tecnológicas gozan del derecho de organización sindical libre y democrática, de negociación colectiva y huelga previstas en la Constitución Nacional, en los términos de las leyes 14.250, 14.786 y 23.551 y las que en el futuro modifiquen o reemplacen, demás normas internacionales en materia laboral y sindical.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

TÍTULO VI

REGISTRO NACIONAL DE PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS

Artículo 63.- Registro nacional de plataformas tecnológicas. Crease el Registro Nacional de Plataformas Tecnológicas de servicios, que funcionará en órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación con el objetivo de registrar todas las plataformas tecnológicas de trabajo que funcionen en el país sujeto a la presente.

Artículo 64.- Autoridad de aplicación. El Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o la autoridad que disponga el Poder Ejecutivo de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente, quien reglamentará los términos de registración de las plataformas para su funcionamiento.

Artículo 65.- Funciones. La autoridad de aplicación tendrá como funciones:

- a) Llevar el registro de nacional de plataformas tecnológicas.
- b) Reglamentar el proceso de registración.
- c) Elaborar y publicar estadísticas sobre el funcionamiento de plataformas, trabajadores y toda información para el diseño de políticas públicas en la materia.
- d) Proveer la coordinación y cooperación de la Nación con las provincias y los municipios en la actividad laboral bajo plataformas tecnológicas
- e) Control del ejercicio de los derechos y del cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores y plataformas tecnológicas.

TITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 66. Registración de trabajadores. La Administración Federal de Ingresos Públicos dictará las reglamentaciones que permitan el Alta Temprana del personal comprendido en este Estatuto mediante un trámite simplificado.

Artículo 67.- Exclusión. Exclúyase a los trabajadores comprendidos en esta ley del ámbito de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, salvo en lo expresamente referido, y lo que resulte compatible y guarde coherencia con la modalidades propias del régimen que se establece.

Artículo 68.- Comuníquese al Poder Ejecutivo de la Nación.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

Dip. Nac. M. Soledad CARRIZO

Dip. Nac. Lidia ASCARATE



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente

Ponemos nuevamente a su conocimiento este proyecto de ley, originalmente tramitado bajo el expediente 3482-D-2020, pero que ante su falta de tratamiento y la vigencia de las condiciones que motivaron originalmente su elaboración, los aquí firmantes nos vemos interpelados a reiterar la necesidad de su tratamiento.

Quienes suscribimos este proyecto, lo hacemos con el objetivo de responder al interrogante que desde hace tiempo atraviesa a todos los trabajadores de nuevas formas laborales ¿La revolución tecnológica laboral los condena a la informalidad?

Es precisamente la negativa a esta respuesta el fundamento del proyecto que aquí acompañamos, y mediante el cual diseñamos un marco regulatorio del trabajo a través de plataformas tecnológicas; una de las tantas y crecientes prácticas que han desbordado las relaciones laborales en Argentina, y el mundo.

Dicha negativa encuentra su justificativo en principios protectorios de todos los trabajadores de nuestro país: la progresividad, la equidad, una retribución justa, protección contra el despido arbitrario, la organización sindical, y el amplio catálogo de condiciones que el artículo 14 bis de nuestra constitución demanda.

No obstante la ley de contrato de trabajo 20.744 construir la fuente de derechos y obligaciones que alcanza a las relaciones laborales que vinculan a trabajadores y empleadores en todo el país; la realidad impulsa nuevas formas laborales que reclaman una regulación jurídica diferente que contemple nuevas herramientas que desbordan la tradicionales formas de contratación.

El creciente desarrollo del sector tecnológico y las nuevas demandas de consumo han traído consigo novedosas formas de vinculación laboral que no encuentran en la ley 20.744 un marco adecuado y suficiente para regular las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Así las cosas, la configuración y forma de desarrollo de estas modalidades superan las tradicionales relaciones de dependencia, y requieren una readecuación normativa que integre a los proyectos empresariales y las pretensiones de quienes buscan vincularse laboralmente con estos.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

La rigidez de la vinculación laboral tradicional bajo la ley de contrato de trabajo y la ausencia de una contemplación normativa específica que recepte las particularidades de estas nuevas formas se traducen en la marginalización de trabajadores sujetos a inseguridad, remuneraciones inferiores, ausencia de protecciones laborales, e imprevisibilidad sobre su futuro.

Las problemáticas que se desprenden de dicha informalidad, generan a su vez un notable incremento de la judicialización de estas relaciones laborales, dirigiendo hacia los jueces la tarea de configurar o calificar jurídicamente el vínculo y determinar para cada caso el régimen jurídico que debería aplicarse.

Como conclusión, se genera una amplia disparidad jurisprudencial, con afectación y desprotección tanto a trabajadores como a los titulares de empresas, que terminan por desalentar sus proyectos.

Frente a ello y en atención a la necesidad de generar incentivos para el desarrollo de nuevos emprendimientos empresariales en el país, con seguridad para todas las partes y actores involucrados, los aquí firmantes nos vemos interpelados a una rápida intervención.

Así, buscando generar certidumbre y seguridad para trabajadores y empleadores, proponemos este proyecto que busca conciliar las nuevas realidades laborales y promover el crecimiento económico en nuestro país.

Las nuevas realidades laborales en Argentina

Las plataformas digitales tienen presencia en Argentina desde hace poco tiempo, incrementando su actividad en los últimos 5 años a través de emprendimientos extranjeros con filiales nacionales, y promoviendo el impulso de otras de origen nacional.

Su desarrollo se vincula a un creciente interés por sus servicios, y el incremento de oferta de mano de obra interesada en estas formas laborales no tradicionales o atípicas; mostrando así una transición, ya sea por elección o necesidad o como una forma de obtener ingreso primario o secundario, hacia formas atípicas de empleo¹.

¹ Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires, 2019. P. 19. Disponible en <https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/>



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

Estas formas de empleo llamadas “atípicas” pueden ayudar a las personas a insertarse en el mundo laboral o a complementar sus ingresos. En ese sentido, las plataformas digitales prometen oportunidades para democratizar la generación de ingresos. Sin embargo, presentan también el riesgo de la precarización del trabajo, lo que genera retos desde el punto de vista regulatorio y desafía el alcance de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores enmarcados en estos modelos².

Actualmente, en nuestro país poco más de 10 empresas se encuentran funcionando bajo la modalidad de plataformas tecnológicas para la intermediación de servicios, e integran aprox. 160.000 trabajadores bajo modelos de vinculación que transitan desde la informalidad a la autonomía.

En la mayoría de estos casos, la vinculación laboral entre empleados y plataforma se desarrolla a través de esquemas de prestación de servicios como trabajadores independientes o autónomos registrados mediante el régimen de monotributo. Cada trabajador dispone libremente día y hora de conexión para la prestación de su fuerza laboral aportando los elementos para prestar el servicio (conexión a internet, celular, medio de transporte, ropa, etc.). El trabajador conectado recibe órdenes de trabajo vinculadas servicios de la plataforma y por cuyo cumplimiento recibe un pago definido por la propia plataforma.

Con distintas variantes, la vinculación laboral entre las partes se presenta bajo un esquema de independencia y autonomía, con ausencia de mecanismos protectorios básicos como seguro, salario mínimo, licencias y descansos para los trabajadores.

Eso adquiere especial importancia al analizar con detalle las notas caracterizantes que integran el universo de trabajadores de estas modalidades, y cuyos datos son ofrecidos por el informe de Cipepec y OIT³

- Predominio de trabajadores jóvenes: más del 90% de los prestadores es menor de 60 años, y un tercio tiene menos de 30. Asimismo, la edad promedio de los trabajadores de plataformas en Argentina es de 38 años,

² Ibidem, p.13

³ Madariaga, Ob. Cit.y Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

- disparidad de género con una alta proporción de masculinización de los trabajadores: 4 de cada 5 trabajadores de plataformas son hombres.

- Sobrecalificación en relación a tareas realizadas: si bien varía sustancialmente según la plataforma, los trabajadores de plataformas cuentan, en promedio, con niveles de estudios elevados. En efecto, casi el 90% de los encuestados ha finalizado el nivel secundario.

- Exclusividad de ingresos: poco más de la mitad de los encuestados declaran no recibir otros ingresos laborales por fuera de los que genera su actividad en la plataforma y un 60% manifiesta que no hubiese podido hacer frente a sus gastos habituales de no haber sido por dicha ocupación, sobre todo entre quienes realizan actividades técnicas u operativas. Al mismo tiempo, quienes sí poseen alguna fuente de ingreso alternativa, sostienen que las ganancias provenientes de su actividad en las plataformas representan, en promedio, el 65% de su renta total.

- Dedicación diaria: los prestadores de servicios a través de plataformas declaran trabajar 7 horas por día hábil en promedio. Aun así, casi el 60% de los encuestados trabaja menos de 40 horas semanales, y casi tres cuartos lo hace en horarios rotativos.

- Informalidad laboral: sólo un 55% de los encuestados afirmó realizar aportes provisionales por su actividad en la plataforma (de los cuales casi el 90% lo hace a través del régimen de monotributo), y apenas el 40% posee una obra social a raíz de su trabajo.

La importancia del proyecto

El derecho laboral argentino se edifica sobre el presupuesto de una relación desigual entre empleador y trabajador, fundada en una subordinación económica y técnica que debe reequilibrar mediante herramientas jurídicas protectorias.

Desde dicho paradigma, el ordenamiento jurídico define un catálogo de derechos y prerrogativas indisponibles para las partes, mediante la cual procura garantizar condiciones mínimas para un desarrollo digno de la vida del trabajador.

Hoy el mundo se enfrenta a un nuevo de cambio tecnológico, que impacta transversalmente sobre las relaciones humanas y laborales, demandando una readecuación y modernización de los ordenamientos jurídicos.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

La economía de plataformas, como modelo de intermediación a través de sistemas digitales que no brindan el servicio subyacente, sino que se limitan a garantizar las condiciones o el escenario adecuado para que interactúen oferta y demanda⁴; trae consigo desafíos que este Congreso debe acompañar.

Desde allí, debemos procurar el diseño de herramientas coherentes con estos desarrollos tecnológicos, buscando su promoción, pero también la protección de los trabajadores; entendiendo que los mecanismos protectorios tradicionales deben ser revisados y actualizados.

El control que los titulares de estas plataformas ejercen por sobre los trabajadores (determinación del precio del servicio, diseño de asignación de trabajo, supervisión y evaluación de desempeño de los trabajadores, desvinculación, etc.) resulta dirimente al momento de definir una regulación, en tanto no es viable sostener la indiferencia por parte de estas empresas sobre el grado de informalidad y desprotección que prevalece en esta modalidad.

Así las cosas, la ausencia de un marco normativo regulatorio de los derechos laborales y previsionales de estos trabajadores atenta contra la seguridad tanto para las empresas como para los trabajadores.

En adición, los aquí firmantes ponemos en resalto la disparidad con que esta materia ha sido tratada jurisprudencialmente, encontrando hoy en nuestro país un disperso y reducido –pero creciente– catálogo de fallos que interpelan a este Congreso a una pronta injerencia en legislativa.

En este sentido, las reducidas experiencias judiciales se caracterizan por su disparidad y en algunos casos diferencia argumental, reconociendo por una parte la relación de dependencia; mientras que en otros, la imposibilidad de determinar la existencia de una relación de subordinación laboral entre las partes. Se destacan también algunos pronunciamientos que han incorporando cuestiones sobre la seguridad y registración de las plataformas:

a) N° 46618/2018 – ROJAS LUIS, ROGER MIGUEL Y OTROS c/RAPPI ART. S.A. s/ MEDIDA CAUTELAR, de julio de 2019. En esta, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la medida cautelar dictada en primera instancia, que obligaba a la plataforma de repartes Rappi a desbloquear (reincorporar) a tres trabajadores. A diferencia del tribunal de segunda instancia, quien consideró que

⁴ Madariaga, Ob. Cit. p. 15.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

no es posible determinar la existencia de una relación de dependencia, la jueza del tribunal inferior no sólo consideró acreditada la existencia de una relación laboral sino que refirió también al derecho de sindicalización de los trabajadores de plataformas.

b) Sala I de la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo de la Ciudad de Buenos Aires. Autos caratulados: “Envíos Ya S.A. y otros c/ GCBA y otros sobre Incidente de Apelación – Amparo - Otros”, con fecha 12 de Julio de 2019

c) Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario Nº 2. Autos caratulados: “Envíos Ya S.A. y otros c/ GCBA y otros sobre Amparo - Otros”, con fecha 10 de abril de 2019

d) Sala III de la Cámara de Apelaciones en lo Penal, Contravencional y de Faltas de la Ciudad de Buenos Aires. Autos caratulados: “UBER y otros sobre 83 – Usar indebidamente el espacio público c/ fines lucrativos no autorizados”.

Estos últimos, referidos a la prohibición del funcionamiento de plataformas en la ciudad Autónoma de Buenos Aires que no se encuentren debidamente registradas en el Registro Único de Transporte en Motovehículos y/o Ciclorodados (RUTRraMyC), conforme Ley 5526.

Sobre el articulado y su metodología

En atención al creciente desarrollo de plataformas tecnológicas que involucran una relación laboral informal no alcanzada por ninguna regulación, resulta imperativo el diseño de un marco regulatorio como el aquí propuesto.

Este proyecto intitulado “ESTATUTO DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS”, recepta herramientas regulatorias para las formas de vinculación laboral que no responden al paradigma de trabajo de dependencia tradicional, sea ya por una menor cantidad de horas, por la mayor disponibilidad y discrecionalidad del trabajador para vincularse, etc.; buscando el equilibrio entre el desarrollo tecnológico, nuevas modalidades laborales y la protección de los trabajadores.

El estatuto está integrado por 68 artículos, distribuidos títulos y capítulos que sistematizan los ejes centrales de esta nueva modalidad: Condiciones generales, jornada de trabajo, remuneraciones, vacaciones, régimen de enfermedades y accidentes inculpables, licencias, régimen de seguridad social, régimen



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

disciplinario, derechos y obligaciones de las partes, extinción de la relación, derecho de información, condiciones y elementos de trabajo, equidad laboral, reputación digital, derechos colectivos, registro nacional de plataformas tecnológicas y disposiciones finales

La redacción del proyecto traduce el objetivo de equilibrar estos emprendimiento y desarrollos tecnológicos con un marco protectorio del trabajador no inferior a la ley de contrato de trabajo 20.744, pero si readecuada a nuevas demandas sociales.

Los artículos 1 a 8 del proyecto circunscriben el ámbito personal, las exclusiones y ofrecen -dada la novedad del objeto- un marco de definiciones necesarias para la identificación de los actores y demás elementos que integran la norma.

El artículo 9 representa un aspecto central de este proyecto, innovando en su diseño a través de una propuesta de vinculación laboral dual: los trabajadores pueden vincularse mediante una modalidad autónoma y mediante una modalidad de dependencia.

Los artículos subsiguientes desarrollan el alcance de ambas modalidades y sus particularidades, destacándose un mínimo protectorio compuesto por seguro, registración, retribución, fondo de reserva por enfermedades y accidentes, seguridad social, capacitación y formación, etc. para ambas modalidades de prestación laboral.

La diferencia entre ambas formas de vinculación se traduce en un mayor catálogo de prerrogativas para el caso de los trabajadores en dependencia, contemplando su carácter de subordinación para con la plataforma, adquiriendo así una condición similar al marco que ofrece la ley de contrato de trabajo 20.744: remuneración mínima garantizada, sueldo anual complementario, vacaciones pagas, licencias, entre otras, pero contemplando las características especiales de esta forma.

Esta doble modalidad de vinculación reconocida en el proyecto se fundamenta en la necesidad de contemplar 2 extremos: un universo de trabajadores que encuentran en la mayor flexibilidad horaria y de relación laboral (con especial referencia a la libertad de logueo, la reducida carga y disponibilidad de horas, un incentivo para su vinculación), por un lado; y por el otro, aquellos trabajadores que responden a un esquema de vinculación laboral tradicional y que participan de esta relación laboral con plataformas tecnologías no motivados por su flexibilidad sino condicionados por la falta de otras oportunidades laborales a donde insertarse.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

De esta forma, la dualidad permite poner a resguardo a todos los actores involucrado en el sistema, a los trabajadores como a empleadores que reclaman el reconocimiento de sus particularidades.

Como aspectos de especial importancia merecen destacarse los siguientes:

- Fondo de reserva por enfermedad: se crea un insumo económico mediante el aporte obligatorio y mensual de empleadores y trabajadores desde el inicio de la relación laboral y a nombre del trabajador, para solventar una prestación dineraria en casos de enfermedad o accidente no vinculados a la realización del servicio. Este fondo es irrenunciable por el trabajador, no puede ser embargado, cedido, compensado, gravado ni destinado a otros fines.

- Régimen de seguridad social

- El derecho a la información del que gozan los trabajadores quienes desde el inicio de su vínculo laboral pueden conocer los criterios utilizados por la plataforma para la asignación de tareas y toda la información contenida en su identidad digital y cualquier calificación efectuadas por los clientes.

- La equidad laboral: asegura un trato igualitario a todos los trabajadores sin distinción de sexo, facilitando a los trabajadores una herramienta para eliminar las desiguales que implique diferencia salarial entre trabajadores que desarrollen las mismas tareas en iguales condiciones.

- La reputación digital: concede a cada trabajador la titularidad y portabilidad de su identidad digital, garantizando el pleno acceso a su contenido así como el derecho a rectificar datos o información incorrecta. Un aspecto de especial importancia lo constituye la inclusión expresa del derecho al olvido, permitiendo que una vez finalizado el vínculo laboral que el trabajador pueda requerir la eliminación de todos los datos recabados durante el desarrollo de su tarea y eliminar su identidad digital.

- La creación de un registro nacional de plataformas tecnológicas que permita no solo la identificación de estos desarrollos sino contar con insumo informativo estadístico sobre estas nuevas modalidades.

Por todo lo expuesto, y en cumplimiento de los compromisos internacionales en materia laboral que nuestro país ha suscripto, haciendo efectiva la manda constitucional del artículo 14 bis y con el objetivo de proveer lo conducente a la



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

prosperidad del país, la promoción, introducción y establecimiento de nuevas industrias, el progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores ponemos a su consideración este proyecto confiando en su pronta aprobación.

Dip. Nac. M. SOLEDAD CARRIZO

Dip. Nac. Lidia ASCARATE – Dip. Nac. Gabriela LENA