

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación sancionan con fuerza de Ley:

LA NECESIDAD DE REGLAMENTACION DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

TÍTULO I: Definiciones

Artículo 1.- Plataformas Digitales de Servicios. Para efectos de esta ley se entiende por Plataforma Digital de Servicios toda persona jurídica que ofrece sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos, la realización de los servicios conectando a los trabajadores con los clientes que los solicitan. Se presume de derecho que la Plataforma de Servicios es representada como empleadora por la persona humana o jurídica autorizada legalmente para realizar funciones de dirección o administración por cuenta o representación de ella en la Argentina

Artículo 2.- Trabajadores(as). Para efectos de esta ley se entiende por trabajador(a) toda persona humana que preste servicios a una de las plataformas señaladas en el artículo anterior, a través de una infraestructura digital que lo conecta con los clientes y con el objeto de prestar el servicio que la plataforma ofrece, en virtud de un contrato de trabajo.

Artículo 3.- Contrato de trabajo. Para efectos de esta ley se entiende por contrato de trabajo la convención por la cual la Plataforma de Servicios y el o la trabajador(a) se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, a través de una infraestructura digital que lo conecta con clientes con el objeto de que preste el servicio que la plataforma ofrece, y aquella a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

TÍTULO II: Del contrato de trabajo

Artículo 4.- Perfeccionamiento del contrato. El contrato entre el o la trabajador(a) existirá desde la aceptación de parte del o la trabajador(a) de los términos y condiciones que regularán

la realización de sus labores y la habilitación por parte de la Plataforma de Servicios para poder conectarse a la infraestructura digital a través de la cual ésta organiza la prestación de servicios.

La aceptación y habilitación señaladas en el inciso anterior podrá realizarse por medios digitales. Sin perjuicio de lo anterior, el contrato de trabajo deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en tres ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, y uno enviado a la Inspección del Trabajo.

El o la empleador(a) que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el o la trabajador(a), o que no enviare la copia consignada en el inciso anterior a la Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), será sancionado con una multa cuyo importe y destino deberá ser fijado por la autoridad de aplicación.

Artículo 5.- Contenido del contrato. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1.- Fecha del contrato;
- 2.- Individualización de las partes con fechas de nacimiento e ingreso del trabajador(a);
- 3.- Determinación de la naturaleza y condiciones bajo las cuales deben realizarse los servicios que ofrece la Plataforma;
- 4.- Forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- Demás pactos que acordaren las partes.

Se entenderá por **lugar de trabajo** toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.

Por la naturaleza del trabajo que se realizará, se presume que este contrato es indefinido.

TÍTULO III: De los Derechos

Artículo 6.- Derecho a la información. Al momento de celebrar el contrato, las Plataformas de Servicios deberán informar de manera completa y exhaustiva todos los criterios que la aplicación utiliza para asignar la prestación de un servicio, la forma de cálculo de la remuneración de los mismos, el método de la recolección de datos del o la trabajador(a), el impacto que tienen las calificaciones que se le asignen, así como cualquier otro criterio relevante para el desempeño del trabajo o el ejercicio y respeto de sus derechos.

Además, toda modificación de cualquiera de los criterios enunciados deberá ser comunicada al o la trabajador(a) con anterioridad a su entrada en vigencia.

Artículo 7.- Confidencialidad de los datos personales. Protección. Los datos del o la trabajadora(a) son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la Plataforma de Servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrá ser liberada, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.

Artículo 8.- Jornada autónoma con horarios flexibles. Los y las trabajadores(as) tendrán libertad para escoger sus horarios y cantidad de trabajo, es decir, en qué momento y cuántas horas se conectan a la infraestructura digital. Sin perjuicio de lo anterior, y por motivos de seguridad y salud pública, la jornada de trabajo no podrá exceder las doce horas al día (12 hs), ni tampoco las cuarenta y ocho horas a la semana (48 hs).

Con todo, la jornada deberá ser discontinua. El o la trabajador(a) podrá trabajar continuamente por un máximo de seis horas, con un intervalo de treinta minutos antes de retomar su jornada.

Artículo 9.- Seguridad laboral. Los trabajadores (as) de las Plataformas de Servicios deberán contar con los beneficios de ley contemplados en su modalidad de contrato que garanticen el desarrollo óptimo de su jornada laboral.

Asimismo, las Plataformas Digitales de servicios deberán disponer de un seguro de daños. Reparación y/o reposición para los implementos con los que disponen los trabajadores que realizan funciones de repartidores y/o conductores.

Artículo 10.- Seguridad Social Los trabajadores (as) están sujetos a prestar sus servicios, regulados, mediante el Sistema de seguridad social de pensiones y de salud correspondientes. Los aportes serán asumidos por el trabajador(a) y por la empresa de plataforma digital, según los porcentajes asignados por ley. El incumplimiento de afiliar a los trabajadores(as) al Sistema de Seguridad Social, será motivo de las sanciones que la Autoridad del Trabajo prevé en caso de igual incumplimiento para los que trabajan bajo la modalidad presencial.

Artículo 11.- Jornada pasiva. La remuneración por las horas de jornada pasiva no podrá ser inferior al sueldo mínimo vital aprobado por ley, sin perjuicio de las formas de tarificación de pago por servicios realizados.

Para estos efectos, se entenderá por jornada pasiva de trabajo el tiempo en que el o la trabajador(a) se encuentra a disposición de la Plataforma de Servicios, es decir, conectado a la aplicación sin realizar labores, por causas que no le sean imputables.

Artículo 12. Obligación de Preavisar. El despido de los o las trabajadores(as) debe ser notificado al menos con quince (15) días de anticipación cuando la antigüedad sea menor de un año de servicio y de treinta (30) días cuando la antigüedad supere el año de servicio.

En caso de incumplimiento, el trabajador/a será acreedor/a de una suma igual a la que le hubiera correspondido percibir durante el plazo señalado en el párrafo precedente.

Artículo 13.- Derecho a sindicalización. Los y las trabajadores(as) de una Plataforma de Servicios 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.

Artículo 14.- Derecho a la portabilidad de la reputación digital: Los y las trabajadores(as) de una Plataforma de Servicios que sean calificados por las mismas mediante ranking o cualquier otro mecanismo digital que utilice la plataforma, tendrán derecho a obtener una certificación del puntaje alcanzado a los efectos de acreditar su buen desempeño.

Artículo 15.- Derecho de Accionar. Los trabajadores(as) de este estatuto tendrán derecho a accionar judicial por despidos injustificados, indirecto y en caso de que se violen los derechos expresamente reconocidos ut supra.

TÍTULO IV: De la Extinción

Artículo 16. La Extinción del Contrato de Trabajo. En cuanto no sea incompatible con este estatuto, se estará a lo prescripto en Título XII de la Ley de Contrato de Trabajo, Capítulos II "Extinción por renuncia del Trabajador", Capítulo III "Voluntad concurrente de las partes", Capítulo IV "Por justa causa", V "por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo", Capítulo VI "Muerte del trabajador", Capítulo IX "quiebra o Concurso del Empleador", Capítulo X "Jubilación del Trabajador", XI "incapacidad o inhabilidad del trabajador".

TÍTULO V:

Artículo 17. Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación del presente estatuto y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad de trabajo, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de trabajadores/as bajo su dependencia. Esta información será remitida a la organización sindical competente.

Firmante: Leito, Mario

FUNDAMENTACION DEL PROYECTO

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) en sus Art. 21 y ss, prevé un vínculo laboral que presupone una relación de empleo formal, que se caracteriza por formalizarse en forma escrita u oral, por tiempo indefinido, esto es que está destinado a prevalecer hasta que se produzca su extinción natural lo que acontece generalmente con la jubilación del empleado. Asimismo, admite una serie de derechos regulados por la ley y por los convenios colectivos que derivan de ese vínculo y que habilita el acceso a ciertos derechos de seguridad social adscriptos a la relación de empleo.

Este tipo de contratación, parece no tener las respuestas para fenómenos que se encuentran ya en curso, y que de algún modo anticipan el futuro del trabajo: "El hecho de que el trabajador se constituya en parte de un contrato de trabajo atípico¹— 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." (Goldín ,2020)

El modelo estándar o típico que prevé la LCT supone: un empleador directo perfectamente individualizado, en un vínculo permanente, con una jornada completa, y que se ejecuta en el establecimiento del empleador, de manera que estando presente estas características habrá dependencia.

El efecto disruptivo de la revolución digital nos aparta de este modelo típico laboral. La doctrina actual suele distinguir entre dos modalidades del trabajo en las plataformas digitales: a) el trabajo colaborativo o "crowdwork offline", que son todas aquellas actividades o servicios que se realizan en línea, independientemente de la ubicación, y b) el trabajo a pedido a través de las aplicaciones o "work on demand via apps", que se refiere a actividades físicas o servicios que se realizan localmente (Stefano, 2016). Entre las actividades más habituales del trabajo a pedido a través de plataforma, se encuentra el

¹ 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)

transporte y la entrega de productos y los servicios a domicilio. En estos casos se usan aplicaciones para conectar la demanda con el suministro de mano de obra, generalmente dentro de una zona geográfica delimitada.

Según enseña Goldin (2020), estas modalidades —más o menos modernas— por notables que sean los factores de tipicidad que en ellas se reconocen, conservan rasgos que permiten relacionarlas con el contrato original de trabajo, del que de algún modo se diferencian y apartan, como por ejemplo: el compromiso personal del trabajo humano (del prestador), desigualdad contractual, la presencia de un sujeto dominante (el dador de trabajo) y consecuente necesidad de amparo.

También se advierte un permanente intento de las empresas empleadoras, de calificar a este tipo de trabajadores, sobre todo aquel que presta un servicio personal en plataforma basadas en la ubicación, como “emprendedores”. Esto es erróneo en la medida que no tienen cómo llegar autónomamente a sus clientes, también, porque no tienen la posibilidad de “crecer” en su rubro, sumado a que les cambian unilateralmente las condiciones de trabajo, que deben realizar su labor con implementos exclusivos de la aplicación y pueden ser desconectados de manera arbitraria por las aplicaciones.

La OIT, en su publicación del 2019 “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo”, entrega un informe con los primeros estudios comparativos sobre las condiciones de trabajo en las plataformas. En este informe se presentan 18 propuestas para garantizar un trabajo decente en las plataformas digitales. Entre ellas, se pueden mencionar:

1. Otorgar un estatus adecuado a los trabajadores;
2. Permitir que estos ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva;
3. Garantizar el salario mínimo aplicable del país de residencia de los trabajadores;
4. Garantizar la transparencia en pagos y las comisiones cobradas por las plataformas;
5. Garantizar que los trabajadores puedan rechazar tareas;
6. Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma;
7. Garantizar que los términos del servicio estén redactados de manera clara y concisa;
8. Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben

9. Adoptar y aplicar códigos de conducta para los usuarios de la plataforma;
10. Garantizar que los trabajadores puedan apelar una ausencia de pago, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificaciones, acusaciones de violaciones del código de conducta y suspensiones de cuentas;
11. Garantizar que las instrucciones sean claras y que sean validadas antes de publicar cualquier trabajo;
12. Indicar claramente y de manera coherente las tareas que puedan acarrear un estrés psicológico o que puedan generar daños;
13. En materia de protección social, el informe contiene tres recomendaciones para adaptar el sistema de protección a los trabajadores de las plataformas digitales estén, a saber;
14. Adaptar los mecanismos de seguridad social para que cubran a los trabajadores en todas las modalidades de empleo, independientemente del tipo de contrato;
15. Hacer uso de la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios; y,
16. Crear y fortalecer mecanismos universales y financiados con impuestos de protección social.

Las legislaciones comparadas aún no han logrado legislar sobre la materia, siendo por ello la jurisprudencia la encargada de dar respuestas respecto de estas nuevas modalidades laborales.

En nuestro país, recientemente se dictó el fallo "*Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa*" el Tribunal del Trabajo N° 2 de la ciudad de la plata en el que se sostuvo el carácter laboral de la prestación de los repartidores de plataformas, "es evidente que estos trabajadores de plataformas son operarios dependientes, desde que: (I) se presta un *trabajo personal*, aun cuando en ciertas ocasiones pudiera sustituirse la prestación por la de otro trabajador; (II) existe *dependencia*, porque los trabajadores, aunque en forma flexible y no tan rígida, se insertan en la esfera rectora de la empresa, a lo que no obsta el hecho de que el poder de dirección tradicional haya sido sustituido por formas más sofisticadas de asegurar el control sobre el resultado del trabajo (los trabajadores deben instalar a la aplicación y pertenecer a un grupo de mensajería de la empresa, ésta fija las normas de prestación del servicio y de comportamiento, son

controlados mediante sistemas de geolocalización, etc);(III) existe *ajenidad*, habida cuenta de que hay apropiación directa por parte del empresario de los frutos o del resultado económico y es la empresa la propietaria de los medio de producción, sin que obste a ello que los trabajadores aporten equipos de trabajo propios, siempre que resulten auxiliares para el desarrollo del proceso productivo, máxime cuando es la empresa quien decide en forma unilateral el precio de los servicios; (IV) se paga un salario al trabajador, con independencia de que el servicio sea abonado o no por el cliente”.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)², reconoce el valor de la apertura económica y el avance tecnológico, pero siempre dentro de un marco regulatorio que ofrezca trabajo decente y una mejor calidad de vida para el mercado que recibe capitales externos. De hecho, el objetivo de Desarrollo Sostenible (número 8) propuesto por la ONU sostiene que los países deben combinar estrategias de crecimiento económico y creación de empleo, con asegurar condiciones de trabajos decentes.

De las dos grandes categorías de trabajadores/as digitales son los que prestan sus servicios a pedido a través apps”, los que se encuentran en una situación de precarización y desregulación en términos de estándares laborales nacionales e internacionales de lo que podemos inferir la necesidad de regular, estableciendo ciertas medidas incrementales de protección de derechos tales como el reconocimiento el *derecho a ser informados* sobre los criterios que la aplicación utiliza para asignar la prestación de un servicio, la forma de cálculo de la remuneración de los mismos, el método de la recolección de datos del o la trabajador/a el impacto que tienen las calificaciones que se le asignen, así como cualquier otro criterio relevante para el desempeño del trabajo o el ejercicio y respeto de sus derechos. Además de toda modificación de cualquiera de los criterios enunciados deberá ser comunicada al o la trabajador/a con anterioridad a su entrada en vigencia. Que se le garantice al trabajador/a *el carácter reservado de sus datos personales* y que sólo podrán ser utilizados por la plataforma en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Que se les

² Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

reconozca el *derecho de escoger libremente sus horarios y cantidad de trabajo* garantizando un *ingreso mínimo* que contemple la *jornada pasiva*, esto es, esto es tiempo que está disponible, conectado a la plataforma pero no se le asigna ningún encargo. Protección contra el despido arbitrario; revisión de la decisión de desconexión; derecho a la protección de datos personales; derecho a la seguridad social; y el derecho a la libertad sindical y acción colectiva.

FUENTES

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.

Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019.

Juzgado del Trabajo N° 2. Ciudad de la Plata. causa N° 49.930, Autos: "Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa".

Haciéndonos eco de estos debates, y de la necesidad de acercar posiciones entre trabajadores y empresarios/emprendedores, con miras a lograr una **regularización laboral que dé certeza** para ambas partes, a los efectos de fomentar la inversión de la industria, generar más y mejores puestos de trabajo sin descuidar los derechos de quienes son empleados en el sector, es que presentamos la siguiente propuesta de LEY

I. Algunas Aclaraciones previas sobre la regulación

Es necesario distinguir los diversos tipos de trabajo que puede requerir una plataforma digital. Empresas como Uber, rappi, Glovo, Pedido Ya, u otras no solo requieren trabajadores/as que sean los encargados de realizar el servicio que la plataforma ofrece -como el reparto de comida

o el transporte vehicular-, sino que también requiere un segundo tipo de trabajadores/as, tales como los administradores de esas aplicaciones, representantes en el país, etc. La gran diferencia que existe entre ambos tipos de trabajo es que el segundo no necesita una nueva regulación dado que resulta indudable la aplicación de las normas que prescribe la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Mientras que los primeros, en cambio y sin dejar de ser trabajo subordinado, no calza con el formato tradicional definido en la LCT por cuanto la prestación de servicios podríamos calificarla de *sui generis* por sus particularidades, de allí que requiere una nueva regulación.

II. Algunas definiciones

A los efectos de esta ley se entenderá por:

1).- Plataformas digitales de servicios aquellas personas jurídicas que ofrecen sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos, la realización de los servicios conectando a los trabajadores con los clientes que los solicitan.

Entendemos a los efectos de esta ley que las empresas digitales que ofrecen servicios personales mantienen el control de la relación de empleo sobre aspectos relevantes del trabajo, de allí que se justifique una reglamentación especial para tutelar los derechos de los trabajadores/as.

2).- Trabajadores/as, para efectos de esta ley, son aquellas personas físicas que suscriban un *contrato de trabajo* con plataformas digitales de servicios. Este contrato individual de trabajo es la convención por la cual la Plataforma digital y el trabajador/a se obligan recíprocamente a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, a través de una infraestructura digital que lo conecta con clientes con el objeto de que preste el servicio que la plataforma ofrece, y aquella a pagar por estos servicios una remuneración determinada por

los servicios prestados. Por la naturaleza del trabajo que se realizará, se entenderá que este contrato es por esencia indefinido.

Las plataformas digitales serán representadas, para la suscripción de los contratos de trabajo, por una persona humana o jurídica que ejerza habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de ella en la República Argentina.

El Contrato de trabajo será de carácter formal debiendo reunir ciertos requerimientos mínimos entre los que podemos mencionar:

1. fecha del contrato.
2. la individualización de las partes.
3. la determinación de la naturaleza y condiciones bajo las cuales deben realizarse los servicios que ofrece la plataforma.
4. el período y forma de pago de la remuneración de los y las trabajadores(as).
5. Se incluirán las particularidades pactadas por las partes

Se entiende por **lugar de trabajo** toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.

III. Derechos que se reconocen y regulan para los trabajadores/as de plataforma:

1. **Derecho a la información:** al momento de celebrar el contrato, las Plataforma digital prestadora de servicios (PDS) deberán informar de manera completa y exhaustiva los criterios que la aplicación utiliza para asignar la prestación de un servicio, la forma de cálculo de la remuneración de los mismos, el método de la recolección de datos del trabajador o trabajadora, el impacto que tienen las calificaciones que se le asignen, así como cualquier otro criterio relevante para el desempeño del trabajo o el ejercicio y respeto de sus derechos.

Además, toda modificación de cualquiera de los criterios enunciados deberá ser comunicada al trabajador con anterioridad a su entrada en vigencia.

- 2. Protección de datos personales:** Los datos del trabajador/a suministrados a la plataforma serán considerados de carácter estrictamente reservado y sólo podrá ser utilizada por la PDS en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrá ser liberada, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una solicitud judicial.
- 3. Jornada laboral. Horarios flexibles:** quien trabaje para una PD tendrá libertad para escoger sus horarios y cantidad de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, y por motivos de seguridad y de salud pública, la jornada no podrá exceder las 12 horas al día, ni tampoco las 45 horas a la semana. La flexibilidad horaria es uno de los pocos aspectos de la industria que ha sido evaluado positivamente por parte de las y los trabajadores, por lo que creemos esencial que se regule y pondere adecuadamente con la seguridad vial y salud pública.
- 4. Seguros laborales:** las y los trabajadores de las plataformas contarán con un seguro de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como un seguro de daños para los implementos necesarios para la realización del trabajo y que sean dispuestos para ello por parte del trabajador(a). Estos tipos de empleo, especialmente repartidores que se trasladan en bicicleta y motocicleta, están expuestos a altos riesgos laborales, por lo que debemos considerarlos dentro de los regímenes de protección social.
- 5. Jornada Pasiva:** Se entenderá por jornada pasiva de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, es decir, conectado a la aplicación sin realizar labores, por causas que no le sean imputables. Por ello, este tiempo debe ser debidamente remunerado.
- 6. Derecho al preaviso y estabilidad en el trabajo:** el despido de los trabajadores debe ser notificada al menos con 15 a 30 días de anticipación según la antigüedad en el

empleo. Además, si el despido se realiza por necesidades de la empresa, el trabajador/ra deberá ser debidamente indemnizado por los años de servicio y conforme se indica en el articulado. La razón e importancia de esta regulación está relacionada con la gran arbitrariedad con la que han operado, hasta ahora, las plataformas de servicios en lo que se refiere a la posibilidad de “desconectar” de la aplicación, sin necesidad de explicaciones, al trabajador/a.

7. **Derecho a sindicalización:** los trabajadores/as de PDS, 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 la Constitución Nacional, los Convenios Internacionales ratificados por el país y las normas internas que regulan su ejercicio.