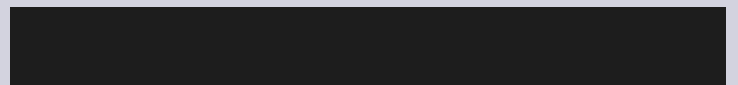
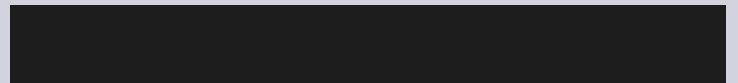


Las regulaciones en la economía de plataformas



Hacia un modelo de
derechos para el trabajo
en plataformas digitales

Sebastián Etchemendy
Juan Manuel Ottaviano
Sofía Scasserra

Las regulaciones en la economía de plataformas

Hacia un modelo de derechos para el trabajo en plataformas digitales

Sebastián Etchemendy
Juan Manuel Ottaviano
Sofía Scasserra



Índice

Las regulaciones en la economía de plataformas

4	Resumen ejecutivo	16	Nuevas formas de legislación de la autonomía formal: las figuras intermedias
5	Introducción	16	<i>Italia</i>
7	Políticas y Regulaciones del Trabajo en Plataformas	17	<i>Chile. Una ley diferente.</i>
7	Modelos regulatorios dominantes y su alcance para el trabajo en plataformas.	18	El debate de la regulación supranacional
8	Modelo binario: trabajo subordinado o independiente	18	<i>Unión Europea</i>
8	Un modelo emergente: las figuras intermedias.	20	El Camino de la Regulación Protectiva
9	Economía de plataformas: experiencias regulatorias contemporáneas	21	Políticas estatales para regular la economía de plataformas
9	La protección desde la subordinación tradicional	21	Regular la inteligencia artificial (IA)
9	<i>Países nórdicos</i>	24	Las regulaciones impositivas
10	Adaptación y ensayos de nuevos formatos en el modelo de subordinación laboral	26	Medidas antimonopólicas y relativas a la competencia
10	<i>Reino Unido</i>	27	Propuesta regulatoria: argumentos jurídicos, protecciones tradicionales e innovadoras
11	<i>España</i>	28	El Estatuto como vehículo de Derechos
13	<i>California</i>	31	Conclusiones
13	Los trabajadores de plataformas como formalmente autónomos	33	Anexo: Regulaciones antimonopólicas y en favor de la competencia que afectan a las plataformas digitales
13	<i>Francia</i>	36	Bibliografía
15	<i>Alemania</i>		

Resumen ejecutivo

Este documento es el primero de una serie de dos, en la cual se analizan de manera integral la economía de plataformas digitales en general, y las de compraventa y reparto de productos en Argentina en particular, con vistas a generar un marco político y normativo que otorgue derechos laborales —actualmente vulnerados— a las personas trabajadoras de ese sector. La serie sostiene asimismo que terminar con la precariedad laboral en el segmento es compatible con el modelo de negocios de las empresas, tanto en su dimensión económica como tecnológica.

El presente documento consta de tres secciones. Cada una de ellas abarca aspectos específicos de las problemáticas que enfrenta la regulación del servicio.

En la primera sección se analiza el actual contexto regulatorio de la economía de plataformas de reparto en el mundo. En efecto, si bien en la mayoría de los países predomina actualmente una precarización laboral de hecho, los avances regulatorios en favor de los derechos son constantes. La economía de plataformas de reparto convive así con una amplia variedad de acuerdos institucionales, que incluyen desde la consagración legal de la “autonomía”, a figuras adaptadas de subordinación laboral que reconocen derechos laborales “tradicionales” en el contexto de nuevos convenios colectivos.

En la segunda sección el análisis se centra en políticas estatales o supranacionales para regular la economía de plataformas, sobre todo a través de la vía fiscal. Los intentos de regulación a lo largo del mundo buscan reformar los sistemas impositivos para poder redistribuir las ganancias que las grandes empresas digitales han generado a lo largo de los años, pero los resultados no han sido los esperados. Los casos de la Unión Europea y de China, sobre los cuales se pone la lupa, son representativos de estos intentos y sirven para clarificar los desafíos que tiene la Argentina en materia regulatoria. La exploración de las posibilidades y obstáculos para la regulación fiscal de las empresas basadas en tecnología en general o de las empresas de plataformas en particular es relevante para determinar su viabilidad, para luego concentrarse en las variantes sobre la regulación laboral.

Finalmente, en la tercera sección, sentamos los ejes conceptuales de una nueva forma de estructura jurídica para el sector, que no se referencia en el modelo laboral tradicional fordista ni, por supuesto, en la falsa autonomía que niega derechos, sino que se asienta sobre un nuevo derecho emergente en el siglo XXI, característico del cambio de paradigma en el mundo laboral: hablamos de la soberanía del tiempo de trabajo. En ese sentido, proponemos que el estatuto, como herramienta de regulación, constituye el modelo más adecuado en la Argentina para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras en la economía de plataformas, y para incorporar la soberanía del tiempo de trabajo como una aspiración a tener en cuenta en cualquier norma por redactar. Además, la propuesta incorpora derechos específicos que se derivan de un análisis de la organización algorítmica del trabajo, sobre la cual profundizamos en la segunda parte de esta serie.

Introducción

Las formas de producción capitalista y su despliegue e impacto organizativo en el mercado de trabajo han sufrido diferentes mutaciones desde la segunda posguerra del siglo XX hasta la actualidad. La expansión del capitalismo desde la primera parte del siglo XX, primero en los países centrales y luego en la periferia, tomó la forma de la producción en masa, conocida como modelo fordista, con líneas de montaje donde los trabajadores realizan tareas estandarizadas y mecanizadas. Hacia los años 70, en los albores del proceso de globalización, cuando el capitalismo regulado de posguerra en los países centrales y la industrialización protegida en América Latina dieron paso a la liberalización de la economía internacional, el fordismo comenzó a ser reemplazado por la llamada “producción diversificada de calidad” (PDC) (Streeck, 1991) como modelo de vanguardia. Se trata de una estrategia más atenta al diseño del producto y a los diferentes nichos de competitividad en una economía mundial más integrada. La PDC de algún modo acompañó e impulsó la integración del comercio internacional. Finalmente, la economía de plataformas digitales emerge en nuestros días como una tercera forma de producción, alternativa a los métodos más diversificados y posfordistas. En resumen, fordismo, PDC y economía de plataformas constituyen tres tipos ideales e históricamente consecutivos de estrategias productivas para lograr la rentabilidad continua inherente a la expansión capitalista (Srnicek, 2018).

Significativamente, a cada uno de estos modelos corresponde una forma de organizar el mercado de trabajo. El fordismo, basado en la producción en masa, tiene su contraparte en salarios regulados y determinados colectivamente, en un marco de acuerdos más o menos formales de distribución del ingreso. A su vez, los trabajadores cuentan con contratos por tiempo indeterminado y protección contra los despidos. Robert Castel (Castel, 1995) identifica dos condiciones clave en la relación salarial denominada “fordista”. La primera de ellas es una separación rígida entre quienes trabajan efectiva y regularmente y los inactivos o semiactivos. La segunda, a la vez retomada de Robert Salais, consiste en la fijación del trabajador en su puesto, la racionalización del proceso del trabajo en el marco de una “gestión del tiempo precisa, dividida, reglamentada”, la menor duración de los intervalos de reposo, el encadenamiento sincronizado de las tareas y, fundamentalmente, una separación estricta entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no-trabajo. En suma, bajo su versión ideal, el fordismo y esta organización de “suma positiva” entre capital y trabajo se desplegaban dentro de esquemas económicos, institucionales y políticos que moldeaban la relación salarial y otorgaban una importante protección social, a la vez que potenciaban la demanda.

La producción diversificada favorece y va de la mano de la desregulación laboral. El mercado de trabajo ya no se constituye como un nexo cooperativo en su forma ideal, sino a través de lo que K. Sabeel Rahman y Kathleen Thelen (Rahman y Thelen, 2019) denominan “red de contratos”. La empresa reduce su rango de acción directa al máximo posible. Establece “contratos” de provisión de capital, insumos y trabajo, relegando el control directo y conservando sus competencias centrales. En este modelo, el trabajo es esencialmente un costo a disminuir a través de diferentes mecanismos de subcontratación, deslocalización y flexibilización de la fuerza laboral, y a través de la elusión de las contribuciones a la seguridad social. La reducción de las competencias centrales de las empresas y de los costos mediante la tercerización y flexibilización transforman la relación capital-trabajo en un juego ya no cooperativo, sino de adversarios. Este proceso también fue denominado como *fuga o huida del derecho laboral* (Ermida Uriarte y Hernández Álvarez, 2001). La descentralización productiva, la subcontratación, la tercerización, los contratos comerciales o civiles en reemplazo de los contratos laborales, y la dilución de la figura de la empresa empleadora son parte de este proceso. Según Ermida Uriarte (2000), estos procesos tienen en común el hecho de ocultar tanto la subordinación y de limitar su alcance cuantitativo; como la creciente correlación entre las nuevas formas de organización del trabajo y una nueva manera de administración del tiempo de trabajo y las tareas por períodos cortos.

Finalmente, la economía de plataformas digitales se transformó en la vanguardia de las nuevas formas de producción capitalista en el siglo XXI. Su objetivo no es tanto el monopolio mediante la propiedad directa en el mercado, como el control de la intermediación a través de plataformas digitales: entre pasajeros y conductores de transporte (Uber), compradores y vendedores de bienes (Amazon o Mercado Libre); usuarios masivos de información y sus proveedores (Facebook, Google); creadores y consumidores de entretenimiento cultural (Spotify, Netflix), o entre consumidores y negocios de comida (Rappi, PedidosYa, Uber Eats). La consecuencia más directa para el mercado de trabajo es la autonomización formal-contractual del trabajador, que oculta nuevas formas de dependencia y control verticales informales y de hecho. Los trabajadores pasan a ser *colaboradores* o *socios independientes*. En otras palabras, la relación de dependencia ya no se encuentra intermediada a terceros para bajar costos, como en el modelo posfordista. Ha sido directamente suprimida, reemplazada por una autonomía formal que esconde modalidades de subordinación laboral que, en muchos aspectos, son tanto o más fuertes que en la relación contractual tradicional. Aunque, como señalamos, antes del emergente de las formas de organización del trabajo propias de las plataformas ya era posible identificar una crisis de la relación de dependencia (Ermida Uriarte, 1995, 2000), no es menos cierto que en el trabajo en plataformas, el debilitamiento —de hecho— de la subordinación laboral como medio para la protección laboral y social responde esencialmente a una crisis del modelo tradicional de gestión del tiempo de trabajo.

En el trabajo en plataformas, el debilitamiento de la subordinación laboral como medio para la protección laboral y social responde esencialmente a una crisis del modelo tradicional de gestión del tiempo de trabajo.

Esta crisis, derivada de las capacidades de la automatización digital para administrar los tiempos de trabajo, posee dos características centrales: el aumento cuantitativo del tiempo de trabajo y el mayor alcance del poder de dirección de las empresas sobre la organización de los tiempos de trabajo (flexibilidad, algoritmización, remate de horas de trabajo, levantamiento de barreras de entrada y salida, tiempos no remunerados). Sin embargo, implica a su vez la introducción, solapada y no legalmente reconocida, de derechos laborales asociados al autogobierno o, más precisamente, a la soberanía del tiempo de trabajo (Vega Ruiz, 2020) (desconexión, garantía de horas mínimas, interrupción de la prestación, rechazo de tareas). En otras palabras, el trabajo en plataformas no representa solo un desafío para la integración social: presenta, a la vez, algunas aristas —como por ejemplo el dominio de su tiempo por parte del trabajador— que abren la puerta a la exploración de nuevos derechos laborales en el siglo XXI (Ottaviano, Maito y O'Farrell, 2019).

La primera parte de este informe analiza el actual contexto global de la economía de plataformas a través de la regulación laboral. Buscamos sistematizar, en primer lugar, la situación regulatoria de los trabajadores (incluidos los nuevos intentos de adecuación normativa) en determinados países, así como el grado en que afectan de hecho a los trabajadores sometidos a la combinación de una autonomía formal y una subordinación en la práctica. Luego, analizamos el estado del arte en lo que concierne a la regulación económica de los gigantes digitales en sus dimensiones tecnológicas, impositivas y de prácticas competitivas. Esta mirada global constituye un primer paso para abordar las posibilidades de regulación general —no solo laboral— del sector en Argentina, con la siguiente convicción: la actual situación de desamparo de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, que viven en un estado de subordinación de hecho, es incompatible con la inclusión social y una mejor calidad de vida de la sociedad y de los y las trabajadoras. Dicho esto, las formas de regulación y protección deben ser imaginativas y contemplar la viabilidad del negocio —no su supresión—, así como las nuevas realidades del capitalismo contemporáneo. Con ese fin, ofrecemos al final de este informe una propuesta regulatoria concreta para los trabajadores de plataformas, contemplada dentro de la legislación laboral argentina: nos referimos al *estatuto*. Por supuesto, como mencionamos más arriba, no es posible entender plenamente esta propuesta sin leer la segunda parte de la serie, que se



centra en el modelo de negocios de las empresas de plataformas y en la gestión algorítmica. Cuando hablamos de regulaciones, hablamos de los intentos, más o menos satisfactorios, de enmarcar legalmente nuevas dinámicas de la organización del trabajo. En la segunda parte de esta serie, nos ocupamos de explicar las diferencias específicas que esas nuevas dinámicas tienen en relación con la aparición de un factor determinante: los algoritmos y la gestión algorítmica del trabajo.

Políticas y Regulaciones del Trabajo en Plataformas

Modelos regulatorios dominantes y su alcance para el trabajo en plataformas

El mundo del trabajo se ha transformado radicalmente con la revolución tecnológica de la era digital, y esa transformación ha llegado a buena parte del planeta. No obstante, la idea de que las transformaciones tecnológicas que involucran al trabajo implican respuestas (des)reguladoras más o menos uniformes es un mito. Es necesario hacer un relevamiento que nos sirva de base para acercarnos a una posible taxonomía de esas respuestas. Un inventario de regulaciones debe tener en cuenta que el terreno es vibrante y sinuoso, y lo que está sucediendo en el año de esta publicación, puede perfectamente ser revertido el año que viene. Como escribió E.P. Thompson en el prólogo a su libro más célebre, es mejor hablar de “formación de la clase obrera inglesa”, porque la clase obrera no nació en un momento determinado, como nace el sol todos los días: la clase obrera inglesa estuvo presente en su formación. Algo análogo podemos decir de la legislación laboral sobre el trabajo en plataformas a lo largo del mundo: está en formación y está en disputa, teórica y práctica, por los actores involucrados. Es deseable que se salde a favor del modelo de clasificación que otorgue mayores protecciones efectivas a los trabajadores.

¿Por qué la economía de plataformas plantea una ruptura tan radical con respecto al modelo regulatorio? Porque no deslocaliza o mediatiza la relación laboral: directamente la niega. Por sobre esa negación existen modelos regulatorios, clasificaciones del trabajo en plataformas, negociación colectiva y nuevas regulaciones legales que reprograman la exclusión del trabajo en plataformas de la protección social y laboral. En este estudio se repasan algunos modelos regulatorios nacionales y las clasificaciones predominantes, lo cual permite realizar un ejercicio de política comparada a la vez que se destacan las innovaciones jurídicas que se enfocan en regular la organización algorítmica del trabajo, el derecho a la información algorítmica y sus alcances efectivos. Es decir, la transparencia y, centralmente, la explicabilidad como técnica para alcanzar el cumplimiento del derecho propuesto.

La economía de plataformas plantea una ruptura radical con respecto a cualquier modelo regulatorio anterior porque no deslocaliza o mediatiza la relación laboral: directamente la niega.

Cuando hablamos de regular la economía de plataformas, se suele afirmar que las protecciones laborales podrían desnaturalizar su modelo de negocios. Por eso en esta primera parte de la serie, también se analizan alternativas de la agencia estatal a nivel supranacional y local para regular la economía de plataformas, comenzando por los intentos de gobernanza de la inteligencia artificial y su viabilidad local, siguiendo por los intentos de regulación fiscal y la orientación de las políticas antimonopólicas para la industria tecnológica. Este deslinde permite volver sobre una propuesta laboral protectora de los derechos, superadora de las herramientas jurídicas de protección actuales basadas en formas de la organización tecnológica de la industria. La propuesta regulatoria encuentra en el estatuto –que en la Argentina se distingue de las figuras laborales intermedias y de los regímenes especiales– una herramienta jurídica

que permite aplicar regulaciones tradicionales de orden público laboral conjugadas con técnicas de protección propias de la organización algorítmica del trabajo.

Modelo binario: trabajo subordinado o independiente

El modelo binario de regulación laboral distingue dos formas de clasificación del trabajo: por cuenta ajena o por cuenta propia. La opción vigente y más extendida de regulación del trabajo en general, y del trabajo en plataformas en particular, es la definición legal o judicial del trabajo por cuenta ajena (subordinado, dependiente o asalariado). Todos los regímenes de esta clasificación implican el acceso a derechos individuales, colectivos y previsionales del trabajo y a la seguridad social. Y si bien en todos los casos admiten contratos de trabajo de jornada reducida o a tiempo parcial, el modelo dominante de contratación es a tiempo completo, de jornada fija y continua.

Ninguno de los regímenes prevé que los trabajos de jornada variable o discontinua, el pluriempleo o los contratos temporales constituyan un indicador de autonomía que merezca excluirlos de las protecciones previstas. No obstante, la estrecha relación entre el modelo de organización fordista y los modelos regulatorios basados en la prestación continua por jornadas diarias parece ser el factor determinante de la exclusión efectiva —aunque no siempre jurídica— de las personas que trabajan en plataformas de esta clasificación. De hecho, a excepción de algunos casos particulares, en los cuales —por política empresarial, disposición administrativa de los estados o acuerdos colectivos— los trabajadores de plataformas están contratados como empleados, ningún régimen nacional en el mundo protege al universo de los trabajadores de las empresas de plataformas enmarcadas en esta clasificación¹. Pero, más allá de las controversias jurídicas y políticas en torno a la aplicación adecuada de esta clasificación para el sector, es necesario desentrañar si el modelo binario resulta suficiente para una protección efectiva.

En efecto, en los modelos binarios que no admiten figuras intermedias para la clasificación del trabajo en plataformas o del trabajo en general, el trabajo autónomo o por cuenta propia es la forma más extendida de clasificación de trabajo en plataformas. Aun los regímenes en los cuales algunos trabajadores y trabajadoras de plataformas se encuentran contratados como empleados, el modelo de clasificación de las mayorías es el del trabajo autónomo. En ciertos regímenes, el trabajo autónomo permite acceder a determinados derechos laborales individuales o colectivos; en la mayoría, permite acceder a algunos derechos previsionales, cuyo costo queda a cargo de los propios trabajadores clasificados como independientes.

Un modelo emergente: las figuras intermedias.

Un modelo emergente de clasificación del trabajo en plataformas es el de las figuras intermedias, como el trabajo autónomo económicamente dependiente: las personas cuasiempleadas en Alemania; o las parasubordinadas en Italia. Pero distintos pronunciamientos cuestionan la adopción de estas figuras. En [un informe dedicado al empleo atípico](#), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las identifica con una de sus cuatro formas², y las equipara conceptualmente a la llamada falsa autonomía/empleo disfrazado/autoempleo dependiente (OIT, 2016). Más adelante en el tiempo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT recomendó revisar estas categorías por no reflejar bien la realidad (OIT, 2020).

¹ La sanción de la llamada "Ley Rider" en España ([Real Decreto-ley 9/2021](#), del 11 de mayo de 2021) plantea una excepción de amplio alcance a esta premisa, aunque a la fecha no logró la protección efectiva del universo de los trabajadores de plataformas en dicho país, dado que la medida fue controvertida, rechazada e incumplida por varias empresas de plataformas. El modelo nórdico también podría constituir una excepción, en la medida en que algunos trabajadores se encuentran clasificados como empleados —negociación colectiva mediante—, pero este fenómeno no alcanza aún al conjunto de los trabajadores de plataformas.

² El empleo atípico es un término genérico que designa diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

Este modelo, que admite tres clasificaciones del trabajo (al extender el alcance del trabajo autónomo o tercera categoría intermedia), usualmente es presentado como una vía para ampliar las protecciones previstas para el trabajo asalariado hacia formas de trabajo independiente, tal como lo recomiendan organismos internacionales como la OIT, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Mundial (BM) o el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Sin embargo, en los regímenes que la adoptan, esta figura no suele cumplir con estos preceptos, dado que en general sirve para clasificar a los trabajadores de plataformas como autónomos y no implica una mayor protección social o una expansión de la negociación colectiva para los trabajadores del sector. Además, esta figura es motivo de disputa judicial o administrativa. En ocasiones, el otorgamiento de derechos individuales o colectivos a trabajadores de plataformas clasificados como autónomos colisiona con las normativas de la competencia, que restringen el poder de asociación de personas cuentapropistas, microempresarios o autónomos, lo cual obligaría a una reforma adicional de la normativa comercial antimonopólica (Lianos, Countouris y De Stefano, 2019). Por lo tanto, el modelo no logra superar la binariedad, y estos intentos suelen derivar en modelos binarios modificados (OIT, 2020). Por estas razones, las figuras intermedias resultan inestables para la protección efectiva de las personas que trabajan en las plataformas, incluso respecto de las limitadas protecciones establecidas por sus regulaciones (Stewart y Stanford, 2017).

Economía de plataformas: experiencias regulatorias contemporáneas y clasificaciones prevalentes

La protección desde la subordinación tradicional

Países nórdicos

En los países nórdicos, el 70% del trabajo está alcanzado por la negociación colectiva y, a diferencia de otras regiones de Europa, el trabajo en plataformas, de desarrollo más lento pero constante (Dølvik y Steen, 2018) (Ilsøe y Jesnes, 2020), también fue alcanzado por convenios colectivos a pesar de la baja densidad sindical del sector. En Suecia, [la plataforma de transporte urbano Bzzt alcanzó un acuerdo con el sindicato de transporte](#) para incluir a los conductores en el convenio del sector, aplicando las mismas condiciones laborales. En este caso, el sindicato pudo negociar colectivamente dado que la empresa de plataforma contrataba a algunos trabajadores a tiempo parcial, pero como empleados. En 2021, la plataforma de reparto de comidas Foodora firmó un acuerdo con el sindicato de transporte para el cumplimiento de determinadas condiciones de trabajo para los trabajadores contratados como empleados luego de una huelga de cinco semanas (Ilsøe, 2020). En Finlandia, el Consejo del Trabajo definió que los repartidores de plataformas estaban sometidos a un sistema de gestión algorítmica que asignaba las tareas y debían ser clasificados como empleados. En Dinamarca, el sindicato de limpieza firmó un acuerdo con la plataforma Hilfr.dk que le ofreció a los trabajadores del sector la posibilidad de adquirir la condición de asalariados de forma optativa (salvo para aquellos con más de 100 horas semanales, en cuyo caso el cambio de condición es automático). También en Dinamarca, la plataforma Chabber se vio alcanzada por regulaciones laborales precedentes dado que la empresa controla una agencia de empleos temporales a través de la cual gestiona la colocación de meseros y cocineros (Jesnes K., Ilsøe A. y Hotvedt M. J., 2019).

Jesnes asegura que, en los países nórdicos, una fuerza de trabajo con más autónomos podría desafiar los modelos del mercado de trabajo altamente organizados y basados en la negociación colectiva como tipo predominante de regulación (Jesnes, K. y Rolandsson, B., 2019). Resulta llamativo cómo emergen acuerdos de negociación colectiva aunque aún no existan antecedentes en la jurisprudencia que resuelvan definitivamente la cuestión de la clasificación del trabajo en plataformas (sí existe una alta fiscalización sobre el mercado de transporte de pasajeros). Otro elemento distintivo del modelo nórdico es que, en general, las protecciones sociales básicas (salud, pensiones) alcanzan también al trabajo autónomo.

Adaptación y ensayos de nuevos formatos en el modelo de subordinación laboral

Reino Unido

En el Reino Unido existen tres categorías para clasificar a las personas trabajadoras. La categoría de *empleada* (*employees*), que incluye todas las protecciones laborales tales como la indemnización por despido. La categoría de *trabajadora* (*workers*), que incluye el derecho a un salario mínimo, a un contrato de trabajo y recibo de sueldo, a la autoinscripción al sistema de pensiones, vacaciones pagas, etc³. Esta categoría está definida por las características del trabajo por cuenta propia, pero se diferencia del trabajo autónomo por un mayor grado de control del trabajo por parte de la empresa. Y la categoría de *autónoma* (*self-employed*), que solo incluye protección de la salud y seguridad social, y derecho a la no discriminación.

En diciembre de 2020, la empresa de plataforma británica Just Eat comenzó a abonar a los repartidores un salario por hora, y mantiene una política global de contratar laboralmente a sus empleados a jornada completa, jornada parcial o, en el caso de Gran Bretaña, también por [los contratos regulados de hora cero](#)⁴ (Planet Labor, 2020). Sin embargo, los contratos laborales son realizados a través de una agencia de empleo temporal, y no de manera directa. El comportamiento de Just Eat se extendió a todas sus filiales⁵.

La Corte Suprema del Reino Unido rechazó la apelación de Uber contra la sentencia de la Cámara de Apelaciones, y por lo tanto dejó firme el fallo que establecía que los choferes de Uber debían ser categorizados como *workers* (*trabajadores*). La demanda había sido interpuesta por dos choferes, ambos fundadores de App Drivers & Couriers Union⁶. En ella, solicitaban no ser considerados como autónomos, y no especificaban cómo debían ser clasificados, es decir, si como *empleados* o *trabajadores*. Según el sumario del fallo, el conflicto se centró en la clasificación laboral de los conductores que prestan sus servicios a través de la aplicación para teléfonos inteligentes de Uber. La principal cuestión planteada es si un conductor de Uber es un *trabajador* a los efectos de la legislación laboral, que otorga a los *workers* el derecho a recibir al menos el salario mínimo nacional, a gozar de vacaciones anuales pagas y a beneficiarse de otras protecciones.

El Tribunal Supremo también consideró la cuestión conexa de la importancia de la gestión del tiempo para determinar que los choferes de Uber no deben ser clasificados como autónomos. Sostuvo que el tiempo que pasaban los choferes trabajando para Uber no se limitaba —como argumentó la empresa— a los períodos en los que efectivamente llevaban pasajeros a sus destinos, sino que incluía cualquier período en el que el conductor estaba conectado a la aplicación dentro del territorio en el que tenía licencia para operar. Además, el tribunal tuvo en cuenta el fallo antecedente [Allonby contra Accrington y Rossendale College](#), en el cual se afirmaba que “[...] se debe considerar *trabajador* a la persona que, durante un período de tiempo determinado, realiza servicios para y bajo la dirección de otra persona (o empresa) a cambio de lo cual recibe una remuneración”. La cita se complementa con la aplicación de la Directiva sobre el tiempo de trabajo de la Unión Europea (UE). En este sentido, cabe subrayar que la consideración del tiempo de trabajo no requiere que este sea fijo y continuo sino, simplemente, “durante un tiempo determinado” bajo dirección empresarial y a cambio de una remuneración (UE, 2003). El fallo estableció que, en la práctica, la única forma en que los choferes pueden aumentar sus ingresos es trabajando más horas y cumpliendo constantemente las medidas de rendimiento de Uber.

En marzo de 2021, Uber Reino Unido cambió su postura respecto de los derechos de los trabajadores en la región. Aunque decidió remunerar solamente el tiempo en el cual los conductores realizan un

³ La definición de persona *trabajadora* se encuentra en el artículo 230 (2) de la Ley de derechos laborales de 1996.

⁴ Los contratos de hora cero sirven para clasificar el trabajo ocasional de tipo a destajo o por guardias ocasionales. Los trabajadores están disponibles a toda hora para trabajar si se los solicita y aceptan las horas asignadas.

⁵ Véase la misma conducta de Just Eat en el apartado sobre Francia.

⁶ Uber BV y otros (apelantes) contra Aslam y otros (demandados). [Caso N° UKSC 2019/0029](#).

viaje, aceptó la categoría de *workers* pagando £ 8.72 por hora (€ 10.19), vacaciones calculadas al 12,07% de sus ingresos durante 15 días, un seguro gratuito para tomar licencias por enfermedad o parentales, y afiliación automática al fondo de pensiones, con aportes realizados tanto por Uber como por los conductores. En mayo de este año, Uber Reino Unido firmó un acuerdo con el sindicato GBM, que había celebrado el fallo de la Corte Suprema, convirtiéndose en el primer país en el cual una compañía del sector reconoce a un sindicato. Este acuerdo fue rechazado por el sindicato ADCU, promotor de la demanda que motivó [el fallo Aslam contra Uber](#). El acuerdo solo implica la posibilidad de reunir y consultar a choferes a través del sindicato, pero no constituye un ejemplo de negociación colectiva efectiva, dado que no establece derechos ni obligaciones generales para el trabajo en la empresa (Planet Labor, 2021).

El Reino Unido es la única nación en la cual las decisiones judiciales habilitaron una modificación en la clasificación de los trabajadores de plataformas, una mejoría efectiva en las condiciones de trabajo y la apertura de instancias de negociación colectiva; no obstante sin resultados efectivos a la fecha.

En junio de 2021, el Tribunal de Apelaciones del Reino Unido denegó la apelación del sindicato de *riders* IWGB: a pesar de estar permitida la negociación colectiva, no pudo acceder al status de *workers*, y debió permanecer bajo el régimen de autonomía (IWGB, 2021). No obstante este fallo, el Reino Unido es la única nación en la cual las decisiones judiciales habilitaron una modificación en la clasificación de los trabajadores de plataformas, una mejoría efectiva en las condiciones de trabajo y la apertura de instancias de negociación colectiva. Sin resultados efectivos a la fecha.

España

En España, la reforma de la legislación laboral del año 2007 introdujo la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE), pero luego de una sentencia del Tribunal Supremo se sancionaría la [Ley Rider](#) que establece la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas, es decir la existencia de un contrato de trabajo. El Estatuto del Trabajo Autónomo define a los TRADE⁷ como los "trabajadores que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependerán económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales". En sus fundamentos, se reconoce que pretende eliminar las zonas grises entre el trabajo autónomo, el trabajo económicamente dependiente y el trabajo subordinado⁸. Según estos términos, y a diferencia del trabajo parasubordinado italiano, el TRADE no constituye una categoría intermedia sino una subespecie del trabajo autónomo, al igual que en el modelo alemán. El indicador principal para distinguir uno de otro es que el trabajador autónomo organiza su trabajo según criterios propios. Los TRADE deben ser distinguidos de los falsos autónomos en función de las características reales y objetivas de cada contrato de trabajo.

El debate sobre este punto se resolvió en una sentencia del Tribunal Supremo que, además de los 41 casos resueltos en favor de los trabajadores de plataformas (ILAW, 2021), definió que la naturaleza jurídica del vínculo entre los repartidores y la empresa Glovo era de empleo. El fallo sostuvo que, si bien los repartidores son libres de rechazar entregas y decidir cuándo comenzar a trabajar, están sujetos a importantes sanciones si se niegan a hacerlo por largos períodos de tiempo; además, la

⁷ [Ley 20/2007](#), del 11 de julio de 2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo Capítulo III del Título I.

⁸ Los TRADE poseen cobertura en caso de enfermedad, maternidad, invalidez o accidente de trabajo, cotizan al sistema de pensiones y tienen derecho a 18 días de licencia al año, limitación de horas extraordinarias y una indemnización por despido.

sentencia dejó en claro que los algoritmos deciden cómo se asignan las tareas (Todolí Signes, 2020). En el juicio se probó que la puntuación máxima que los repartidores podían obtener era de 5 puntos y que se aplicaba una penalización de 0,3 puntos cada vez que un repartidor no estaba operativo en el horario que había reservado previamente en el *slot* de horas.

La llamada Ley Rider estableció la presunción del carácter asalariado de los repartidores que trabajan “mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo” para plataformas digitales; además, reconoció su derecho a ser informados de los parámetros en los que se basan los algoritmos.

La llamada Ley Rider (Boletín Oficial del Estado, 2021) estableció la presunción del carácter asalariado de los repartidores que trabajan “mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo” para plataformas digitales. Es decir, clasificó a los trabajadores fuera del régimen de TRADE. Además, reconoció a las personas trabajadoras del sector el derecho a ser informadas de los parámetros en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial (transparencia) que influyen en la toma de decisiones sobre las condiciones de trabajo y el mantenimiento del empleo, así como en la elaboración de sus perfiles. Según sus fundamentos, la presunción de laboralidad asalariada se verifica a través de la organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, por parte de las plataformas digitales. Aclara además que el secreto industrial no se encuentra cuestionado por esta información sobre las derivadas laborales de los algoritmos (Baylos Grau, 2021). El poder de dirección se verifica a través de la gestión algorítmica y por eso se plantea su regulación como mecanismo innovador de la regulación del trabajo en plataformas. En la segunda parte de este estudio se abordan las características de la organización algorítmica del trabajo, los niveles de transparencia y explicabilidad y su eventual regulación laboral a través de técnicas jurídicas innovadoras. En este sentido, los dos artículos de la Ley Rider (presunción de laboralidad y derecho a la información algorítmica) constituyen un puntapié para más indagaciones y procesos regulatorios actuales y futuros.

Como experiencia de diálogo social, la Ley Rider es el resultado de una negociación en la sede del Ministerio de Trabajo y Economía Social entre las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. Sin embargo, la aplicación de la Ley Rider aún no es estable. Algunas empresas contrataron a una porción de su plantilla de manera directa (Glovo) y otras se retiraron del mercado (Deliveroo) después de recurrir a la subcontratación como mecanismo de cumplimiento parcial de la Ley Rider, ya que esta no exige expresamente la contratación directa (Villaécija, 2021): la norma acepta que, por ejemplo, una empresa de comida subcontrate para sus servicios a una firma de la que dependerían los repartidores.

En enero de 2022, se firmó el primer convenio colectivo entre JustEat y UGT y CC.OO., a través de sus respectivas representaciones de sindicatos de comercio y servicios. El acuerdo establece mínimos salariales de 1270 euros mensuales más complementos por kilómetro recorrido, jornadas máximas de 9 horas, días de descanso, provisión de teléfonos móviles, compensación por el uso de vehículo propio y limitación de contratos temporales —que solo pueden representar el 20% de la plantilla—. Finalmente, las partes se comprometieron a constituir un Comité de Algoritmos, con el objeto de cumplir con el derecho a la información sobre los algoritmos de gestión del trabajo y el control humano de los mismos (Rodríguez, 2022). Este es un ejemplo de los convenios que permite alcanzar la Ley Rider, como resultado de la innovación en la regulación del trabajo en plataformas y del cambio de paradigma que significa la gestión algorítmica.

California

En 2018, la Corte Suprema de California evaluó el alcance de [la prueba ABC \(ABC test\)](#) en el caso de dos repartidores de la empresa Dynamex⁹. La prueba ABC establece que un trabajador independiente es quien está libre de dirección y control de su contratante, realiza su negocio por fuera del negocio del contratante y ejerce esa actividad de manera independiente de su contratante. Luego de esta disputa, el estado de California aprobó la [ley AB-5](#), con el fin de aclarar legalmente lo dispuesto en el caso Dynamex. Su sanción buscó “asegurar que los trabajadores que actualmente son explotados por ser clasificados erróneamente como contratistas independientes en lugar de ser reconocidos como empleados tengan los derechos básicos y las protecciones que merecen bajo la ley, incluido un salario mínimo, compensación para trabajadores si se lesionan en el trabajo, seguro de desempleo, licencia por enfermedad remunerada y licencia familiar remunerada”. La ley estableció una presunción de laboralidad —a menos que la empresa contratante demuestre lo contrario— en los términos de la prueba ABC. Por este motivo, los trabajadores de plataformas del estado de California serían reclasificados como empleados, a menos que se demostrara lo contrario (ILAW, 2021). Luego, una serie de intercambios políticos, judiciales, legislativos y electorales desarticularon la aplicación de la AB-5, pero finalmente fue confirmada judicialmente¹⁰.

Los trabajadores de plataformas como formalmente autónomos

Francia

La regulación francesa solo admite las dos categorías tradicionales de clasificación del trabajo: asalariado y autónomo. No obstante, las protecciones de las personas empleadas se extendieron a algunos autónomos —como los taxistas en 2001— y se admite la contribución previsional a través del Régimen Social de Autónomos. Los trabajadores de plataformas se encuentran clasificados como autónomos a través de la figura fiscal del autoemprendedor (*auto-entrepreneur*).

En 2019 se reformó la ley de movilidad (*Loi d'orientation des mobilités*)¹¹, que alentó el diálogo y la responsabilidad social de las empresas de plataformas, además del reconocimiento de algunos derechos como el derecho a la desconexión y el derecho a la información, ya previstos en una reforma del Código Laboral en 2017 (OIT, 2021). Pero esta reforma también evitó establecer la laboralidad del vínculo que une a repartidores y choferes con las plataformas. La decisión parecía introducir una tercera categoría de clasificación laboral específicamente para trabajadores de plataformas. Sin embargo, el 20 de diciembre de 2019, el Consejo Constitucional emitió un fallo en el cual declaró la inconstitucionalidad de esta norma por entender que la ley no podía delegar en las empresas la facultad de clasificar las relaciones de trabajo¹².

A través de dos fallos, el Tribunal de Casación reconoció la condición de empleado para un repartidor de Take Eat Easy y un conductor de Uber (ILAW, 2021). Concluyó que “el conductor que utiliza la

⁹ Estados Unidos, Corte Suprema de California, *Dynamex operations West, Inc contra Charles Lee y otros*.

¹⁰ En primer lugar, Uber y Lyft buscaron infructuosamente lograr la declaración de inconstitucionalidad de la regla AB5, al mismo tiempo que la Justicia les ordenó cumplir con lo establecido por ley, y reclasificar a los conductores (ILAW, 2021). En las elecciones federales y estatales de 2021, Uber logró impulsar el tratamiento plebiscitario de la llamada Proposition 22, que buscaba establecer específicamente que los trabajadores de plataformas debían ser clasificados como contratistas independientes. Esta iniciativa establece que los trabajadores podrían gozar de algunos beneficios, pero obtener ganancias solamente por las tareas realizadas y no por el tiempo que pasan a disposición de las empresas. La Proposition 22 fue aprobada. Sin embargo, hacia fines de agosto del mismo año el Tribunal Superior del estado de California declaró inconstitucional la norma argumentando que solamente la legislatura podía regular en materia de protecciones a las personas trabajadoras. La queja ante el tribunal había sido presentada por el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) y conductores de las plataformas. Esta decisión estableció entonces que los trabajadores de plataformas de California fueran considerados empleados nuevamente.

¹¹ El objetivo general de la Ley es fijar una estrategia así como la programación financiera y operativa de las inversiones del Estado en sistemas de transporte para el período 2019-2037. Véase: [Loi N° 2019-1428 de 24 diciembre 2019 "d'orientation des mobilités"](#).

¹² Resolución 2019-794 DC [Consejo Constitucional de Francia] del 20 de diciembre de 2019. Se censuran parcialmente las disposiciones relativas a las cartas de responsabilidad social de las plataformas electrónicas y controlan los objetivos de la acción estatal en virtud del artículo 1 de la Carta Ambiental.

aplicación Uber no construye su propia clientela, no fija libremente sus tarifas y no determina las condiciones para el desempeño de su servicio de transporte” y que “el margen de maniobra que se deja al conductor en cuanto a horarios de trabajo y elección de viajes no es necesariamente suficiente para excluir cualquier vínculo de subordinación cuando los viajes efectivamente realizados están bajo la gestión de la plataforma”. Sin embargo, los fallos no generaron cambios en el modelo de negocio de las plataformas.

En junio de 2020, el Senado rechazó la sanción de un proyecto de ley (*Statut des travailleurs des plateformes numériques*) de Pascal Savoldelli, diputado de la bancada comunista, autor de informes sobre el sector¹³ y promotor de las audiencias legislativas sobre la cuestión (Senado de Francia, 2021b) que buscaba introducir la modalidad de contrato de trabajo en plataformas en las leyes generales del trabajo, agregando algunas características diferentes relativas a la gestión del tiempo de trabajo y la gestión algorítmica, negociables colectivamente (Senado de Francia, 2021a).

Una excepción a la clasificación de los trabajadores de plataformas es la conducta de la empresa Just Eat, de origen británico, que accedió a contratar a más de 4 mil repartidores en condición de asalariados durante 2021, en diálogo con la Confederación General del Trabajo (CGT, 2021). La central sindical calificó el comportamiento como un contraejemplo respecto de otras empresas de plataformas, aunque detectó un alto grado de flexibilidad horaria en los contratos laborales formalizados. De todas formas, esta contratación masiva no fue resultado de políticas, regulaciones o fallos franceses, sino que respondió a la política global de la casa matriz, Takeaway.com, de origen holandés, que afirma emplear 22 mil trabajadores asalariados en el mundo. La compra de Just Eat por Takeaway había provocado el retiro de Deliveroo, su principal competencia en Europa central, del mercado alemán.

En diciembre de 2020, el entonces primer ministro Jean Castex publicó un informe (Frouin y Barfety, 2020) elaborado por el doctor en Derecho Jean-Yves Frouin, que reconocía la falta de regulación del trabajo en plataformas e identificaba a los algoritmos y los datos como la estructura necesaria para introducir una nueva organización del trabajo. Frouin concluía que los trabajadores no eligen las condiciones de prestación del servicio y dependen económicamente del trabajo; que existe un desequilibrio entre las plataformas y los trabajadores, y que es necesaria una mayor regulación. Pero también señalaba que esta debía brindar mayor protección sin afectar la flexibilidad propia de la “autonomía”, permitiendo que los trabajadores fueran contratados por empresas tercerizadas o cooperativas. La propuesta acogida por Castex consistía así en un estatuto especial que no estableciera el carácter de empleados de los trabajadores de plataformas.

En diciembre de 2020, el entonces primer ministro de Francia Jean Castex publicó un informe que reconocía la falta de regulación del trabajo en plataformas e identificaba a los algoritmos y los datos como la estructura necesaria para introducir una nueva organización del trabajo.

Respecto de la gestión algorítmica, el informe sostiene que “la combinación del algoritmo y los datos no solo se utiliza para poner en contacto a los actores, sino para estructurar el propio servicio en una lógica de optimización que está en el corazón del modelo económico” y recomienda mayor

¹³ El informe de referencia recomienda, entre otras propuestas, exigir que las plataformas de trabajo borren, a intervalos regulares, el historial de calificaciones asignadas por los clientes a los trabajadores que las utilizan; garantizar a los representantes de los trabajadores de la plataforma el derecho a recibir un documento comprensible y actualizado que detalle la lógica de funcionamiento de los algoritmos; *promover la transparencia y explicabilidad de los algoritmos* (la cursiva es nuestra); incentivar a las plataformas y empresas digitales a establecer estructuras de consulta interna, asociando a los representantes de los trabajadores, para permitir un diseño y desarrollo ético y responsable de algoritmos” (Berthet & Savoldelli, 2021)

“transparencia e información sobre el funcionamiento de los algoritmos, sobre los métodos de evaluación y rating de los trabajadores y el uso que se hace de ellos, sobre los métodos de determinación de los precios de los viajes”.

Alemania

En Alemania, la jurisprudencia contempla la figura de los cuasiempleados o *arbeitnehmerähnliche Person*¹⁴, similar a la de la persona trabajadora autónoma económicamente dependiente. No se trata de una tercera categoría, sino de una subespecie del trabajo autónomo. El trabajador independiente, según el Código de Comercio, es quien puede organizar su actividad económica y a la vez organizar sus horarios. En contrapartida, la jurisprudencia estableció que un trabajador subordinado es quien está integrado a una organización empresaria o ajena. A los cuasitrabajadores, excluidos de las protecciones del derecho del trabajo, se les reconoce el derecho a la afiliación sindical, a la negociación colectiva, así como las vacaciones pagas y algunos derechos de la seguridad social, como el seguro de pensión (Velasco Portero y Fröhlich, 2011).

Aunque el sindicato IG Metall alcanzó acuerdos con las cámaras representantes de las empresas que gestionan trabajo en plataformas de tipo *crowdwork* (trabajo colaborativo en línea), promoviendo códigos de ética y de buenas prácticas y comités de empresa (OIT, 2019) (OIT, 2020), la realidad es muy distinta en el sector de las plataformas de desenvolvimiento localizado¹⁵, donde no hay experiencias de negociación colectiva sobre condiciones de trabajo¹⁶ (OIT, 2018). Sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales publicó un documento titulado “Trabajo justo para los trabajadores de plataformas por cuenta propia” en el que insta a las empresas del sector, que no asumen un mero rol de intermediación, sino que explotan las características estructurales de las plataformas, a garantizar condiciones de protección social —pensiones y seguros de riesgos—. Pero, aunque “desea permitir que los trabajadores de plataformas se organicen colectivamente”, no contempla la adopción de cambios respecto de la clasificación del trabajo en plataformas. Así, el documento se inscribe en la permanencia del modelo de protección social limitada, propio de la figura de clasificación del trabajo de las personas cuasiempleadas (Ministerio de Trabajo de Alemania, 2020).

Por su parte, Uber modificó algunos aspectos del modelo de negocios en Alemania luego de que el Tribunal Regional de Fráncfort decidiera declarar ilegal sus servicios, por no adecuarse a las licencias requeridas al servicio de taxis y vehículos de alquiler privados. En cuanto al comercio electrónico y el delivery, su situación es muy diferente. Delivery Hero, de capitales alemanes, es un jugador central en el mercado global de plataformas y Lieferando, de la holandesa JustEat-Takeaway, otra potencia en Europa, hegemoniza el mercado local. Sin experiencias de negociación colectiva ni sentencias judiciales que desafíen el modelo regulatorio local, Alemania mantiene estable la clasificación de trabajadores autónomos o cuasiempleados¹⁷.

¹⁴ Regulado en la norma positiva únicamente en la Tarifvertragsgesetz (Ley de Convenciones Colectivas).

¹⁵ De acuerdo con la clasificación de Srnicek, retomada por la OIT (2019), las plataformas de desenvolvimiento localizado son aquellas en las cuales el trabajo debe darse en un territorio determinado, sean o no en línea.

¹⁶ Un acuerdo entre Delivery Hero y representantes sindicales permitió la participación sindical en los órganos empresarios que definen las estrategias regionales de la compañía. Se aplica en otros países donde opera la compañía (Eurofound, 2019).

¹⁷ En las fronteras de Alemania, el Tribunal de Seguridad Social de Suiza dictaminó en enero de 2022 que los conductores de Uber son empleados. Así, la empresa deberá pagar retroactivamente las cotizaciones a la seguridad social de sus trabajadores desde 2013. Según UNIA, la mayor central sindical del país, la empresa debe a los conductores “varios cientos de millones de francos” (UNIA, 2022). Aunque no involucra a Alemania, establece un antecedente regional.

Nuevas formas de legislación de la autonomía formal: las figuras intermedias

Italia

En septiembre de 2019 se sancionó en Italia una reforma de la llamada Jobs Act¹⁸ —formalmente, “Decreto de protección laboral y crisis empresarial”— con el fin de establecer el carácter de las relaciones de trabajo de los repartidores cuando las prestaciones son personales (principal y no exclusivamente), y continuas y organizadas por el cliente (aunque no necesariamente en relación al lugar y a los tiempos de trabajo), en este caso la plataforma. La reforma prevé que las indemnizaciones de los trabajadores sean calculadas sobre la base de las entregas que hayan realizado y la obligación de que exista un seguro de riesgo para la persona trabajadora. Si bien la normativa protege a los repartidores con los derechos previstos para los empleados, la clasificación propiamente dicha se basa en las llamadas categorías parasubordinadas, formas atípicas del autoempleo o trabajo autónomo *jurídicamente* dependiente, que en Italia son conocidas como *co-co-co* (relaciones de colaboración continua y coordinada).

No obstante este hito, se verifica una serie de casos que controvierten lo establecido por la Reforma y sientan jurisprudencia en dirección a considerar el trabajo en plataformas como asalariado, en señalar la importancia de los algoritmos en la organización del trabajo, e incluso presentan una incipiente negociación colectiva. Por ejemplo, en enero de 2021, la Corte Suprema resolvió que un repartidor de Foodora debía gozar de protecciones laborales plenas cualquiera sea la clasificación de su contrato (Aloisi y De Stefano, 2020), sin por ello denunciarlo (OLYMPUS, 2020). En la misma línea, en febrero de 2021 la Justicia se pronunció sobre las deudas a la seguridad social de las empresas de plataformas, ordenando el pago de aportes a la seguridad social y de una multa equivalente a 733 millones de euros. La Fiscalía de Milan había elevado un informe en el cual afirmaba que los trabajadores de plataformas debían ser clasificados como empleados.

Por su parte, el tribunal ordinario laboral de Bolonia resolvió una demanda interpuesta por Federaciones del Comercio, del Transporte y de Nuevas Identidades del Trabajo de la CGIL contra Deliveroo. La originalidad de la sentencia radica en el hecho de que desentraña el funcionamiento concreto del algoritmo que asigna los encargos y organiza el trabajo, sobre la base de su compatibilidad con el ejercicio de derechos fundamentales y de las consecuencias negativas que tiene sobre el empleo (Muntaner, 2021)¹⁹.

El 24 de marzo de 2021, los sindicatos CGIL, CCISL, UIL y AssoDelivery (que agrupa a varias empresas como Uber, Glovo, Deliveroo y Social Food) firmaron, en el Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, un protocolo marco de legalidad contra la contratación ilegal, la intermediación ilícita y la explotación laboral en el sector²⁰. En el mismo orden, pero con características diversas, la central sindical UGL firmó un convenio colectivo nacional con AssoDelivery para establecer mejoras en las condiciones de trabajo (seguro de riesgos, ingresos básicos pagados por el cliente), adoptando el trabajo a destajo completo (a diferencia del pago mínimo por hora o mixto) y manteniendo la clasificación como autónomos de los repartidores. Este acuerdo fue presentado por las empresas como el primer convenio colectivo nacional para *riders* de Europa (Assodelivery). Pero hacia fines de 2020 el Ministerio de Trabajo emitió una circular en la que desconocía la legalidad del acuerdo (*Il fatto*

¹⁸ Se trata de un instrumento que refuerza la autonomía formal para la clasificación del trabajo y la mera intermediación para la clasificación de las empresas de plataformas. Ver en Decreto Legislativo n. 101/2019, de 3 de septiembre, Disposiciones urgentes para la protección del empleo y la resolución de crisis corporativas. Gaceta Oficial de la República Italiana.

¹⁹ Hace particular hincapié en el funcionamiento del algoritmo respecto del acceso a franjas horarias de alta demanda a través de slots y de las consecuencias de rechazar pedidos, sistema conocido como Self Service Booking (SSB). La sentencia excluye la clasificación de los repartidores como trabajadores autónomos o parasubordinados.

²⁰ También se comprometieron a no recurrir a empresas de intermediación, hasta la creación de un registro de empresas autorizadas a operar por cuenta de las propias plataformas. Aunque es valorable por ser resultado del diálogo social, el instrumento no regula las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas; solo establece parámetros de responsabilidad societaria para las empresas de plataformas.

quotidiano, 2020). A su vez, hacia mediados de 2021, un tribunal laboral de Bolonia consideró que este acuerdo (en particular el acuerdo de empresa que obligaba a los repartidores de Deliveroo Italy SRL y UGL Rider a quedar bajo el acuerdo nacional de Assodelivery-UGL) era ilegítimo porque había sido suscripto contra la voluntad de los trabajadores del sector, sin consulta ni representatividad sindical²¹.

Chile. Una ley diferente.

A principios de marzo de 2022, pocos días antes de la asunción del presidente Gabriel Boric, el Congreso Nacional de Chile sancionó [una ley](#) que regula el trabajo en plataformas digitales de servicios. El nuevo gobierno había incluido en su plataforma electoral el pleno reconocimiento de derechos laborales a las personas que trabajan para las plataformas digitales. A su vez, la sanción, producto de un largo debate parlamentario, siguió a algunas sentencias ordinarias tanto favorables como contrarias a las demandas de trabajadores de plataformas digitales y a un incipiente proceso de organización gremial (Leyton, Arriagada, Bonhomme e Ibáñez, 2021).

La ley no resuelve claramente la cuestión de la autonomía o la subordinación de las personas trabajadoras. Por el contrario, admite ambas modalidades (modelo mixto) (Morris Keller, 2021) y remite al Código de Trabajo para establecer si las personas trabajadoras son subordinadas o independientes. Por este motivo, es probable que el asunto sea motivo de disputa en los tribunales. No obstante, la ley contiene formulaciones novedosas de interés:

Admite tanto el cumplimiento de las reglas generales de jornada como la libre elección de horarios y zonas de trabajo de las personas trabajadoras dependientes. En este caso, sólo obliga a las personas trabajadoras a dar aviso previo del momento en que se desconectarán.

Para las personas trabajadoras dependientes, considera que la jornada equivale a todo el tiempo en que se encuentran a disposición de la plataforma, hasta la desconexión voluntaria.

Para las personas trabajadoras dependientes, dispone el pago de la jornada pasiva, el pago de un salario básico fijo o variable según tareas e incrementos por tiempo de espera.

Prevé para las personas trabajadoras dependientes e independientes el respeto de los límites de jornada y de los descansos, la protección de los datos personales, su portabilidad, el acceso a las calificaciones y datos que impactan en el desempeño del trabajo, mecanismos de prevención de la discriminación de cualquier clase en la asignación de trabajo, incentivos y remuneraciones.

Otorga protección de la seguridad social, indemnización por despido, y derechos colectivos y gremiales, tanto para dependientes como independientes.

La ley sancionada en Chile en marzo de este año es destacable porque admite la autorregulación de la jornada de trabajo para las personas en relación de dependencia con la plataforma, formas especiales de remuneración y el acceso a la información sobre la gestión algorítmica del trabajo.

²¹ La central sindical CGIL, que objetó el convenio, alegó que tenía por objeto evitar la aplicación del Convenio Nacional de Transporte de Mercancías, suscrito por la CGIL en 2017. Este último prevé regulaciones específicas para el trabajo de los repartidores, que incluyen la prestación discontinua del trabajo, una jornada especial limitada y la remuneración del tiempo a disposición del empleador (CCNL, 2017).

Si bien no cumple en resolver legalmente la cuestión de la protección laboral por subordinación en el trabajo, la ley es destacable en tanto admite la autorregulación de la jornada de trabajo para las personas en relación de dependencia con la plataforma; formas especiales de remuneración, y el acceso a la información sobre la gestión algorítmica del trabajo.

El debate de la regulación supranacional

Unión Europea

La Unión Europea busca introducir una obligación de transparencia sobre los algoritmos y convertir sus riesgos relacionados —el sesgo discriminatorio racista, por ejemplo— en un tema de diálogo social. Después de la comunicación “Configurar el futuro digital de Europa”, del 2 de junio de 2020, la Comisión Europea inició una consulta de opiniones para implementar una normativa regional de servicios digitales. Con su segunda fase, lanzada el 15 de junio de 2021, buscó proteger a las personas trabajadores de plataformas digitales (Comisión Europea, 2021b). La Comisión reconoce que el trabajo en plataformas digitales puede derivar en condiciones laborales precarias y en un acceso inadecuado a la protección social. A su vez, afirma, las personas pueden sufrir decisiones automatizadas tomadas mediante algoritmos, sin derecho a cuestionamientos ni reparaciones. Uno de los ejes de la consulta abierta es: “mejorar la información, la consulta y las vías de recurso, especialmente por lo que se refiere al uso de la gestión algorítmica en el trabajo en plataformas digitales” (Comisión Europea, 2020a). Otro eje consiste en la necesidad de introducir nuevos derechos asociados a la gestión algorítmica: el derecho a la información y el control, con participación sindical, sobre el funcionamiento de los algoritmos, el derecho a la privacidad, la portabilidad de los datos y la limitación del despido automatizado.

La Comisión Europea reconoce que el trabajo en plataformas digitales puede derivar en condiciones laborales precarias y en un acceso inadecuado a la protección social; asimismo, que las personas pueden sufrir decisiones automatizadas tomadas mediante algoritmos, sin derecho a cuestionamientos ni reparaciones.

Los siguientes cuadros resumen los modelos teóricos de clasificación del trabajo recién descritos, la variedad de intentos regulatorios a nivel global y la situación de hecho de los trabajadores de plataformas.



Modelos de regulación y clasificación del trabajo en plataformas (2022)

Tabla 1

	Modelo binario		Modelo que contempla figuras intermedias o similares
	Subordinación	Autonomía	
Alcance de derechos	Alcance pleno de derechos individuales y colectivos del trabajo y la seguridad social	Alcance restringido y muy limitado de derechos laborales y previsionales, según el régimen, a cargo de la persona trabajadora	Alcance restringido y limitado de derechos individuales, colectivos y previsionales, según el régimen, a cargo de la persona trabajadora o de las empresas
Organización del trabajo	Admite jornadas reducidas o contratos temporales pero la regulación específica de la jornada y la incorporación de nuevos derechos, como la soberanía del tiempo de trabajo, depende del avance de la negociación colectiva. <i>Excepción: los regímenes que admiten estatutos profesionales (Argentina) (García, 2018)</i>	La organización del trabajo y el poder de dirección empresario no admite limitaciones de ninguna clase	La organización del trabajo y el poder de dirección empresario está mínimamente limitado por eventuales regulaciones específicas o a través de una negociación colectiva incipiente
Clasificación efectiva	Ningún régimen nacional clasifica efectivamente el universo del trabajo en plataformas	La mayoría de los regímenes nacionales clasifican al trabajo en plataformas	La autonomía es la clasificación prevalente del trabajo en plataformas
Negociación colectiva y reclasificación por esta vía	Plenamente admitida en principio, pero restringida por la clasificación por autonomía. <i>Excepción: países nórdicos.</i>	No admite	En los regímenes en que se admite la negociación colectiva esta es incipiente, restringida, controvertida o no tiene impacto en las condiciones de trabajo.
Orientación de la jurisprudencia y reclasificación por vía judicial	Ratifica esta clasificación	Controvierte esta clasificación	Adopta esta clasificación (Reino Unido) Controvierte esta clasificación (España - Italia)

El trabajo en las plataformas digitales: modelos regulatorios, clasificación prevalente , jurisprudencia que controvierte la clasificación prevalente,negociación colectiva y nuevos derechos, por país, región o Estado (2022)

Tabla 2

	Modelo regulatorio	Clasificación prevalente en los hechos	Jurisprudencia que controvierte la clasificación prevalente	Negociación colectiva que regula las condiciones de trabajo	Información y control algorítmico	Orientación de la regulación contemporánea para el trabajo en plataformas
Países nórdicos	Binario	Autónomo	Sí	Sí	No	Protección desde la subordinación tradicional
Reino Unido	Contempla figura intermedia o similar	Autónomo*	Sí, definitiva	No	No	Adaptación y ensayo de nuevo formato en el modelo de subordinación laboral
España	Contempla figura intermedia o similar	Autónomo**	Sí, definitiva	Sí	Sí	
California	Binario	Autónomo***	Sí, definitiva	No	No	
Francia	Binario	Autónomo	Sí	No	No	Autonomía formal
Alemania	Contempla figura intermedia o similar	Autónomo	No	No	No	
Italia	Contempla figura intermedia o similar	Autónomo	Sí	Sí	No	Figura intermedia

Controvertida por fallo de la Corte Suprema que clasifica al trabajador como worker (figura intermedia). Uber aceptó la reclasificación..

**Controvertida por la sanción de la Ley Rider, de cumplimiento disímil entre las empresas de plataformas.

***Controvertida por cumplimiento de la Ley AB-5.

El camino de la regulación protectora

Hacia fines del siglo XX, y más aún a partir de la gestión algorítmica del trabajo en el siglo XXI, la expulsión de los trabajadores del ámbito de protección del derecho laboral se ha escudado en necesidades reales o presuntas, sean estas tecnológicas, de competitividad o de organización del trabajo.

Sin embargo, como queda en evidencia por el recorrido propuesto, la idea de que las transformaciones tecnológicas que involucran al trabajo implican respuestas (des)reguladoras más o menos uniformes es un mito. Las respuestas varían de acuerdo al contexto político-institucional y a las relaciones de fuerza entre los actores sociales, como muestra particularmente el caso de los países nórdicos. Así, las clasificaciones del trabajo en plataformas abarcan las formas tradicionales de subordinación laboral, como el surgimiento de nuevas figuras intermedias, basadas en la autonomía formal. De todos modos, es notable que, si bien en varios países la clasificación de autonomía es motivo de disputa judicial, los fallos definitivos y favorables a la clasificación de los trabajadores de plataformas como empleados (Reino Unido, España, California) no suelen implicar una modificación general y efectiva de las condiciones de trabajo y contratación.

No obstante, cabe destacar que, cuando los gobiernos y los sindicatos actúan en conjunto, como en el caso de los países nórdicos, de los convenios de JustEat en Europa y, más aún, en el caso de España, con el reciente convenio de esta misma empresa con las Federaciones de Servicios de CCOO y UGT (inducidos por la Ley Rider), no resulta inverosímil pensar en la figura del convenio colectivo como un instrumento que ampara derechos de los trabajadores en el sector de plataformas. Los gobiernos populares (en el caso de España la coalición PSOE-PODEMOS) y las coaliciones socialdemócratas que gobiernan en todos los países nórdicos han logrado, con la presión de los principales sindicatos, incluir a las personas trabajadoras en las protecciones laborales tradicionales, adaptándolas al nuevo contexto. La política y la regulación —y no las decisiones judiciales— constituyen el camino más idóneo para lograr un marco de derechos sustentable en el sector de plataformas.

Queda la pregunta de si la capacidad de la gestión algorítmica de anticipar el comportamiento de la oferta y la demanda de productos y servicios, así como de adaptar en consecuencia la oferta y la demanda de trabajo, requiere de una desregulación laboral total —y, por consiguiente, de una legitimación de la flexibilidad en todas sus dimensiones (contractual, salarial, horaria)—, para desarrollar su modelo de producción y gestión. Otro interrogante es si esas mismas capacidades de la gestión algorítmica admiten una mayor soberanía del tiempo de trabajo de las personas que prestan servicios en un marco de discontinuidad horaria, remunerando los tiempos de trabajo a disposición de las plataformas. La cuestión central que atraviesa ambos interrogantes es cuáles son los determinantes de estas tensiones (tiempo remunerado y gestión del tiempo), porque serán a su vez los determinantes de las eventuales negociaciones entre capital y trabajo en las plataformas.

Es necesario pensar entonces cuál es el modelo de clasificación del trabajo que prevé mayores protecciones efectivas basadas en la realidad de las prestaciones laborales, que se adapta a la vez a una determinada organización científica del trabajo, y supone tiempos de trabajo en disponibilidad remunerados, y soberanía —o relativa autonomía— en la gestión del tiempo por parte de las personas trabajadoras. A la luz de los modelos en danza analizados previamente, las figuras intermedias o parasubordinadas pretenden institucionalizar una subespecie del trabajo autónomo a cambio de unas pocas protecciones. Se trata de la institucionalización de la ficción de la autonomía plena en la gestión del tiempo y, de esa manera, del derrumbe del derecho emergente a la soberanía del tiempo de trabajo.



Por su parte, los modelos de clasificación del trabajo en plataformas como plena autonomía o independencia de las personas trabajadoras no responden a la realidad contractual, salarial u horaria del trabajo realizado, pero tampoco a una determinada organización científica (y algorítmica) del trabajo. No cumplen con el objetivo de proteger, en ninguna de sus necesidades sociales, a las personas que trabajan²².

Por último, los modelos de regulación que siguen buscando clasificar las relaciones de trabajo en plataformas como subordinadas, en su forma tradicional, son insuficientes en tanto no protegen efectivamente a las personas que trabajan en el sector, al menos no en mayor medida que el alcance protectorio de los modelos con figuras intermedias. En efecto, aunque cumplen en plasmar la realidad contractual y salarial del trabajo en plataformas, no se corresponden con la organización algorítmica del trabajo. En particular, no logran dar cuenta de la gestión de los tiempos de trabajo, ya sea desde el punto de vista de la *estricta* organización empresarial del trabajo, como de la autonomía en la gestión del tiempo ejercida *relativamente* por las personas empleadas.

Políticas estatales para regular la economía de plataformas

Luego del relevamiento de marcos regulatorios para el trabajo en plataformas, es importante que nos detengamos en un segundo relevamiento: el de los intentos de regulación de la economía de plataformas por parte de los Estados. Decimos “intentos” porque precisamente no está claro todavía cuál es la mejor manera de regular a las empresas, y en muchos casos las experiencias han sido infructuosas: de lo que hablamos es de cómo los Estados dialogan y se vinculan con este nuevo fenómeno del Capital. Es necesario hacer este relevamiento, aunque no exhaustivo, para mostrar el estado del arte en lo que concierne a la regulación económica de los gigantes digitales en sus dimensiones tecnológicas, impositivas y de prácticas competitivas: será útil en *nuestro intento* de reforzar la necesidad de soluciones imaginativas y heterodoxas a los problemas que plantea la nueva organización del trabajo.

Las experiencias mundiales en materia regulatoria se dividen en tres grandes categorías: la regulación específica de algoritmos e Inteligencia Artificial (IA), las regulaciones fiscales y las regulaciones de la competencia. Los esfuerzos realizados en materia legislativa para regular las empresas de tecnología en general, y las empresas de plataformas en particular, no han dado frutos concretos. En general, las empresas siempre logran evadir los controles propuestos. En el caso de Delivery Hero, por ejemplo, al comparar los períodos 2019 y 2020, resulta que a pesar de haber obtenido un 58,8% más de ingresos operativos, pagó un 46,4% menos de impuesto a las ganancias a nivel global (Delivery Hero, 2020).

Regular la inteligencia artificial (IA)

La mayoría de los países del mundo intentan imponer cada vez más restricciones y reglas en busca de una economía más equitativa. Regular los algoritmos (es decir, los sistemas que hacen un USO

²² Además, desde el punto de vista impositivo, la relación tributaria entre el trabajo realizado por los repartidores y las plataformas tampoco guarda relación con el trabajo efectivamente realizado. En Argentina, por ejemplo, aunque el trabajo se realiza en favor de la empresa de plataformas, los repartidores declaran, a través del régimen de monotributo, prestar servicios de envío de productos a los consumidores. Es un modelo que se diferencia del conocido fraude laboral, en el cual los repartidores facturan a las empresas a través del monotributo por el trabajo realizado en favor de las empresas. En el caso de las plataformas, el servicio es facturado al usuario consumidor de forma indeterminada (Rojas y otros c/Rappi), a imagen y semejanza del modelo formal colaborativo, planteado por las empresas de plataforma.

intensivo de algoritmos e IA) para minimizar sus impactos sociales negativos, parece ser el otro gran debate mundial. En este sentido, la Unión Europea aprobó recientemente una regulación que establece un sistema de evaluación de riesgos sociales de los algoritmos: aquellos cuyo riesgo es inaceptable quedan prohibidos; los sistemas de IA altamente riesgosos reciben tratamientos particulares; los de riesgos limitados deben cumplir requisitos de transparencia, y los de bajo riesgo quedan permitidos sin restricciones (Comisión Europea, 2021c).

Los algoritmos relacionados con el trabajo, particularmente, son considerados de alto riesgo. Entran en esta categoría aquellos que gestionan a los trabajadores y dan acceso al empleo (como los *software* de clasificación de currículos). Estos sistemas quedan sujetos a estrictas obligaciones tales como: sistemas adecuados de evaluación y mitigación de riesgos; alta calidad de los conjuntos de datos que alimentan el sistema para minimizar los riesgos y los resultados discriminatorios; registro de la actividad para garantizar la trazabilidad de los resultados; documentación detallada que proporcione toda la información necesaria sobre el sistema y su finalidad para que las autoridades puedan evaluar su conformidad; información clara y adecuada al usuario; medidas adecuadas de supervisión humana para minimizar el riesgo, y un alto nivel de solidez, seguridad y precisión.

La regulación establece un mecanismo de seguimiento y evaluación para garantizar su eficacia. Asimismo, impone un sistema de registro de aplicaciones que utilicen IA de alto riesgo en una base de datos pública, y permite que cada país escoja a la autoridad competente para fiscalizarla. También regula el acceso a usuarios y otras personas interesadas que quieran verificar y ejercer supervisión sobre la IA de alto riesgo. Para ello, la base de datos debe contener no solo la información sobre los sistemas, sino también las evaluaciones realizadas sobre estos.

Además, los proveedores de herramientas de IA están obligados a informar a las autoridades nacionales sobre fallas, incidentes graves o el mal funcionamiento de los sistemas. También deben indicar la causa cuando retiran un producto del mercado. Los gobiernos informarán a la Comisión Europea, a fin de crear un registro regional que permita supervisar los efectos de la propuesta regulatoria aprobada. A su vez, se publicará un informe de evaluación cinco años después de la entrada en vigor de la regulación.

Europa no es la única región que está diseñando respuestas regulatorias a estos temas. La República Popular China, cuna de grandes empresas tecnológicas, también dispuso regulaciones para cercenar la libertad de maniobra de las corporaciones del sector, que crecieron exponencialmente sin ningún tipo de control social ni redistribución. Aunque estas regulaciones implican la concentración del poder de procesamiento en el Estado, en realidad hace ya un tiempo que el gobierno chino impuso una estrategia para limitar su poder y controlar el mercado del comercio electrónico en el país. Existen tres grandes empresas *fintech* competidoras en el mercado chino, Ant, propiedad de Jack Ma (dueño de Alibaba), Tencent (desarrolladora de la aplicación WeChat) y JD.com (Tik Tok). Así, las regulaciones impulsan a las empresas a comportarse más como bancos tradicionales, sometiéndose a los controles del Banco Popular de China (el banco central del gigante asiático), y a compartir la enorme cantidad de datos que manejan con el gobierno. Esta estrategia fue desarrollada para otorgarle a los bancos públicos chinos más poder para sus políticas de inclusión financiera. Sean efectivas o no, lo cierto es que existe una voluntad manifiesta de controlar a las empresas tecnológicas y *fintech* provenientes del sector del comercio electrónico, a fin de no perder la capacidad estatal de procesar datos y de hacer política económica en el país.

Finalmente, entre otras estrategias, el gobierno chino comenzó a discutir un nuevo “Reglamento sobre la Administración de la Recomendación de Algoritmos para los Servicios de Información de Internet” (Cyberspace Administration of China, 2021), que establece sanciones y controles sobre los mismos. En su artículo 17 afirma: “Cuando los proveedores de servicios de recomendación algorítmica presten servicios de envío de trabajo a los trabajadores, deberán establecer y perfeccionar los algoritmos relacionados con el registro y la asignación de la plataforma, la composición y el pago

de la remuneración, el tiempo de trabajo, las recompensas, etc., y cumplir el deber de garantizar los derechos e intereses de los trabajadores". Estas regulaciones apuntan a limitar el accionar de las empresas privadas y de las grandes corporaciones tecnológicas en la República Popular China. No obstante, es necesario aclarar que el accionar del Estado respecto de los algoritmos que gestiona y, principalmente, de la vigilancia estatal propiamente dicha —denunciada por su exceso de monitoreo y control de la población— está muy lejos de cumplir esas premisas (Andersen, 2020) (Mozur, 2019).

Dicho esto, resulta interesante que tanto en un régimen de partido único como en una comunidad económica democrática se propicien regulaciones tendientes a limitar el poder tecnológico-corporativo. Los debates en torno a las regulaciones generales en materia de algoritmos crecen a nivel global. Estados Unidos, por su parte, no tiene una estrategia nacional de regulación algorítmica. La multiplicidad de regulaciones y posiciones estatales demora el tratamiento federal del tema. Por esta razón, la administración de Joseph Biden decidió focalizarse en los trabajadores, para evitar que sean clasificados como cuentapropistas y emprendedores, evadiendo la relación de dependencia. Existe entonces un compromiso de trabajar en dicha dirección, aunque aún sin frutos concretos a nivel nacional²³.

Las regulaciones a nivel doméstico de la UE, EEUU o China, tendientes a limitar el poder tecnológico-corporativo, se contraponen con las que emergen a nivel internacional en la OMC, la ONU y sus organismos dependientes.

Significativamente, estas regulaciones a nivel doméstico se contraponen con las que emergen a nivel internacional en la Organización Mundial del Comercio (OMC), la ONU y sus organismos dependientes como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). En la OMC, las empresas tecnológicas llevan años haciendo lobby para impulsar la agenda del comercio electrónico. De hecho, la nomenclatura "comercio electrónico" es utilizada para englobar a sus reglas como un mero tema comercial susceptible de ser regulado en la OMC, pero al identificar las normativas que allí se discuten, se observa una agenda desreguladora de la economía digital en general. Las propuestas de negociación impulsadas por los países desarrollados fueron escritas en su mayoría por los abogados de las corporaciones tecnológicas (James, 2021). Las mismas empresas han gastado mucho dinero en propiciar las negociaciones en la OMC e impulsar su agenda a costa del poder de regulación de los Estados (Hanegraaff & Poletti, 2021) (*The New York Times*, 2021). Así, las empresas tecnológicas han ejercido una presión desmesurada sobre los negociadores, principalmente de los países que más poder tienen en la OMC (*The New York Times*, 2020), como los de la UE (Hanegraaff & Poletti, 2021), para que vayan en contra de sus propios intereses nacionales (Corporate Europe Observatory, 2020).

Estas normativas se encuentran en el programa oficial de la OMC (WTO, s.f.), pero también se pueden vislumbrar en otros acuerdos internacionales como los tratados de libre comercio bilaterales, multilaterales o regionales (Monteiro & Teh, 2017). Los puntos principales que afectarán al mundo del trabajo son²⁴: la no divulgación de los códigos fuente de los algoritmos relacionados; la limitación de exigencias en el almacenamiento y procesamiento de datos; la prohibición de autorización previa para que las compañías digitales puedan operar en un país; la exención de impuestos aduaneros por comercializar, producir, vender, entregar o publicitar productos digitales, y la no obligatoriedad de establecer domicilio comercial en el país donde la empresa opera.

²³ Esta información surge del webinar 2021 GCTF Virtual Conference on "The Future of Work in a Post Covid-19 Economic Recovery" (MOFA Taiwan *et al.*, 2021) Allí, Kravitz señalaba la voluntad de seguir trabajando en la clasificación laboral a partir del documento (US Department of Labor, 2008).

²⁴ Existen múltiples propuestas, pero se deja aquí la de la UE a modo ilustrativo (WTO, 2019).

Estas reglas limitarían seriamente la capacidad regulatoria incipiente que empieza a desarrollarse en el mundo (South Center, 2017). En este sentido, en Argentina se debate una normativa efectiva para regular el trabajo en las empresas de plataformas digitales y es cada vez mayor la oportunidad de avanzar en regulaciones de transparencia, explicabilidad y propiedad intelectual de los algoritmos. Sin embargo, si Argentina aprobara el acuerdo multilateral de comercio electrónico, este podría constituir un obstáculo para avanzar.

En Argentina se debate una normativa efectiva para regular el trabajo en las empresas de plataformas digitales y es cada vez mayor la oportunidad de avanzar en regulaciones de transparencia, explicabilidad y propiedad intelectual de los algoritmos, lo cual significa ir en dirección contraria del acuerdo multilateral de comercio electrónico.

En este sentido, las experiencias europea y china en materia de regulación de algoritmos laborales demuestran que es necesario conservar la soberanía para efectuar auditorías algorítmicas, exigir autorizaciones para operar e imponer restricciones al almacenamiento y procesamiento de datos para preservar la privacidad. Estos puntos, algunos de los cuales están presentes en las regulaciones mencionadas, no podrían ser incorporados a la regulación nacional si Argentina firmara el acuerdo que se está negociando en la OMC. Tanto para la Argentina como para cualquier Estado que suscriba este acuerdo se presentan limitaciones cuando se intenta avanzar en regulaciones sobre la gestión algorítmica y el comercio electrónico, o de control del desenvolvimiento del modelo de negocios de estas compañías tecnológicas. Este contexto obliga a explorar otros caminos regulatorios de corte fiscal o antimonopólico.

Las regulaciones impositivas

Pasemos revista a algunos intentos de regulación fiscal sobre las empresas de plataformas y su viabilidad. El dilema que representa implementar impuestos efectivos a estas empresas también provoca debates globales en diversos ámbitos internacionales. Efectivamente, tanto la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el G20, la ONU y otras instituciones discuten cuál es la mejor forma de implementar un sistema impositivo que permita a los Estados beneficiarse de las ganancias extraordinarias generadas por las empresas digitales. La principal dificultad radica en que el negocio funciona casi completamente en internet, lo cual no solo le permite a la casa matriz localizarse en cualquier parte del mundo, sino también la locación de los trabajadores y los servicios de *hosting* y procesamiento de datos. Así, a los ya conocidos paraísos fiscales donde radican domicilio fiscal la mayoría de estas empresas, se suman los paraísos de datos: sitios desprovistos de regulación respecto a la privacidad y a lo que se puede y no se puede hacer con los datos recabados.

El debate impositivo, entonces, puede resumirse de manera sucinta enumerando los diversos sistemas vigentes en la actualidad que podrían imponerse a las empresas de plataformas:

1. **Los impuestos internos:** principalmente, el impuesto al valor agregado y el impuesto a las ganancias. En el caso del impuesto al valor agregado, quien paga es el consumidor, por lo cual el efecto sobre las corporaciones digitales es prácticamente nulo. En el caso del impuesto a las ganancias, si bien se trata de un impuesto progresivo y por lo tanto recomendable en estos casos, las empresas rápidamente encuentran la forma de evadirlo a través de maniobras de deslocalización en paraísos fiscales. Diversos estudios (Era Dabla-Norris *et al.*, 2021) muestran cómo este tipo de impuestos han tenido efectos casi nulos en distintas regiones de Asia.
2. **Los impuestos aduaneros:** cobrar impuestos al servicio digital al ingresar al país y operar de forma remota. Estos impuestos se encuentran prohibidos por la Organización Mundial

del Comercio desde el año 1998, cuando se estableció una moratoria a las transmisiones electrónicas (WTO, 1998) que se renueva año tras año y sigue vigente a pesar de los innumerables intentos realizados para eliminarla. Esta moratoria es apoyada fuertemente por la Cámara Internacional de Comercio (International Chamber of Commerce, 2019), que argumenta que ayuda a la expansión de las compañías digitales y a promocionar el comercio electrónico transfronterizo, abaratando costos para los consumidores. Un argumento que ha sido fuertemente refutado por la UNCTAD (Banga & Kozul-Wright, 2020), por las siguientes razones:

- Por un lado, los impuestos aduaneros los cobran los gobiernos en las fronteras, mientras que los impuestos internos son recolectados por las plataformas. Esto implica que aquellas plataformas que son más grandes y tienen mayor infraestructura digital, puedan cumplir con las regulaciones y tributos de cada país de forma diferencial con menos margen de error, viéndose favorecidas en detrimento de las pequeñas y medianas empresas (PyMES).
 - Por otro lado, esto les otorga a las empresas una caja adicional que pueden manejar y diferir en los pagos a los gobiernos, constituyendo un capital financiero que pueden usar para especular.
 - Al seguir permitidos los impuestos internos, se ve claramente que el objetivo de la moratoria lejos está de defender el bolsillo del consumidor. Se trata más bien de otorgar acceso a los mercados a las empresas transnacionales, para que puedan competir con las iniciativas nacionales.
 - En el documento elaborado por la UNCTAD se realizó un ejercicio de simulación que muestra que si esta moratoria se vuelve permanente —es decir: cero aranceles aduaneros a los productos y transmisiones electrónicas—, habrá un aumento adicional de las importaciones de estos productos hacia los países en desarrollo, mientras que las importaciones de los países desarrollados no se verán afectadas. Esto implica una enorme pérdida de recursos por parte de los países del Sur, además de una política de acceso irrestricto a los mercados para las corporaciones digitales.
- 3. El Impuesto a la Ganancia Corporativa:** ante la imposibilidad de cobrar impuestos aduaneros y frente a los limitados beneficios de cobrar impuestos internos, se comenzaron a elaborar estrategias regionales. De hecho, los impuestos internos generan una competencia a la baja entre Estados a fin de atraer a las empresas tecnológicas para que se localicen en el país, trayendo externalidades positivas como transferencias tecnológicas y empleos altamente productivos. Por este motivo, surgió en Asia una iniciativa para uniformizar el Impuesto a la Ganancia Corporativa (Era Dabla-Norris *et al.*, 2021) a fin de evitar competir entre países. El problema es que muchas veces los impuestos internos y las tasas regionales se mezclan en un entramado impositivo difícil de comprender. Perfeccionar un sistema regional podría ser una idea, pero no logra encontrar buen puerto aún.
- 4. El impuesto global a las grandes corporaciones:** se viene discutiendo en el G20 y otras instancias (BBC News, 2021), a fin de que sea físicamente imposible escapar a su pago. Dichas iniciativas son apoyadas por la OCDE (OCDE, 2021), y más de 130 países del mundo firmaron un programa de dos pilares (OCDE/G20, 2021) para reformar el sistema impositivo global e intentar, por fin, cobrar impuestos a las grandes corporaciones digitales.

Todos estos intentos buscan reformar los sistemas impositivos para poder redistribuir las ganancias extraordinarias que las grandes empresas digitales han generado a lo largo de los años, pero el camino para lograrlo es aún sinuoso, y se ha estancado en declaraciones de interés y estudios de implementación. Mientras tanto, los Estados siguen estableciendo obligaciones tributarias a las empresas digitales que, en su mayoría, terminan pagando los consumidores y usuarios, sin mermar las ganancias de las empresas.

En Argentina, las empresas de plataforma pagan los impuestos internos, en particular el IVA, conforme a las leyes establecidas, pero según las actividades económicas declaradas (servicios informáticos o intermediación financiera). Existe un impuesto adicional a plataformas como Netflix y Spotify que se cobra a través de la tarjeta de crédito, pero este impuesto recae sobre el consumidor y abarca únicamente a estas plataformas de contenidos que operan desde el exterior.

La propia ONU se ha manifestado (Consejo de Derechos Humanos, 2022) respecto a la regulación de empresas tecnológicas proponiendo coordinación regional y global entre países para lograr mayor efectividad e innovación en el sector, implementando las mismas reglas en cualquier latitud en que se encuentre físicamente la empresa. Esta recomendación referida a la armonización regulatoria fue realizada en un marco de defensa de los derechos humanos en la Red, pero también es aplicable en el plano impositivo según la UNCTAD (UNCTAD, 2021a).

Medidas antimonopólicas y relativas a la competencia

Las plataformas digitales tienen como estrategia fundamental expandirse y tener acceso a los distintos mercados, a fin de obtener una posición dominante y monopólica. Es el corazón fundamental de la economía de plataformas digitales y constituye una forma de hacer negocios fuertemente afianzada. Con este objetivo, las plataformas utilizan estrategias de manejo de datos, segmentación de clientes y *dumping* (bajan precios a niveles que dan pérdida). La dificultad para aplicar las leyes de defensa de la competencia vigentes en muchos países radica en que estos mercados tienen características distintivas: la capacidad de ofrecer servicios a costo nulo, las economías de escala que generan (muchas pueden ser interpretadas como monopolios naturales), sus efectos en las cadenas de suministro, y la importancia del acceso a los datos y su monetización.

La dificultad para aplicar las leyes de defensa de la competencia vigentes en muchos países radica en las características únicas de esta economía: la capacidad de ofrecer servicios a costo nulo, las economías de escala que generan, sus efectos en las cadenas de suministro, y la importancia del acceso a los datos y su monetización.

Por este motivo, en muchos países del mundo —China, Alemania, Reino Unido, Brasil, Egipto y Turquía, entre muchos otros— se comenzaron a implementar medidas antimonopólicas y en favor de la competencia (ver Anexo para más detalle).

Estas reglas antimonopólicas son contrarias a las normativas actuales de la OMC. En principio, incumplirían las normas de acceso a los mercados de productos digitales, la libre movilidad de datos, el principio de autorización previa y la cláusula de secreto del código fuente, entre otras reglas. Argentina, por su parte, podría implementar leyes vigentes en favor de la competencia y a la vez aprobar una normativa nacional específica para plataformas digitales que incluya la auditoría algorítmica, para verificar que no se estén llevando adelante prácticas antimonopólicas. Esto podría constituir un instrumento poderoso a futuro. Las experiencias del Reino Unido, Alemania y China demuestran que es posible implementar nuevas normativas específicas para los mercados digitales, de manera defavorecer la competencia y el acceso a la información por parte del consumidor. Las medidas en torno a los códigos de ética, la auditoría algorítmica, el manejo de datos y la prohibición de la autopreferencia podrían resultar en una normativa nueva e inteligente para poner en la mesa de negociación con las empresas.

Por su parte, la Unión Europea considera que las medidas antimonopólicas son insuficientes para limitar el poder de las grandes empresas tecnológicas y favorecer la generación de mercados

competitivos donde florezcan las PyMES europeas. El argumento esbozado es que imponer multas y sanciones resulta insuficiente. Se deben tomar medidas concretas que permitan a más competidores ingresar al mercado. Por este motivo, la UE alcanzó en marzo de 2022 un primer acuerdo para aprobar la Ley de Mercados Digitales (Comisión Europea, 2020b) (para más información ver Anexo I). Este establece que de incumplirse la normativa se cobrarán multas porcentuales a las ganancias globales de la empresa, y de proceder a un reiterado incumplimiento se podrá prohibir la utilización de la plataforma en el territorio de la UE. La normativa no está aprobada aún, pero crecen los acuerdos al respecto. De concretarse, constituiría una normativa disciplinadora original respecto a otras existentes en el mundo.

Todas estas regulaciones tienden a poner el foco en controlar el poder corporativo respecto a su incidencia en el mercado. Pero son pocos los esfuerzos para regular la producción de tecnología y su incidencia en la vida de las personas y de las sociedades. Para ello, es fundamental poner sobre la mesa el sistema de gestión algorítmica a fin de diseñar una regulación innovadora que incorpore las particularidades del modelo de negocios de estas empresas, analice la viabilidad de las regulaciones sobre el poder corporativo y su transparencia, y a la vez incorpore derechos de las personas trabajadoras.

Propuesta regulatoria: argumentos jurídicos, protecciones tradicionales e innovadoras

En el trabajo en plataformas existe un margen para la regulación de las relaciones civiles y comerciales; existe un margen para la regulación laboral según una organización más tradicional (fordista/taylorista) del trabajo; y existe un margen para la regulación de las innovaciones que presenta la organización algorítmica del trabajo respecto de estas últimas. Actualmente, el espectro que está regulado formalmente es el relativo a la autonomía, que no coincide con la realidad objetiva de las relaciones de trabajo en plataformas. El espectro que corresponde al trabajo subordinado cuenta con regulaciones vigentes en el ordenamiento legal argentino, pero el margen de las relaciones que admite libertades relativas está constreñido por el poder de dirección algorítmico, que aún no está regulado legalmente y, por lo tanto, no admite innovaciones en la negociación colectiva.

Desde este punto de vista, la clasificación binaria autonomía/subordinación sirve para la regulación estanca del trabajo en plataformas. En efecto, la clasificación autónoma presenta problemas múltiples de objetividad, irregularidad, conflictividad, y precariedad socialmente inadmisibles. La clasificación subordinada cumple en reconocer los indicadores objetivos de la realidad del trabajo y no impone dependencias donde no las hay, pero se topa con el relativo margen de libertad de elección de tareas y administración del tiempo, ya que toda su concepción parte de la base de cumplir una jornada laboral en un determinado lugar con una cantidad de horas determinada.

Las figuras intermedias entre la subordinación y la autonomía también son estancas, y presentan resultados equivalentes a la clasificación del trabajo autónomo, sin extender las garantías laborales.

Por su parte, las políticas de control tributario requieren de una adecuada clasificación de las actividades económicas múltiples y complejas desarrolladas por las empresas de plataformas, que no se limitan a la entrega de productos. El *retail*, el comercio electrónico y de datos, y la intermediación financiera no pueden ser soslayados a la hora de determinar las bases impositivas de las regulaciones para el comercio internacional y local.

A su vez, la determinación de los riesgos y de las potencialidades problemáticas del uso de algoritmos y de decisiones automatizadas requieren auditorías, así como una mayor transparencia y explicabilidad de los procesos como antecedente para la regulación económica y laboral.

Finalmente, la negociación colectiva y una correcta clasificación de las actividades múltiples (incluidas las comerciales) de las empresas de plataformas, son herramientas institucionales válidas para clasificar adecuadamente (formal y realmente) el trabajo en plataformas, pero no admite innovaciones regulatorias en tanto no existan marcos legales novedosos que las habiliten. Cualquier propuesta regulatoria viable debe partir de la base de entender este nuevo fenómeno, en el que los algoritmos juegan un papel central: debemos buscar en nuestra legislación el mejor marco que dé cuenta de este cambio de paradigma.

El Estatuto como vehículo de Derechos

Teniendo en cuenta los modelos regulatorios analizados anteriormente, que van desde la falsa autonomía a la subordinación fordista tradicional, creemos que la regulación estatutaria²⁵ existente en Argentina constituye el modelo más adecuado para la protección de derechos de las personas trabajadoras. Este modelo habilita las siguientes estrategias y regulaciones:

1. **Clasificar** adecuadamente el trabajo en plataformas (subordinación objetiva) para garantizar derechos, obligaciones, políticas e institutos contenidos en la regulación laboral general (Ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina).
 - Reconocimiento expreso de la relación de trabajo asalariado en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.
 - Definición adecuada de las empresas de plataformas prestadoras de servicio de compraventa de productos y servicios de entrega en línea.
 - Definición adecuada del trabajo de diligencia, gestión en línea y entrega que realizan las personas en favor de las empresas de plataformas digitales mediante una remuneración.
2. **Impedir la flexibilización** (aumento del poder de dirección empresaria y discrecionalidad de la gerencia) y establecer garantías sobre la base del modelo de negocios, de derechos, obligaciones, políticas e institutos que aseguren las protecciones que se corresponden con formas tradicionales de organización del trabajo (derechos laborales individuales como la remuneración, la protección contra el despido arbitrario, o derechos colectivos como el derecho a la agremiación y la negociación colectiva).
 - Extensión de la jornada y descansos entre jornadas.
 - Protección contra el despido arbitrario y cálculo indemnizatorio.
 - Derechos colectivos y de agremiación.
 - Cálculo de la antigüedad.
 - Protección de riesgos, enfermedades profesionales o accidentes.
 - Salud y seguridad.

²⁵ Algunas regulaciones relativas a la organización del trabajo propias de la normativa general de trabajo o del contrato de trabajo, entre las cuales se encuentran la organización de la jornada, no coinciden con una forma de organización algorítmica del trabajo, y por lo tanto limitan la adopción de nuevos derechos y deberes en el propio texto normativo de las leyes generales. Véase art. 197 LCT párrafo sobre la distribución de la jornada; art. 84 y 86 LCT relativos a las órdenes de trabajo y la asistencia regular.

- Aportes y contribuciones a la seguridad social según el régimen general y según el cálculo remuneratorio especial.
 - Provisión de elementos de trabajo relativos a la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.
 - Provisión de elementos de trabajo identificatorios de las empresas de plataformas.
 - Compensación de gastos de movilidad y conectividad para la realización del trabajo.
 - Régimen de licencias, etc.
- 3. Abre la posibilidad de conformar unidades de negociación colectiva** sin aguardar avances de la jurisprudencia ni soluciones clasificatorias del Poder Judicial o la creación de unidades de negociación colectiva artificiales.
- Mejorar y especificar cálculos remuneratorios, entre otros institutos propios de la normativa laboral general.
 - Mejorar y especificar la organización del trabajo con relación a métodos de asignación de tareas, distribución libre o pactada del tiempo de trabajo, uso de calificaciones o variables, sistemas disciplinarios, principio de no discriminación, salud y seguridad, igualdad de género, entre otros contenidos de la negociación colectiva, etc.
- 4. Abre la posibilidad de innovar en regulaciones relativas a la organización de la jornada** y la remuneración especial adecuadas para las innovaciones de la organización algorítmica del trabajo como²⁶:
- La libertad relativa de elección de tareas y horarios según la siguiente formulación legal:
 - “Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a rechazar tareas y organizar la jornada de trabajo”.
 - El derecho general a rechazar tareas significa que quienes trabajan, por principio general, pueden ejercer la potestad de rechazar tareas y organizar su propia jornada de trabajo, aunque no de manera ilimitada ni absoluta. Del mismo modo que las empresas conservan la potestad de dirigir el trabajo y organizarlo, con limitaciones tradicionales, y a la vez conservan su poder disciplinario. La posibilidad de imponer sanciones, entonces, estará limitada a la previsibilidad y características de su ejercicio, y al principio de que los trabajadores y trabajadoras deben conservar el derecho relativo de rechazar tareas y organizar la jornada. Se vuelve sobre estas garantías en los puntos siguientes.
- 5. Garantiza la asignación básica** de horas equivalentes a una remuneración o cantidad de pedidos básicos garantizados, según la formulación siguiente:
- “La empresa de plataforma está obligada a garantizar la dación de trabajo y el otorgamiento de horas en la cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo”.

²⁶ La fórmula descrita es el resultado de la modelización aproximada producto de la sistematización de los datos extraídos (y declarados) por las plataformas seleccionadas (Rappi y PedidosYa) y presentadas más arriba, según los procesos identificados y explicados en este capítulo, y según las finalidades declaradas por las mismas plataformas. Sin embargo, los sistemas utilizados para procesar los datos, construir variables y optimizarlas no son conocidos. Entonces, la fórmula se completa con la información obtenida de entrevistas a programadores y repartidores que en algunos casos infieren la aplicación de sistemas según su saber y entender técnico y experiencia en el campo.

6. **Garantiza la previsibilidad de origen legal**, convencional y contractual del impacto disciplinario, sancionatorio o remuneratorio del ejercicio del derecho a opción de tareas y horarios, según la siguiente formulación:

“La empresa de plataforma responde por la supresión o reducción injustificada de trabajo. La empresa de plataforma debe comunicar los criterios de asignación de tareas y de tiempo de trabajo, y los efectos de su rechazo, que deben ser transparentes, progresivos y proporcionales. Los trabajadores y las trabajadoras podrán cuestionar la procedencia, el tipo o extensión de los efectos por el rechazo u opción de tareas y horarios”.

7. **Regular la comunicación** sobre la forma de determinación, asignación o libre elección de las zonas o espacios de trabajo.

Los medios y la forma de la provisión de la información sobre cómo se asignan las zonas y horas debe ser clara y por medios adecuados, comprensibles y estables. Además, la manera en la cual se determinan estas condiciones debe ser previsible. La persona trabajadora debe saber con anticipación qué se espera de su conducta, cuáles son las consecuencias de no cumplir con esas condiciones, si esas condiciones son libres o sujetas a su libre opción y, más importante aún, conocer por qué medio se comunica el cambio de estas condiciones. Se trata de un presupuesto necesario para permitir un adecuado ejercicio del derecho de apelación.

8. **Reglamentar el derecho a la información algorítmica:**

- Sobre la extracción y uso de datos personales o generados por el comportamiento individual
- Sobre el uso de criterios, componentes, variables, procesos y objetivos que condicionen el trabajo, tales como la asignación de tareas, la organización del tiempo de trabajo, la remuneración o la aplicación de sanciones de cualquier clase, bloqueos temporarios o definitivos y modificación de variables que impacten en el trabajo en sentido amplio.
- Sobre el registro de pedidos solicitados, aceptados, rechazados, liberados, los tiempo de trabajo, los pagos gestionados y los ingresos percibidos.
- Acceso a la información por parte de las organizaciones sindicales y auditorías de la autoridad administrativa del trabajo sobre el uso de algoritmos o cualquier mecanismo de información o decisión automatizada que condicione el trabajo. Esta información involucra los datos no personales, criterios, componentes, procesos y objetivos explicables.

9. **Garantizar información precisa** sobre las características de los pedidos, los destinos de los recorridos, la identidad comercial y digital de usuarios.

A modo de ejemplo, si el peso de los pedidos condiciona los ingresos o las condiciones de seguridad, debe ser conocido con anticipación y respetar medidas de seguridad. Sucede algo similar con los destinos de los recorridos y la velocidad sugerida o con la identidad, razón social y domicilio de los comercios proveedores o la identidad de otros tipos de usuarios.

10. **Regular la protección de datos**

- Protección general. El tratamiento de los datos debe ser estricto y transparente, preservando la inviolabilidad de los datos personales y su acceso personal irrestricto.
- La portabilidad de la información personal y de los datos recabados y procesados relativos a la realización del trabajo, tales como calificaciones de usuarios o variables compuestas por las plataformas. El acceso a los datos debe ser provisto genéricamente y para su uso común.



11. **Derecho a la desconexión digital**, como reforzamiento del límite de jornada y descansos mínimos del régimen general de jornada.
12. **Descansos anuales sin restricción por temporada** —en cualquier momento del año— calculados según la normativa general
13. **Remuneración del tiempo a disposición de la plataforma** que se inicia desde que las personas trabajadoras se conectan y están disponibles para atender y cumplir tareas varias, hasta que se desconectan voluntariamente.
14. **La remuneración básica no puede ser inferior al salario mínimo vital y móvil** o al básico que se establezca por acuerdo colectivo.
15. **Remuneraciones adicionales** por viaje, por tiempo de espera, por kilómetro recorrido, por inclemencias climáticas, y por cumplimiento de objetivos.
16. **Cálculo especial de salario anual complementario** según las remuneraciones devengadas.
17. **Pautas de duración estimada de viajes**, cálculo de velocidades estimadas y estimación de cantidad de viajes por horas, respetuosos de la salud, de la seguridad y de la normativa urbana.

Cabe destacar que algunos puntos se señalan, aunque podrían ser redundantes, en tanto la normativa laboral prevista no puede perforar los estándares mínimos dispuestos por el orden público laboral y la normativa laboral general. Los institutos regulados específicamente solo pueden prever modos de distribución u organización distintos, innovar en tutelas protectoras o ser más beneficiosas para las personas trabajadoras, pero nunca servir de excepción perjudicial para ellas.

Conclusiones

La realidad contractual del trabajo en plataformas —sobre todo aquellas vinculadas a la venta y reparto— tiende a desconocer la existencia de un vínculo entre empleado y empleador. Es necesario comprender cuáles son los fundamentos de este nuevo modo de organización del trabajo para garantizar derechos laborales consagrados en la legislación nacional; también, para innovar en formas de regulación y de protección acordes al cambio de paradigma que representa la gestión algorítmica del trabajo.

Como hemos podido apreciar con el relevamiento de las regulaciones laborales en distintas jurisdicciones, los marcos regulatorios en el mundo —España y los países escandinavos sobre todo— que mejor protegen los derechos de las personas trabajadoras de plataformas son aquellos que incorporaron la gestión algorítmica del trabajo como variable fundamental para tener en cuenta a la hora de legislar. En otras palabras, las mejores legislaciones son aquellas que dan cuenta del cambio de paradigma: con las plataformas digitales estamos frente a una nueva organización del trabajo, y en ella los algoritmos son la llave para comprender y para regular.

En términos de regulaciones que provengan directamente del Estado, es fundamental establecer una estrategia regional de regulación a través de políticas supranacionales, como mínimo en materia impositiva, a fin de evitar una competencia de reducción de impuestos que derive en una concentración de recursos por parte de las empresas y en una mayor carga impositiva para los consumidores. Defender la soberanía y un margen de maniobra permitirá plasmar regulaciones efectivas que protejan derechos y resguarden una correcta redistribución de ingresos en el mercado

Conclusiones

digital. Más allá de esto, queda claro que cualquier regulación de este tipo puede ser más o menos exitosa para que las empresas de plataformas rindan cuentas, pero no resuelve el problema esencial de este nuevo tipo de vínculo entre las personas trabajadoras y las empresas, es decir los desafíos que plantea la nueva organización del trabajo.

En pos de responder a esos desafíos, e ir en el camino de una regulación protectora, identificamos un margen o un espectro de la organización del trabajo, del modelo contractual y de la relación de trabajo entre las empresas de plataformas digitales y las personas trabajadoras, aspirando a mejorar o ampliar la soberanía del tiempo de trabajo y limitar la flexibilidad (poder de dirección empresarial), que actualmente es total. A la vez, señalamos algunas herramientas técnicas para cumplir con este objetivo, como la garantía de horas mínimas, el respeto de las libertades de elección de tareas y horas y/o la previsibilidad sobre las consecuencias del ejercicio de este derecho. Para que este objetivo sea alcanzable, planteamos que es posible y necesario un rediseño del sistema de gestión algorítmica del trabajo (extracción de datos, procesamiento y objetivos) con criterios de transparencia, previsibilidad y justicia. Es decir, algoritmos explicables, pero sobre todo previsibles y justos. Para indagar más sobre la naturaleza de los algoritmos como el elemento disruptivo en relación con las previas organizaciones del trabajo, los invitamos a leer la segunda parte de esta serie, centrada en la gestión algorítmica del trabajo.

Anexo

Regulaciones antimonopólicas y en favor de la competencia que afectan a las plataformas digitales

A continuación, se detallan ejemplos de regulaciones antimonopólicas aplicadas en los últimos años en distintas partes del mundo para favorecer la competencia entre plataformas digitales.

1. **La Administración General de Supervisión del Mercado de China** aprobó en noviembre de 2020 la guía “La economía de plataformas - Directrices antimonopolio” (General Administration of Market Supervision, 2021). Allí, enumera un conjunto de regulaciones contra las prácticas monopólicas de las empresas de plataformas en el gigante asiático. Por un lado, restringe las prácticas distorsivas como manipular datos y algoritmos, diferenciar precios y condiciones para distintos clientes. Por otro, prohíbe acuerdos monopólicos escritos o de palabra para fijar precios acordados, segmentar el mercado o restringir productos, o coordinar estrategias en general. Estos acuerdos se prohíben tanto entre empresas como entre los proveedores de productos y servicios, que hacen abuso de la posición dominante de la plataforma (Lai, 2021).
2. **Alemania** actualizó en enero del 2021 su Ley de Competencia (Federal Law Gazette/ Bundesgesetzblatt, 2021) a través de la 10ª enmienda de la ley alemana contra las restricciones de la competencia. El objetivo consiste en permitir una intervención en los casos en que la competencia se vea amenazada por grandes empresas digitales con una posición dominante en el mercado. Como medida preventiva, las autoridades antimonopolio pueden prohibir ciertos tipos de empresas. Las conductas prohibidas incluyen, entre otras: la autopreferencia (práctica común que consiste en preferir o destacar en las plataformas los productos propios antes que los de otros proveedores, sin importar cuáles son mejores o tienen mejor precio de mercado) (Digital Freedom Fund, s.f.); la obstrucción en mercados de compra y venta; el aumento de las barreras de acceso al mercado mediante el tratamiento de datos sensibles desde el punto de vista de la competencia, y la obstaculización de la interoperabilidad de los productos y la portabilidad de los datos (CMS law, tax, future, 2021).
3. **El Reino Unido**, por su parte, anunció un nuevo régimen de competencia para los mercados digitales (Competition and Markets Authority, 2021), centrado en la creación de una nueva unidad denominada DMU (Digital Markets Unit) en el marco de la Autoridad de Competencia y Mercados. La DMU introduce un código de conducta aplicable a las empresas con un poder de mercado sustancial para proteger la competencia en los mercados digitales. Dicho régimen establece: la posibilidad de designar a las empresas como “mercado estratégico”, basándose en factores como los ingresos, la capitalización del mercado, el número de usuarios, la disponibilidad de productos alternativos y las barreras de acceso al mercado; y la aplicación de un nuevo código de conducta para las empresas con estatus de mercado estratégico, que establece normas destinadas a evitar la explotación de sus posiciones de poder.

Asimismo, determina la capacidad de llevar a cabo intervenciones que favorezcan la competencia, como por ejemplo:

- Otorgar a terceras empresas acceso a los sistemas operativos y a los mercados en línea en condiciones justas y razonables.
- Realizar intervenciones relacionadas con los datos para apoyar un mayor control de los mismos por parte de los consumidores.

- Imponer medidas de desinversión para que las distintas unidades de una empresa funcionen de forma independiente.

También crea un nuevo régimen de control de las fusiones, adaptado a las transacciones que tienen lugar en los mercados digitales. La notificación de las fusiones por parte de las empresas con estatus de mercado estratégico podría ser obligatoria en todos los casos, independientemente de su volumen de negocios.

Finalmente, faculta a multar a las empresas con estatus de mercado estratégico hasta el 10% del volumen de negocios global, cuando se considere que las infracciones del código de conducta legal causan un daño grave.

4. **Más allá de los cambios regulatorios, muchos países han intentado resolver casos específicos con su legislación vigente. Ocurrió en Argentina, Brasil, Egipto, Indonesia, Pakistán, Rusia, Turquía y Estados Unidos (UNCTAD, 2021a).** En el caso de Egipto, por ejemplo, Delivery Hero había firmado en 2018 un acuerdo de accionistas con Glovo (70% de mercado) que atribuía una participación minoritaria a la primera, lo que le permitía acceder a información comercialmente sensible sobre las operaciones de su competidor en el mercado local e influir en las decisiones empresariales estratégicas. Delivery Hero logró que Glovo saliera del mercado en Egipto, despejando el mercado para su otra filial Otlob. La salida repentina de Glovo levantó sospechas ya que la empresa tenía la mayor proporción de mercado y su negocio estaba en alza. Intervino la Autoridad de la Competencia (Egyptian Competition Authority) y determinó que Delivery Hero había efectuado maniobras en contra de la competencia y de los derechos de los clientes, utilizando sus derechos de participación minoritaria de una manera que había llevado a la eliminación de la competencia efectiva. La intervención de la Autoridad de la Competencia hizo que Glovo volviera al mercado como competidor, preservando los empleos de unos 3.000 trabajadores, y permitiendo al mismo tiempo que la empresa se convirtiera en una empresa de servicios (Menabytes, 2019).
5. **La UE** alcanzó en marzo del 2022 un primer acuerdo para aprobar la Ley de Mercados Digitales. Dicha normativa busca generar la figura de “guardianes” (*Gatekeepers*), a los que se les aplicará la normativa. Los guardianes, para ser considerados como tales, deben tener 45 millones de usuarios y un volumen de negocios de 7.500 millones de euros. Dichas empresas tendrán que: garantizar el derecho de los usuarios a darse de baja de los servicios básicos de plataforma en condiciones similares a las de suscripción; no imponer software por defecto en la instalación del sistema operativo; garantizar la interoperabilidad de las funcionalidades básicas de sus servicios de mensajería instantánea; permitir a los desarrolladores de las aplicaciones acceder en igualdad de condiciones a las funcionalidades auxiliares de los teléfonos inteligentes; dar a los vendedores acceso a sus datos de rendimiento de comercialización o de publicidad en la plataforma, e informar a la Comisión Europea de las adquisiciones y fusiones que lleven a cabo.

Y ya no podrán: clasificar sus propios productos o servicios de manera más favorable que los de otros participantes en el mercado (autopreferencia); reutilizar los datos personales recabados durante la prestación de un servicio para prestar otro servicio; establecer condiciones injustas a los usuarios profesionales; preinstalar determinados programas de aplicaciones, ni imponer a los desarrolladores de aplicaciones la utilización de determinados servicios (por ejemplo, sistemas de pago o proveedores de identidad) para que figuren en las tiendas de aplicaciones.

Referencias

-
-
-

- Andersen, R. (15 de septiembre de 2020). [China's Artificial Intelligence Surveillance State Goes Global](#). The Atlantic.
- Banga, R., y Kozul-Wright, R. (2020). Moratorium on electronic transmissions: Fiscal implications and the way forward. UNCTAD research paper, (47).
- Baylos Grau, A. (Junio de 2021). [Notas sobre la normativa española para los riders](#).
- BBC News. (10 de julio de 2021). [Los ministros de Finanzas del G20 respaldan un acuerdo para gravar a las empresas](#).
- Boletín Oficial del Estado. (12 de mayo de 2021). [Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales](#).
- Castel, R. (1995). [Las metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado](#).
- CGT. (2021). [Just Eat annonce vouloir salarier 4500 livreurs](#).
- CMS law, tax, future. (20 de enero de 2021). [The 10th amendment to the german act against restraints of competition \("GWB Digitalization Act"\) came into force today](#).
- Comisión Europea. (2020a). [Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Programa de trabajo de la Comisión para 2021. Una unión de vitalidad en un mundo de fragilidad](#).
- Comisión Europea. (2020b). [Propuesta de la Comisión Europea sobre una Ley de Mercados Digitales](#).
- Comisión Europea. (2021a). [Propuestas de la Comisión para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales](#).
- Comisión Europea. (2021b). [Protección de las personas que trabajan a través de plataformas digitales: la Comisión pone en marcha la segunda fase de consulta a los interlocutores sociales](#).
- Comisión Europea. (14 de octubre de 2021c). [Regulatory framework proposal on artificial intelligence](#).
- Competition and Markets Authority. (7 de abril de 2021). [Digital Markets Unit](#).
- Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2022). [La aplicación práctica de los principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos a las actividades de las empresas tecnológicas](#). ONU.
- Corporate Europe Observatory. (11 de diciembre de 2020). [Big Tech brings out the big guns in fight for future of EU tech regulation](#).
- Cyberspace Administration of China. (27 de agosto de 2021). [State Internet Information Office on the "Internet information service algorithm recommendation management regulations" \(draft for comment\). Notice of Public Consultation](#).
- Delivery Hero. (31 de octubre de 2020). [Annual financial statement and combined management report](#).
- Digital Freedom Fund. (s.f.). [Self-preferencing and EU competition law](#).
- Dølvik, J. E. y Steen, J. R. (2018). [The Nordic future of work. Drivers, institutions, and politics](#). Nordic Council of Ministers.
- Era Dabla-Norris, E., De Mooij, R., Hodge, A., Loeprick, J., Prihardini, D., Shah, A., Beer, S., Davidovic, S. S., Modi, A. y Qi, F. (14 de septiembre de 2021). [Digitalization and Taxation in Asia](#). International Monetary Fund.
- Ermida Uriarte, O. (1995). El futuro del derecho del trabajo y las relaciones laborales, Sindicalismo latinoamericano entre la renovación y la resignación. *Nueva Sociedad* (pp. 48 y sigs.).
- Ermida Uriarte, O. (2000). *La Flexibilidad*. Montevideo.
- Ermida Uriarte, O. y Hernández Álvarez, O. (2001). [Crítica de la Subordinación](#).
- Eurofound. (19 de febrero de 2019). [SE works Council agreement signed at Delivery Hero](#).
- Federal Law Gazette/Bundesgesetzblatt. (18 de enero de 2021). [Gesetz zur Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen für ein fokussiertes, proaktives und digitales Wettbewerbsrecht 4.0 und anderer Bestimmungen \(GWB-Digitalisierungsgesetz\)](#).
- Frouin, J. Y. y Barfety, J. B. (1 de diciembre de 2020). [Réguler les plateformes numériques de travail](#) (Informe del Primer Ministro francés).
- García H. O. (2018). [La subordinación laboral en los servicios de transporte de pasajeros "bajo demanda" organizados por plataformas electrónicas](#).
- General Administration of Market Supervision (7 de febrero de 2021). [On the Platform Economy Sector Antitrust Guidelines](#).
- Hanegraaff, M., y Poletti, A. (2021). [El auge del cabildeo corporativo en la Unión Europea: una agenda para la investigación futura](#). *Journal of Common Market Studies*. 59(4).
- International Chamber of Commerce. (2019). [Moratoria de la OMC sobre los aranceles aduaneros sobre las transmisiones electrónicas: una guía básica para las empresas](#).
- International Lawyers Assisting Workers (ILAW). (Marzo de 2021). [Desmontando el modelo: litigio laboral frente a plataformas digitales](#).

- IIsøe, A. (Marzo de 2020). [El acuerdo Hilfr. Negociando la economía de plataforma en Dinamarca.](#)
- IIsøe, A. y Jesnes, K. (2020). [Convenios colectivos para plataformas y trabajadores: dos casos de los países nórdicos.](#)
- IWGB. (1 de febrero de 2021). [IWGB challenges Deliveroo's refusal of collective bargaining as a human right in Court of Appeal.](#)
- James, D. (8 de julio de 2021). [Las Reglas del Comercio Digital.](#) Fundación Rosa Luxemburgo.
- Jesnes K., IIsøe A. y Hotvedt M. J. (2019). [Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries.](#)
- Jesnes, K. y Rolandsson, B. (2019). [Platforms at work – issues of concern in Platform work in the nordic models: issues, cases and responses.](#) Nordic Council of Ministers.
- Lai, K. (25 de marzo de 2021). [Nuevas reglas antimonopolio de China para empresas tecnológicas.](#) IFLR.
- Leyton, J., Arriagada, A., Bonhomme, M. e Ibáñez, F. (2021). [Fairwork Policy Brief: Chile y la regulación legal del trabajo en plataformas: ¿una oportunidad perdida?](#)
- Lianos, I., Countouris, N., y De Stefano, V. (Agosto de 2019). [Repensar la competencia. Interacción Derecho/Derecho Laboral.](#)
- Menabytes. (29 de mayo de 2019). [Egyptian competition watchdog orders Glovo to resume operations in Egypt, accuses Glovo and Delivery Hero of restricting competition in the country.](#)
- Ministerio de Trabajo de Alemania. (2020). [Key issues paper of the federal ministry of labour and social affairs.](#)
- MOFA Taiwan, American Institute in Taiwan, Japan Taiwan Exchange Association y Slovak Economic and Cultural Office. (9 de septiembre de 2021). *The future of work in a post covid-19 economic recovery. The impact of the platform economy on the post-pandemic labor market and regulatory responses.* Michael Kravitz, Associate Administrator for Performance and Communication, Wage and Hour Division, Department of Labor, United States of América.
- Monteiro, J. A. y Teh, R. (2017). [Provisions on electronic commerce in regional trade agreements.](#)
- Morris Keller, P. (2021). [Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente.](#)
- Mozur, P. (14 de abril de 2019). [One Month, 500000 Face Scans: How China Is Using A.I. to Profile a Minority.](#) The New York Times.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). [El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas.](#)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). [Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo.](#)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). [Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.](#)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión.](#) Estudio General de la Comisión de Expertos.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (23 de febrero de 2021). [El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.](#)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (1 de julio de 2021). [130 países y jurisdicciones se integran en un nuevo y ambicioso marco para la reforma fiscal internacional.](#)
- OCDE/G20. (1 de julio de 2021). [Statement on a Two-Pillar Solution to Address the Tax Challenges Arising From the Digitalisation of the Economy.](#)
- Ottaviano, J. M., Maito, M. y O'Farrell, J. (Diciembre de 2019). [Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas.](#)
- Planet Labor. (10 de diciembre de 2020). [Great Britain: Just Eat shakes up the gig economy by offering its drivers an hourly wage.](#)
- Planet Labor. (27 de mayo de 2021). [Great Britain: UK becomes the first and currently only country where Uber allows workers to unionize.](#)
- Rahman, K. S. y Thelen K. (2019). [The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism.](#)
- Rodríguez, L. (13 de enero de 2022). [Primer convenio colectivo para trabajadores de plataformas en España.](#) Social Europe.
- Senado de Francia (2021a). [Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques par Savoldelli et al.](#)
- Senado de Francia (2021b). [Rapport d'information fait au nom de la mission d'information sur: "l'uberisation de la société: quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi?" par Pascal Savoldelli.](#)
- South Center. (Enero de 2017). [The WTO's discussions on electronic commerce.](#)
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas.* Caja Negra.
- Stewart, A. y Stanford, J. (2017). [Regulating work in the gig economy: What are the options?](#) Economic and Labour Relations Review, 28(3).

- Streeck, W. (1991). On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production. En: Egon Matzner/Wolfgang Streeck (eds.), *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*.
- *The New York Times*. (2020). [Big Tech turns its lobbyist loose on Europe, alarming regulators](#).
- *The New York Times*. (2021). [Tech shield trade deal](#).
- Todolí Signes, A. (23 de octubre de 2020). [Notes on the spanish Supreme Court ruling that considers riders to be employees](#).
- UNCTAD. (2021a). [Competition law, policy and regulation in the digital era Note by the UNCTAD secretariat](#). UNCTAD.
- UNCTAD. (2021b). [Digital Economy Report 2021](#).
- UNIA. (6 de enero de 2022). [Urteil: Uber-Fahrer:innen sind angestellt, nicht selbstständig](#).
- Unión Europea. (Noviembre de 2003). [Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo](#).
- US Department of Labor. (Julio de 2008). [Hoja informativa 13: Relación laboral bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo \(FLSA\)](#).
- Velasco Portero, M. T. y Fröhlich, M. (2011). [El trabajador económicamente dependiente en el derecho alemán: el cuasitrabajador](#). *Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*, (111).
- Villacéja, R. (29 de noviembre de 2021). [Los 100 días de la Ley Rider: Deliveroo abandona España mientras Glovo, Just Eat y Uber comienzan "una gran pelea por sus clientes"](#), *El Mundo*.
- World Trade Organization. (s.f.). [Comercio electrónico](#).
- World Trade Organization. (25 de septiembre 1998). [Work Programme on electronic commerce](#).
- World Trade Organization. (26 de abril de 2019). [Joint statement on electronic commerce - EU proposal for WTO disciplines and commitments relating on electronic commerce](#).

Acerca del equipo autoral

Sebastián Etchemendy

Investigador asociado de Fundar

Licenciado en Ciencia Política por la Universidad de Buenos Aires y doctorado en Ciencias Políticas por la Universidad de California, Berkeley. Profesor asociado de la Universidad Torcuato Di Tella e investigador del CONICET.

Juan Manuel Ottaviano

Investigador asociado de Fundar

Abogado laboralista, asesor sindical, especializado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigador del Centro de Estudios sobre el Trabajo y el Desarrollo (CETyD) de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (IDAES-UNSAM).

Sofía Scasserra

Investigadora asociada de Fundar

Economista (UCA). Magíster en Relaciones y Negociaciones Internacionales (FLACSO-Universidad de San Andrés). Magíster en Relaciones Económicas Internacionales (Universidad de Barcelona). Candidata doctoral en Epistemología e Historia de la Ciencia (UNTREF). Investigadora asociada al Transnational Institute en Economía y Sociedad Digital. Directora del Observatorio de Impactos Sociales de Inteligencia Artificial (UNTREF).

Dirección ejecutiva: Martín Reydó

Revisión Institucional: Ismael Cassini

Coordinación editorial: Gonzalo Fernández Rozas

Corrección y edición: Creusa Muñoz - Pablo Stancanelli

Diseño: Jimena Zeitune

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia [Creative Commons 4.0 Atribución-NoComercial-Sin-Derivadas Licencia Pública Internacional \(CC-BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). Queremos que nuestros trabajos lleguen a la mayor cantidad de personas en cualquier medio o formato, por eso celebramos su uso y difusión sin fines comerciales.

Modo de citar

Etchemendy, S.; Ottaviano, J.M. y Scasserra, S. (2022). Las regulaciones en la economía de plataformas. Buenos Aires: Fundar. Disponible en <https://www.fundar.org.ar>

Sobre Fundar

Fundar es un centro de estudios y diseño de políticas públicas que promueve una agenda de desarrollo sustentable e inclusivo para la Argentina. Para enriquecer el debate público es necesario tener un debate interno: por ello lo promovemos en el proceso de elaboración de cualquiera de nuestros documentos. Confiamos en que cada trabajo que publicamos expresa algo de lo que deseamos proyectar y construir para nuestro país. Fundar no es un logo: es una firma.

Trabajamos en tres misiones estratégicas para alcanzar el desarrollo inclusivo y sustentable de la Argentina:

Generar riqueza. La Argentina tiene el potencial de crecer y de elegir cómo hacerlo. Sin crecimiento, no hay horizonte de desarrollo, ni protección social sustentable, ni transformación del Estado. Por eso, nuestra misión es hacer aportes que definan cuál es la mejor manera de crecer para que la Argentina del siglo XXI pueda responder a esos desafíos.

Promover el bienestar. El Estado de Bienestar argentino ha sido un modelo de protección e inclusión social. Nuestra misión es preservar y actualizar ese legado, a través del diseño de políticas públicas inclusivas que sean sustentables. Proteger e incluir a futuro es la mejor manera de reivindicar el espíritu de movilidad social que define a nuestra sociedad.

Transformar el Estado. La mejora de las capacidades estatales es imprescindible para las transformaciones que la Argentina necesita en el camino al desarrollo. Nuestra misión es afrontar la tarea en algunos aspectos fundamentales: el gobierno de datos, el diseño de una nueva gobernanza estatal y la articulación de un derecho administrativo para el siglo XXI.

En Fundar creemos que el lenguaje es un territorio de disputa política y cultural. Por ello, sugerimos que se tengan en cuenta algunos recursos para evitar sesgos excluyentes en el discurso. No imponemos ningún uso en particular ni establecemos ninguna actitud normativa. Entendemos que el lenguaje inclusivo es una forma de ampliar el repertorio lingüístico, es decir una herramienta para que cada persona encuentre la forma más adecuada de expresar sus ideas.

