

Tema: Autónomos, ¿trabajadores dependientes o en negro?

El pasado lunes se desarrolló el primero de los reclamos de aristas laborales, generados por un grupo de trabajadores, a las empresas Rappi Argentina y Glovo, dejando en evidencia las primeras fricciones develadas a partir de los modernos mecanismos de vinculación que se dan en la era de la “uberización” de las relaciones y que conlleva a debatir, como tema de fondo, si existe en la Ley de Contrato de Trabajo alguna figura contractual que contemple dicha modalidad.

En efecto, las empresas Rappi Argentina y Glovo, recientemente instaladas en Argentina, resultaron ser objeto de planteos de características laborales, por parte de algunas personas, cuyo objeto central resultaba ser, por un lado, el pago de un importe mínimo por cada una de las tareas realizadas mientras que, por otro lado, los eventuales criterios de discriminación que se generaban en los supuestas asignaciones de labores, en desmedro del personal con mayor tiempo de vinculación con la empresa.

De éste modo, se consolida la primera de las señales de conflicto de naturaleza laboral que se advierten con las nuevas plataformas virtuales, que están cambiando la forma en la que se presta servicios en Argentina y en el mundo. Un nuevo tipo de empresas –“on-demand economy” y/o “Uber-economy”– se dedican a conectar al cliente directamente con el prestador de servicios desarrollando su principal actividad a través de trabajadores autónomos.

Los caracteres que están delimitando estas nuevas formas de trabajar en la Industria 4.0 están situando a un amplio colectivo de personas en una zona gris dentro del binomio de trabajo actualmente vigente consistente en por cuenta propia-trabajo por cuenta ajena. Si bien en el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo se establece la presunción de la existencia de contrato de trabajo a partir del hecho de la prestación de servicios, la actual jurisprudencia laboral ha adoptado, en su mayoría, la concepción amplia de dicho criterio, quedando a cargo de la empresa acreditar en forma contundente que no se trató. Es decir, la reciente doctrina de la Corte Suprema de Justicia en los casos “Cairone”, “Amerise” y “Rica”, éste último de fecha 24 de abril de 2018, revalidaron los históricos mecanismos de vinculación no laboral, al señalar que “el principio protectorio del derecho laboral no puede significar la extinción de otras formas de relacionarse”, como resultan ser las típicas de la órbita del derecho civil y comercial.

Una de las características de las actuales vinculaciones virtuales que pretende recepcionar dicho debate resulta ser la flexibilidad horaria que tienen dichas personas, consistente en la posibilidad de elegir cuándo desean desarrollar la tarea, situación incompatible con las históricas normativas laborales sobre jornada de trabajo.

Otra resulta ser la falta de exclusividad con tales empresas, que habilitan a la persona a mantener relaciones de características análogas con una diversidad infinita de empresas, a partir de la inmediatez que permite utilizar las plataformas virtuales.

Por ello, se considera necesario debatir acerca de la conveniencia de ampliar el espectro actualmente vigente del binomio empleado o autónomo para darle lugar a la generación de categorías intermedias, como resultan ser el caso de los parasubordinados en Italia, los “Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes” (TRADE) en España y/o la creación de una relación especial que contenga las particularidades observadas, modificando aquellos preceptos que son incompatibles con el nuevo modelo de relaciones laborales y adaptándolo a las especialidades de la nueva industrias.

Dr. Gonzalo D. Vázquez

