

Ponencia: **EL PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES. EL CASO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

Autor: Horacio Esteban Bueno

Abstract

La irrupción de las nuevas tecnologías en la empresa y el proceso masivo de digitalización de las organizaciones, especialmente por intermedio de plataformas digitales, ha traído consigo una nueva forma de producir y de generar empleo. Como consecuencia, se ven cuestionados determinados derechos del trabajador hasta el punto de dudar si el derecho del trabajo resulta aplicable a las nuevas formas de relación entre plataformas, usuarios y prestadores.

En este contexto, ante un legislador pasivo, debemos preguntarnos si la negociación colectiva puede servir para regular, inicialmente, la actividad hasta que el ordenamiento jurídico vaya adaptándose a las nuevas formas de trabajo.

1.- Introducción

Desde finales del siglo XX y principios de este siglo, venimos viendo el nacimiento progresivo de una estructura económica muy distinta a la “fordista” que va tomando protagonismo. Una economía cuántica, en donde hasta las corporaciones gigantes pasan a organizarse como una suma de unidades menores en conexión¹.

Es la pretensión totalizadora, el engaño de resultante de tomar la parte (el trabajo subordinado) por el todo (el trabajo personal), lo que hace fracasar hoy día al Derecho del Trabajo; el cual debe renunciar a la pretensión para extenderse a todas las formas jurídico laborales existentes, con graduaciones en la tutela de ellas que deberían ser aceptadas por los sindicatos². Supiot, señala que la actual condición jurídica del trabajo asalariado debería ceder el paso a un nuevo “estado profesional de la persona”, basado en una concepción global del trabajo y en el que se concilien los imperativos de libertad, de seguridad y de responsabilidad³

La renovación continua de productos y la búsqueda de rendimiento máximo en el menor tiempo posible nos enfrenta a un empresario hiperactivo y en

¹ Ojeda Avilés, Antonio “La deconstrucción del derecho del trabajo”, 1 ed, 2010, La Ley, España.

² M.G Grofalo, “Un profilo ideologico del diritto del lavoro”, en VV.AA, Studi sul lavoro, pag. 471; M. Pedrazzoli, “Dei lavori autonomi ai lavori subordinati”, ibídem, pag. 769.

³ Supiot, A., “Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa”, Revista internacional del Trabajo 118-1 (1999), pag. 40.

constante transformación para sobrevivir. Por ello, la estructura empresarial se convierte en virtual y flexible.

Por su lado, el derecho comienza a respaldar figuras antes impensadas, como las sociedades de un solo socio, los colectivos sin personalidad jurídica, las UTE, la posibilidad de los sindicatos simplemente inscriptos de percibir sus cuotas de afiliación por intermedio de las retenciones de las empresas, la re estructuración de jornadas de trabajo. Sin lugar a dudas, la intervención del Estado para evitar abusos y proteger los derechos fundamentales de la persona que trabaja es fundamental. Pero también lo es la intervención del resto de los actores sociales.

En una situación de desarraigo, el derecho debe proteger la carrera emprendedora del trabajador que tiene la capacidad suficiente para desempeñarse como autónomo y la fragilidad de depender de una o varias empresas/clientes. Los polos clásicos de la relación laboral bilateral se difuminan en la modernidad ya que en muchos casos ni siquiera podemos considerar a la empresa como contraparte del trabajador ya que no siempre es quien dirige su prestación o su participación aparece conectando partes que se necesitan mutuamente para labores determinadas. Sin embargo, debe prevalecer lo esencial: los derechos fundamentales, desde la libertad de expresión y la intimidad a la huelga, para defender un lugar del hombre en sociedad. Un lugar de autonomía para el trabajador individual, que necesita, sin duda alguna, el respaldo de lo colectivo.

Siguiendo a Ojeda Aviles, entendemos que el derecho del trabajo no puede ser ya el Derecho Especial del Trabajo subordinado, sin el Derecho Común de la actividad personal, o como se ha dicho, del trabajo sin atributos, de cualquier tipo de actividad humana productiva, tanto subordinada como autónoma⁴. Ello debido a que esta denominada “huida del derecho del trabajo”, en la mayor parte de los casos es fruto de un interés convergente de ambas partes y no solo del empresario. Por un lado buscando libertad, miedo a perder el medio de vida y la búsqueda de ganancias y por el otro, tratando de encontrar flexibilidad que le permita adaptarse al mercado y maximizar los resultados económicos.

En esta ponencia reflexionaremos, por un lado, sobre el papel de la negociación colectiva en la nueva economía, frente a las nuevas actividades y nuevas formas de trabajo; y sobre la incidencia que podría tener en las transformaciones que está experimentando el mercado de trabajo y que están a la vista de todos.

Aparecen nuevas formas de trabajar, se transforman las que ya existían y hay un alto nivel de consenso en que afrontamos un nivel de cambios que pueden considerarse disruptivos principal, aunque no exclusivamente, por los desarrollos en la tecnología⁵.

⁴ Ojeda Aviles, ob cit, pag. 111

⁵ El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Analizar el trabajo y su futuro requiere analizar el futuro de la negociación colectiva, es imposible pensar las relaciones de trabajo sin tener en cuenta la incidencia de ésta última.

Por otro lado, no podremos analizar la negociación colectiva sin tener en cuenta que las innovaciones en el trabajo (tanto en los sistemas productivos, en la forma de generar o dar trabajo y de prestar servicio por cuenta ajena) afectan en mayor o menor medida a sus protagonistas y a su capacidad de adaptación a nueva dinámica negocial, a las estrategia ante la influencia de la tecnología y a los cambios en la legislación.

Hablar sobre futuro es especular tomando en cuenta la experiencia, los datos concretos, las opiniones propias y ajenas. Por ello, para desarrollar la temática elegida nos preguntaremos ¿cuál será el papel de la negociación colectiva en las nuevas relaciones laborales?

Que es y para qué sirve la Convención colectiva

El convenio 154 de la OIT define la negociación colectiva expresando que dicho término comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

La negociación colectiva es concebida en la actualidad como parte del esquema de valores superiores, inherentes a la condición humana cuya trascendencia determina que su vigencia y eficacia plena no pueda depender del efectivo ejercicio por parte de los Estados de un acto de soberanía (como lo es la ratificación de los convenios internacionales de trabajo que los consagran), sino que en todos los casos deben ser objeto de aplicación inmediata y automática⁶.

Debe entenderse que la negociación colectiva es un instrumento de acercamiento y de naturaleza componedora. Aproxima a las partes para evitar los conflictos laborales, buscando la paz social. Si bien el mundo laboral es conflictivo por existir intereses distintos y hasta, en ocasiones, contrapuestos; la negociación

⁶ Garmendia, Mario en Tratado de Derecho del Trabajo, T VIII Akerman, Mario Director, 1 ed Rubinzal Culzoni, 2007, pag22

que culmina en un acuerdo o en un convenio colectivo resulta la posibilidad de arribar a la paz por más que la misma sea siempre transitoria⁷.

Siguiendo a Arese, es posible hablar de una polifuncionalidad de la negociación colectiva, indicando que los objetivos permanentes del sistema de negociación colectiva son la prevención y resolución de conflictos con el objeto de arribar a la paz social; la generación normativa y la protección del sistema de relaciones de trabajo; la administración y gestión de la relaciones de trabajo; la planificación; la participación, cogestión y democratización laboral y la integración supranacional⁸.

La garantía constitucional otorgada a los gremios en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional de “concertar convenios colectivos” y expresada en el derecho supranacional vigente, resulta plenamente operativa. Por ello, es deber del Estado asegurar su efectiva realización.

Ahora bien, es claro que la eficacia real de un convenio colectivo y la posibilidad de negociar colectivamente requiere de un ambiente y un contexto determinado en el cual exista plena vigencia de las instituciones democráticas, la posibilidad de desarrollar un conflicto laboral sin limitar las medidas de acción directa, el reconocimiento del derecho de libertad sindical y, sin lugar a dudas, un nivel aceptable de empleo registrado.

Las partes podrán negociar abiertamente en el marco de la empresa o del ministerio de trabajo si las instituciones garantizan que los acuerdos a los que arriban serán cumplidos o podrán hacerse cumplir, para ello se necesitan instituciones democráticas que así lo hagan.

Por otro lado, se podrá concurrir al ámbito negocial colectivo si las partes poseen el poder de coerción necesario y permitido, ya sea mediante la huelga o el lock out. Si el sindicato carece de la posibilidad de convocar a una huelga ante el incumplimiento de sus reclamos porque será brutalmente reprimido o, la empresa, carece del derecho a cerrar sus puertas ante el abuso de los trabajadores, la negociación colectiva no podría existir.

Por último, la incidencia del empleo y puntualmente el empleo registrado es notable. En un País donde el empleo en negro sea muy superior al desarrollado en el marco de la ley, la negociación colectiva carece de efectos porque no tiene plena aplicación. Lo mismo sucederá cuando existen niveles de desempleo muy elevados.

La negociación colectiva y las nuevas formas de trabajo.

⁷ Bueno, Horacio “Entidades Gremiales empresarias”, Oslo, 2018, p.107

⁸ Arese Cesar, Derecho de la Negociación Colectiva- 1 Edición, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 2008

Una función de la negociación colectiva en su faceta dinámica, es la de dar respuesta a problemas novedosos en las relaciones laborales y en la gestión de trabajadores. Cada vez que se califica a la norma como obsoleta, se mira al poder legislativo que tiene la función de legislar en general, siendo que la negociación colectiva puede legislar en actividades particulares y dar respuestas rápidas para solucionar lagunas del derecho sin necesidad de otorgarle a los jueces ese marcado protagonismo que se le suele dar.

Es indudable que la legislación laboral no responde como se requiere cuando se transforma el trabajo. No existen respuestas jurídicas a los fenómenos del empresario difuso o del autónomo subordinado.

Es nuestra intención plantearnos el vínculo entre la negociación colectiva y los cambios en la forma de trabajar. No siempre como generadora de cambios sino es su característica de reacción ante los movimientos que se producen en la actividad.

Entendemos que el convenio debe ser un traje a medida pero ajustable a cada circunstancia histórica ya que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de entidades sindicales y empresariales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas y los trabajadores a la nueva economía y a las nuevas tecnologías.

La transformación de la economía y del mundo del trabajo a través de fenómenos como la globalización, la cuarta revolución industrial, la irrupción de la tecnología a un ritmo vertiginoso y la llegada de las nuevas generaciones que poseen características propias, están afectando al mercado de trabajo y la organización de las formas de trabajo. La vida laboral se está transformando radicalmente por el efecto combinado del progreso tecnológico, de la globalización y de la expansión del sector de los servicios. De hecho, sectores enteros de la economía están siendo reconfigurados mediante la economía colaborativa y las plataformas en línea. La mano de obra debe hacer frente a un ritmo de cambio acelerado para adquirir nuevas competencias, ajustarse a nuevos modelos de negocios o adaptarse a las cambiantes preferencias de los consumidores”⁹.

Es llamativo constatar cómo, a pesar de la función trascendental de la negociación colectiva o de las características que le atribuimos, no está teniendo la presencia necesaria. Ello debido a diferentes factores relacionados sin duda a una característica conservadora de parte de los actores sociales y de un mal llamado instinto de conservación. Por el lado de los trabajadores, encontramos la posición que defiende los derechos conseguidos por intermedio de la lucha limitándose a proteger a los que están bajo su órbita sin percatarse que cada día se incorpora menos y se filtra más gente fuera del sistema. Y, por el lado empleador, preocupado por los costos o en la vorágine de la adaptación de las organizaciones

⁹ Comisión Europea, “Documento de reflexión sobre la Dimensión Social de Europa”, Bruselas, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2017, pg.17; accesible en file:///C:/Users/usuario/Desktop/reflection-paper-social-dimension-europe_es%20(1).pdf

optan por intentar evadir la regulación, olvidándose de una de las funciones principales de la negociación colectiva que es la intervención en la competitividad.

Nuestra hipótesis es que, a pesar de la realidad actual, la negociación colectiva posee la capacidad de adaptar las relaciones laborales a los cambios, ya que su principal fuerza es su capacidad de reacción, dado el conocimiento que posee a nivel actividad y empresa, presentando una ventaja comparativa frente a los otros mecanismos de producción normativa presentes en el Derecho del Trabajo.

Para identificar los nuevos contenidos de la negociación colectiva, debemos tener en cuenta dos puntos fundamentales: por un lado asumir que ante determinadas problemáticas de las relaciones laborales, los convenios colectivos lucen obsoletos y poseen vacíos normativos que generan conflictos o pueden ser la herramienta para solucionarlos y, por otro, identificar las demandas de la nueva realidad de las empresas y los trabajadores.

Dentro de los puntos que consideramos que deben ser materia de negociación están lo relacionado al compliance, a la responsabilidad social empresaria y todo lo relacionado a las nuevas actividades y formas de desarrollarlas.

Podemos apreciar la irrupción del teletrabajo, del Smart working mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y de las plataformas digitales.

En este trabajo nos centraremos en estas últimas.

La negociación colectiva y las plataformas digitales

La segunda década del siglo XXI ha dado lugar a una nueva forma de generar empleo: las plataformas. Esta forma, tiene una importante presencia en varios sectores y demuestra su capacidad de crecimiento al margen de la regulación laboral clásica, poniendo en duda los principios generales en materia de relación de dependencia o subordinación.

No es mi intención entrar en el debate, importantísimo, de si se trata de trabajo subordinado o si se trata de un trabajo colaborativo prestado por autónomos. La idea es intentar aclarar algunos puntos que hacen a la posibilidad de la negociación colectiva de enmarcar estas nuevas formas de trabajo en la realidad económica, de las empresas y de la persona que trabaja o decide utilizar la plataforma como medio de subsistencia o para completar sus ingresos.

Llamaremos a esta nueva forma, como muchos autores, simplemente “trabajo en plataformas”¹⁰ y la entendemos como una forma de prestación de servicios en la economía digital que se caracteriza por apoyarse en un instrumento

¹⁰ Todoli Signes, Adrian y Hernandez Bejareno, Macarena (directores), Trabajo en Plataformas digitales: innovación, derecho y mercado, Thomson Reuters, 2018.

digital que permite el desarrollo de la actividad de la empresa, bien conectando prestadores de servicios con los usuarios de éstos, bien canalizando la misma realización de éstos. Dentro de éste se distinguen varias modalidades, desde el punto de vista del papel de los distintos sujetos involucrados, hablándose así de trabajo basado en plataformas colaborativo, bajo demanda y de acceso al mismo.

El debate en torno al trabajo en plataformas con la dicotomía laboral/no laboral, determina la aplicación o exclusión en bloque, del Derecho del Trabajo, generando a la vez riesgos de deslaborización, precarización y de pérdida de la eficacia reguladora del ordenamiento laboral, del que escaparían sectores enteros del mercado de trabajo.

Entendemos que esta cuestión, además de ser propia del legislador y de los jueces laborales, también lo es de las entidades representativas de cada sector implicado. Ello con el objeto de delimitar a qué personas y servicios se aplica la regulación ya que, frente a algunas opiniones que defienden la autorregulación del sector, la intervención reguladora aparece como la opción que recibe más apoyos.

Dentro de los temas que entendemos que deben estudiarse para una futura regulación, podemos encontrar:

- forma de calificación de los servicios. Ello con el objeto de evitar la informalidad con la que suelen manejarse las aplicaciones y así adaptar los mecanismos de protección social.

- Dispersión de los trabajadores en diferentes actividades y tutela colectiva de los mismos

- condiciones económicas y de trabajo para darle un marco relacionado con la competitividad entre las empresas

- respeto de los derechos fundamentales de las personas que prestan servicios, especialmente en lo relativo a la intimidad

Muchos de éstos son materias propias de convenio colectivo, especialmente todo lo que tenga que ver con las condiciones de trabajo y la tutela de los derechos de los trabajadores.

Uno de los puntos que habrá que pensar es quienes son los interlocutores sociales y que papel tendrán.

Especialmente porque el legislador está demostrando en casi todas partes una sorprendente incapacidad de reacción, dejando toda la responsabilidad por el momento a jueces.

Ahora bien, si pensamos en una regulación convencional encontraremos, sin embargo, importantes dificultades.

Delimitación de la unidad de negociación

La primera es la delimitación de las unidades de negociación¹¹, ya que esta forma de empleo se encuentra en una pluralidad de sectores, atravesando las fronteras tradicionales. Es claro que la forma de empleo no determina una unidad de negociación. Por ello quien pretende hacer una convención colectiva que atraviese horizontalmente a todas las actividades se encuentra con un inconveniente ya que en el trabajo de plataformas encontramos actividades económicas incluidas en los ámbitos de convenios tradicionales.

Ante este escenario, una posibilidad sería construir espacios de regulación convencional sectoriales, determinando convenios para cada tipo de plataforma en razón de las actividades que engloben (servicios, transporte de personas, transporte de comida, mensajería, etc); otra, generar convenios de empresa que se aplicarían a las gestoras de cada una de estas plataformas.

Determinación de los interlocutores representativos

Una segunda dificultad la encontramos en determinar el interlocutor representativo de cada sector: el empresario y de los trabajadores. O, saliendo de la terminología actual, de quien será el sujeto colectivo que representará los intereses de quien dan y quienes toman un servicio. No olvidemos que en muchas circunstancias este es un tema de discusión ya que las plataformas aparecen como vinculando dos partes que se necesitan mutuamente.

El factor asociativo, es decisivo en el derecho del trabajo. El legislador siempre se ha alimentado de las acciones llevadas a cabo por una masa importante que presenta una problemática en forma conflictiva o pacífica.

Habrá que pensar si los negociadores del CCT de actividad poseen la representatividad para negociar ya sea reformando el existente o mediante la formación de una rama o si será necesario sumar nuevos actores a la comisión negociadora o si directamente será necesario nombrar nuevos.

En el sector empleador no parece tan complicado determinar el sujeto mediante una entidad gremial empresaria ya que puede haber empresas tradicionales que se sirvan de tecnología o nuevos actores que fácilmente puede conformar una unidad negociadora. El inconveniente está en la falta de voluntad de los operadores del sector ya que entienden que la falta de regulación resulta beneficioso. Ello debido a que la contra partida, es decir la determinación del sujeto negociador de la parte trabajadora, se identifica con el sindicato tradicional

¹¹ La unidad de negociación, en la concepción más generalizada, constituye el cuadro general en el que se desarrolla el convenio colectivo, más exactamente, el conjunto de relaciones de trabajo que son tomadas en cuenta para el establecimiento de un convenio colectivo que regulará las condiciones de trabajo aplicables a aquéllas. En este sentido objetivo la unidad coincide con el círculo de intereses profesionales que pueden ser tutelados y regulados en un convenio colectivo. (conf. Rodríguez Piñeiro, Miguel "LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. <file:///C:/Users/Owner/Downloads/Dialnet-LaUnidadDeNegociacionDelConvenioColectivoDeTrabajo-2496845.pdf>

preocupado por establecer tareas, jornadas, condiciones más beneficiosas y salarios y siempre partiendo del mínimo irrenunciable establecido en la LCT.

Falta de elementos de acuerdo

La tercera dificultad para poder constituir relaciones convencionales en este ámbito, es la falta de puntos de coincidencia en los intereses de las plataformas y trabajadores digitales. Ello, impide encontrar elementos de acuerdo.

La gran mayoría de empresas del sector consideran inconveniente cualquier tipo de regulación por considerarla restrictiva de la innovación que caracteriza al mismo. A lo que se suma que en muchas, el modelo de negocio se basa en negar la calidad de trabajador a los prestadores, y por tanto la de sujeto con capacidad de negociar colectivamente. Temen la limitación de la flexibilidad que vislumbran como su punto fuerte.

Seguramente, se debería empezar por calificar la naturaleza de los servicios.

El principal obstáculo que encontraría una hipotética negociación es la discusión que hoy en día se da y es determinar el carácter autónomo o no del trabajador en una mayoría de las plataformas. En muchas ocasiones el trabajo de plataformas se basa en un paradigma de trabajador autónomo, al que se llama freelance, carente de todo tipo de vinculación laboral ni con ésta ni con sus clientes.

Como ya dijimos, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva están garantizados en numerosos tratados e instrumentos y es reconocida como un medio a fin de mejorar y regular los términos y condiciones laborales y fomentar la justicia social desde la fundación de la OIT en 1919. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Núm. 98), son reconocidos como derechos y principios fundamentales en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Uno de los principales motivos de preocupación es el término 'trabajador' y si las disposiciones de estos instrumentos se aplican por igual a los trabajadores 'autónomos' o solamente a los 'empleados'. Ni el Convenio de la OIT Núm./87 ni el Convenio de la OIT Núm.98 incluyen una definición del término y la cuestión en la práctica se ha dejado a criterio de los legisladores nacionales. Sin perjuicio de ello, entendemos junto con el comité de expertos que no están excluidos específicamente, por ello, deberían naturalmente estar cubiertos por las garantías ofrecidas por los Convenios.

La necesidad de mejorar la tutela de las personas (se las llame como se las llame ya que en nuestro país siempre hemos tenido problemas en cómo se denominan las cosas) aparece como un tema pendiente. En España, se le ha intentado dar una respuesta parcial a través de la creación de figuras particulares

como el TRADE. Es claro que el trabajo denominado free-lance ha erosionando espacios propios del trabajo asalariado, y la progresiva pérdida de calidad de este tipo de empleos presiona para que se regule la situación.

Actualmente, nos encontramos ante una posición que entiende a estas actividades como de cuenta propia y otra que le da un marco profesional tutelado por el derecho del trabajo. Sin embargo, por más que se produzca la regularización bajo la tutela de la LCT (reconociendo la laboralidad) de quiénes la merezcan o se legisle el trabajador autónomo económicamente dependiente, la realidad es que en algunos sectores seguirá habiendo un gran número de autónomos “ordinarios” y por elección ya que no quieren están vinculados en dependencia alguna.

Vislumbro que a la larga terminaremos planteándonos que clase de trabajador es ya que entiendo que hay que trabajar sobre las características de los trabajadores. Es decir, si van a tener exclusividad, deber de fidelidad, obligaciones de cumplimiento de horario y formas de realizar las tareas. Si proveerán elementos de trabajo y, seguramente, si contribuirán en todo o en parte a su propia protección social en materia de accidentes y demás cuestiones que hoy pesan sobre el empleador.

De todas maneras, estamos en condiciones de concluir que hoy en día presenciamos una forma de precarización que merece ser mejorada.

El papel de la negociación colectiva

¿Qué podemos esperar de la negociación colectiva?

En la economía y en las relaciones laborales del siglo XXI se están produciendo nuevas necesidades de regulación que no han logrado, todavía, una reacción del legislador; lo que produce que se busque en la negociación colectiva una respuesta a estas exigencias.

La negociación colectiva, puede operar reactivamente ante las dificultades, reduciendo la presencia de los abusos y ante la incapacidad reguladora del mercado.

La negociación colectiva posee una función, en muchos casos, pre legislativa, es decir, que se aboca a regular o dar visibilidad en determinados sectores a cuestiones que el legislador aún no ha puesto su mirada.

Sin lugar a dudas, la negociación resulta útil y necesaria para darle a los actores de una economía, seguridad jurídica, por intermedio del establecimiento de condiciones dignas y equitativas de valor y de remuneración. Para ello, requiere buscar unidades de negociación según criterios originales, forzar los límites de aplicación personal posiblemente a trabajadores autónomos (dependientes y no) y

fijar tarifas mínimas, prevención de riesgos, extinción de los contratos y derechos sindicales.

La comunidad espera que tanto gremios como empresarios puedan liderar la transformación del Derecho del Trabajo. Para hacerlo se deben encontrar consensos y uno de ellos será el más viejo de todos, sin trabajadores no hay empresas y sin empresas no hay trabajadores.

Conclusión. Modelos de negociación colectiva

Siguiendo a Ojeda Aviles¹², podemos establecer, para concluir, una tripe orientación de los instrumentos colectivos para trabajadores de plataformas:

- a) Directrices y recomendaciones, que tengan por objeto regular los honorarios de la actividad con el objeto de regular la competencia desleal.
- b) Convenios colectivos conjuntos en los que se haga referencia a este tipo especial de trabajadores en las diferentes actividades.
- c) Acuerdos colectivos exclusivos para este tipo especial de trabajadores. Estos podrán
 - 1) Individualizar las prestaciones requeridas al colaborador
 - 2) Determinar si existirán prestaciones sociales
 - 2) Establecer la duración del contrato: formas de extinción o renovación, preaviso e indemnización
 - 3) instituir la forma y modalidad de coordinación con el comitente y relación con la aplicación
 - 4) fijar los honorarios básicos, complementos, reembolso de gastos, modalidad y momento de pago
 - 5) Instituir un sistema de prevención de riesgos laborales: modalidades aseguradoras,
 - 6) establecer reglas sobre la suspensión del contrato ante enfermedades, accidentes, maternidad, vacaciones
 - 7) Forma de solución de conflicto y derechos sindicales

La apuesta a extender el régimen de los trabajadores subordinados a los trabajadores de plataformas y a los autónomos, parece ser compleja dado el aumento de los costos de abonar la jornada mínima sobre horas en blanco en las cuales el trabajador está a disposición pero el empleador no lo utiliza. A eso se suma lo que se podría denominar la idiosincrasia de este tipo de trabajo y trabajadores.

¹² Ojeda Aviles, A., ob cit, pag 400

Las nuevas normas, leyes o convenios colectivos, deberían poner atención en los elementos sustanciales del contrato estableciendo la duración de la jornada, la forma de ejecución, la contraprestación mínima y la forma de pago, la coordinación con la plataforma y el cliente y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador y las medidas de prevención de riesgos laborales.

Sin lugar a dudas, la negociación colectiva es un instrumento importante y necesario para regular las relaciones laborales y la competitividad entre las empresas y lograr así la paz social.

HORACIO BUENO¹³

¹³ Abogado, UBA, 1998. Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Internacionales, UNTREF, 2015. Doctorando en Derecho del Trabajo, UNTREF, 2019. Jefe de Trabajos Prácticos en elementos de Derecho Civil, UBA (2004-actualidad). Autor del libro "Entidades gremiales empresarias", Ed. Oslo, 2018.