

TRABAJO DECENTE. LAS IMPLICANCIAS DE LA PRECARIEDAD Y FLEXIBILIDAD LABORAL.

YESICA PAOLA HERNÁN

I. INTRODUCCIÓN

La globalización produjo un cambio en lo económico, social, cultural y propició la expansión de la tecnología en todo el mundo, donde la digitalización adquirió un espacio clave en la vida diaria de las personas.

Los empresarios en este sentido, encontraron una forma de conseguir ventajas a la hora de contratar, tratando de reducir los costos al máximo, estableciendo contrataciones marcadas por la desprotección laboral.

La flexibilización y precarización en este sentido, siempre estuvieron presentes en las relaciones laborales, fueron utilizadas como una vía de escape a el trabajo subordinado que nuestra legislación protege.

Actualmente, con las nuevas modalidades, se marcó una nueva forma de contratar en donde la precariedad repercute, evadiendo las responsabilidades del empleador.

Es entonces, en el ámbito de las desigualdades, donde surge la pregunta, si para acceder a un empleo debemos resignar nuestros derechos laborales, desdibujando al principio protectorio establecido en el art 14 bis de la Constitución Nacional.

Este trabajo intenta establecer como repercuten la precarización y flexibilidad en el ámbito del derecho del trabajo más específicamente en las modalidades contractuales atípicas y como estas influyen los nuevos tipos de contrataciones estableciendo una nueva realidad entre partes, que pone al trabajador en un ámbito de desprotección.

II. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En 1998, La conferencia Internacional del Trabajo, concluyó, que la difusión de la subcontratación, ha llevado a un fenómeno de reemplazo de la mano de obra empleada directamente por la empresa por otra que jurídicamente depende de un tercero o es autónoma y que es empleada en condiciones más desventajosas que la que tiene la condición jurídica subordinada, de esta manera mientras a los empresarios le otorga ventajas en términos de flexibilidad, para los trabajadores es una fuerte ofensiva de precariedad por ello para los sindicatos era necesario limitar la subcontratación y para los empresarios poder conservarla, pero finalmente no se pudo adoptar ninguna norma internacional para el régimen de subcontratación.

En la actualidad, los tiempos han cambiado pero las ventajas empresariales traen aparejado el problema de la precarización, para poder tener mayores ganancias.

Según la OIT entre el periodo 2012 y 2018 el empleo por cuenta propia subió en América Latina un 21,1% en especial de los no profesionales que subió un 19,7. según los datos recopilados en el tercer trimestre de 2019 hubo un aumento tenue de empleo asalariado de 1,8 inferior al aumento de empleo por cuenta propia que llegó a 2,2%. Esto se debe a que en el empleo por cuenta propia hay mayor informalidad, destaca esta entidad.

Con estas cifras se puede definir que las nuevas formas de empleo, llevan implícita la precariedad dentro de las contrataciones y que el trabajo informal es cada vez más marcado debido a la necesidad de las personas por conseguir un empleo.

III. TRABAJO DECENTE

Según el tema debatido en la Conferencia Internacional del Trabajo se motiva en que todo el que trabaja tiene derechos laborales, independientemente de donde trabaje , así el compromiso de la OIT y sus mandantes es promover el trabajo decente en todo el universo de la actividad económica que abarca tanto el sector formal como informal que está enfocado en el desarrollo, reducción de pobreza e igualdad de género.

El trabajo decente es aquel que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales.

Este parece ser un ideal al que se quiere llegar, pero resguardar este tipo de contratación parece más difícil cuando hay una progresiva reducción de trabajo decente en el contexto de la globalización que exige, más políticas generales.

Por lo que se establecen principios como la recuperación de solidaridad sistémica, el respeto de los derechos humanos y derechos fundamentales del trabajo y preservación – desarrollo para las libertades democráticas.

La OIT que milita por el trabajo decente, determina que no se trata solamente de crear puestos de trabajo, sino que deben ser de calidad aceptable ,y es indispensable para ello crear sistemas económicos y sociales.

El aporte del orador de la República Argentina, en la Confederación General del Trabajo, se refirió a este tema manifestando que en nuestro país se encuentra vigente el plan nacional de trabajo decente, en el que participan trabajadores y empleadores , que reivindica la historia del movimiento sindical y consolida la democracia y ajusta la distribución de la riqueza con plena vigencia de la justicia social para los trabajadores y el pueblo entero. Aún en vigencia este plan Nacional nuestro país tiene actualmente el 35 % de empleo informal según datos registrados por el INDEC.

IV. TRABAJO SUBORDINADO

El trabajo protegido por el derecho laboral argentino es el trabajo subordinado, que está regulado en la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo), cuyo objetivo tiene la coordinación económica y el equilibrio social y descarta los trabajos que son desarrollados fuera de la actividad subordinada.

La relación de dependencia es caracterizada, en este sentido, por la subordinación que se manifiesta en 3 sentidos:

Técnica: el trabajador se somete en este caso, a los pareceres y objetivos señalados por el empleador, la disminución desde el punto de vista técnico no importa excluir dicha relación de la protección del trabajo dependiente.

Económica: Para el trabajador es la remuneración que percibe a cambio de su fuerza de trabajo, desde el punto de vista del empleador la apropiación del resultado trabajo, asumiendo los riesgos . La remuneración es debida al trabajador por la sola puesta a disposición de su fuerza de trabajo hacia el empleador.

Jurídica: La subordinación jurídica es la característica principal, para configurar la dependencia y consiste en la posibilidad jurídica del empleador de ejercer control, usar el poder disciplinario y de dirección para hacer determinadas tareas como ordenes impartidas al trabajador. En caso de incumplimiento del empleador puede aplicar una sanción, dentro de los límites de razonabilidad y siendo proporcional con la falta cometida. ”

Se considera que la dependencia jurídica es , además de ser nota constitutiva esencial del contrato de trabajo, exclusiva de la prestación laboral de servicios, esto no ocurre con la dependencia económica. Esta última se considera una

característica usual pero no exclusiva, por lo que no basta por si sola para identificar el contrato de trabajo.

Jorgelina Alimenti sostiene que “la dependencia es un concepto construido por la doctrina y la jurisprudencia, pero no hay consenso en la doctrina de cuales de estos perfiles caracteriza la dependencia”

El art. 22 de la LCT, establece que hay relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra , bajo su dependencia mediante una remuneración, cualquiera sea el acto que le dio origen. Este articulo da amplitud al término y deja abierta la aplicación al caso concreto, que en muchos casos debe ser apreciado por los jueces.

Siguiendo este lineamiento en el art 23 de la LCT , el legislador ha configurado una presunción iuris tantum, que establece que la prestación de servicio hace presumir la existencia del contrato de trabajo, salvo que se demuestre lo contrario. Esta presunción opera aún ante figuras no laborables y en tanto las circunstancias no sea dado de clasificar empresario a quien presta el servicio.

Esto hace presumir, que cuando hay prestación de servicio hay relación de dependencia y es el empleador quien debe probar que esto no es así.

Este articulo ha traído muchos casos en donde los tribunales debieron pronunciarse respecto al tema. Específicamente en el caso de la locación servicios se ha dicho que la nota típica que caracteriza la locación de servicios es la subordinación del locador, la cual es también la nota típica del contrato de trabajo , por lo que no se puede considerar subsistente a la locación de servicios “per se” como relación contractual distinta de la relación de trabajo.

V. PRECARIZACIÓN LABORAL

La precariedad se produjo como reorganización de los procesos productivos impulsado por las empresas y de las políticas neoliberales de ajuste y flexibilización efectuadas por los Estados como respuesta a los años 1970 y 1980.

En la Argentina esta precariedad se vio marcada por los “contratos basura” (leyes 24.013 y 24.465) que fueron derogados a partir de la sanción de la ley 25.013 (3 de octubre de 1998).

La Precariedad puede ser definida como fenómeno de degradación de las condiciones de vida, empleo y trabajo, padecida por personas y colectivos , que dificulta la realización de proyectos de vida personales de emancipados, el desarrollo de libertad personal y colectiva y que impide ejercicio libre de derechos de ciudadanos y políticos plenos.

Los tipos de contratos donde hay una marcada precariedad, se caracterizan por la relación laboral irregular e inestable, con contratos por tiempo acotado y determinado sin garantías de estabilidad y desprotegidos.

Aún así, no necesariamente se trata de trabajo ilegal o no registrado, sino que su nota distintiva esta marcada por su debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia con implicancias económicas, jurídicas en materia de estabilidad como protección legal y de seguridad social.

En este sentido, como ejemplo de esta situación en donde las empresas suelen tener ventajas es en los contratos de aprendizaje y los contratos de pasantías que son desarrollados como una modalidad contractual precaria, para cubrir trabajos a menores costos.

Para los gobiernos y los empresarios la flexibilidad laboral es necesaria ,pero los trabajadores y sus organizaciones están más preocupados por la precarización laboral que de ella se deriva.

En la actualidad la informatización , más allá de provocar el desempleo estructural,

ha descualificado al trabajo ya existente, con un fuerte contenido de precariedad. La realidad es que los trabajadores , en un contexto de desempleo creciente y ante la escasa cobertura de desempleo , se ven obligados a aceptar el trabajo no registrado por parte de los empleadores y acceder a las diferentes formas de contratación atípica impulsada desde el gobierno.

VI. FLEXIBILIDAD LABORAL

La flexibilidad laboral se basa en la competitividad y el aumento de competencias endógenas, vinculada a la modernización tecnológica, lo que produce un cambio en la producción y del empleo con el objeto de poder adaptar su actividad a las fluctuaciones de los mercados.

La flexibilidad contractual es la forma que el trabajador ingresa y sale del puesto de trabajo, tratando de modificar el esquema rígido de la relación laboral afectando particularmente a la estabilidad del trabajador.

La flexibilidad en este orden surge como un escape al trabajo formal, como contrapartida en este sentido, el trabajo informal se produce cuando las compañías actúan en un mercado donde tienen un margen de maniobra mayor para optimizar la distribución de fuerzas productivas y por ende aumentar la productividad y reducen costos, este sistema podría ser compatibles con sueldos altos, si se completa con incentivos de política y promoción de productividad.

Hay dos tipos de flexibilidad en el momento de las instituciones jurídico- laborales, la flexibilidad externa que hace referencia a la relación entre el empresario y el mercado, afectando el acceso a la ocupación (ingreso al trabajo, extinción del contrato) y la interna que en el uso de trabajo de la fuerza ocupada repercute sobre la organización del tiempo de trabajo, movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo o suspensión del mismo.

Los principales empleos flexibles, (aunque las definiciones jurídicas cambian según los países) son:

- Empleo a tiempo parcial: donde se prever un numero de horas semanal inferior a la norma nacional.
- Empleo temporal: duración fija para obtener producto determinado (agencias temporales), Empleo eventual de carácter irregular o inminente
- Empleo de contratos de capacitación, capacitación de empleo, inclusive el aprendizaje.
- Empleo estacional, durante una época determinada del año.
- Trabajadores por propia cuenta

Desde el punto de vista de las empresas, las nuevas formas del trabajo se ven favorecidas por la flexibilidad, al poner varios elementos, personas o varias empresas para dar rápida adaptación a la demanda. En este sentido, la integración de las empresas trasnacionales permite una mayor interconexión y descentralización de los procesos productivos y la utilización de nuevas tecnologías ahorra en mano de obra. Además de la característica de estas contrataciones de reducir los vínculos que conectan la empresa con el trabajador

VII. MODALIDADES DE CONTRATOS FLEXIBLES Y PRECARIAS.

Un Informe realizado por la OIT, en el 2012, agrupa las categorías de trabajadores que sufre el empleo precario en dos categorías: la que limita la duración del contrato (a plazo fijo, temporal, estacional, ocasional), y de acuerdo a la naturaleza del contrato (relaciones trianguladas encubiertas, falso autónomo, subcontratistas).

En estos contratos las condiciones precarias traen consecuencias que están vinculadas por bajo salario, escasa protección frente a el despido, falta de acceso a

la protección social y a los beneficios que se suelen asociar a empleo estándar de tiempo completo, posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer su derecho en el trabajo.

VII.1 CONTRATO A PLAZO FIJO

Es una excepción al contrato que se entiende celebrado por tiempo indeterminado, el plazo que se establece para este tipo de contrato no puede ser mayor a 5 años (art 93 LCT), además debe celebrarse por escrito entre las partes, y debe tener una razón objetiva que justifique la duración del contrato. Conforme al art 90 LCT.

Esto se debe a que la imposibilidad de determinación de plazo no tenga que ver con la voluntad arbitraria del empleador, sino que debe responder a responsabilidades estructurales dentro de la empresa excluyendo relaciones excepcionales.

Por otra parte, vale la pena destacar que la prueba de que el contrato es por tiempo determinado corresponde al empleador (art 92 LCT) y debe surgir de los documentos de las modalidades de las tareas (art 90 LCT), por lo que en caso de que surja una necesidad funcional permanente, no se justificará la contratación por término y el contrato se entenderá celebrado por tiempo indeterminado.

Este último es un rasgo característico, es la que dado lugar a la necesidad que se expidan los tribunales cuando a través de esta contratación se intenta transgredir la norma. En este sentido, la jurisprudencia ha sostenido al respecto, que cuando el objeto del contrato no está acotado en el tiempo, sino que es la actividad normal de la empresa, aunque se haya firmado un contrato de plazo fijo, la contratación de trabajo se entiende que fue por tiempo indeterminado. Esto lo ha dicho la Cámara Nacional Apelaciones del Trabajo en la sala I, que entendió que existió un contrato por tiempo indeterminado dado que no se pudo probar que el empleador había contratado al dependiente para reemplazar a otro que se encontraba contratado con licencia ya que cuando este se reincorporó ambos continuaron prestando servicios en puestos diferentes.

Es así que las empresas pueden actuar en fraude de la ley laboral, para conseguir ventajas respecto de la relación laboral en la cual han encuadrado el vínculo que une a las partes.

VII.2. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Este tipo de contrato se caracteriza por tener una duración menor a la jornada habitual, pero además está pensado para unos márgenes de mayor flexibilidad por lo que torna en menos controles. Tiene también problemas de determinación de distribución de semanas y su manera de computarlas.

Esta regulado en la ley 24.465 (art 2) que fue modificado por la Ley de Contrato de Trabajo en el art 92 ter. En el esta determinado que en el contrato de trabajo a tiempo parcial el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o la semana, inferiores a las $\frac{2}{3}$ partes de la jornada habitual. Este tipo de contrato, el tiempo convenido no puede ser aumentado.

La remuneración se establece que no puede ser inferior a la de un trabajador a tiempo completo, establecido por ley o convenio colectivo de la misma categoría. Por lo que se utiliza el principio de proporcionalidad, relacionando el tiempo de prestación y la duración de las tareas. Si la jornada pactada supera esta proporción, el trabajador deberá abonar una remuneración a jornada completa.

Tienen prohibido trabajar horas extras, salvo el caso del art 89 LCT. (que es en el caso que el empleado deba prestar ayuda extraordinarias por peligro grave e inminente de las personas) Si excede las horas se les debe abonar el salario con recargo.

La norma determina que las prestaciones de seguridad social se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y deberá elegir entre las obras sociales o los aportes al cual pertenecerá.

Los convenios colectivos determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produzcan en la empresa.

La Cámara Nacional de Trabajo revocó la sentencia del anterior Tribunal pues consideró que la relación laboral no encuadraba en el 92 ter LCT, ya que la trabajadora cuando visitaba o entrevistaba a clientes ofrecía cualquiera de los productos del grupo, y que en realidad estaba trabajando para todos los empleadores por lo que su gestión favoreció a todos sin poder precisar el tiempo que estrictamente trabajaba para cada uno, ya que lo hacía de manera simultánea. Se tuvo en cuenta que de no contar con actora, hubiera tenido que contratar a un trabajador a tiempo completo, ya que sería imposible llevar adelante el cometido en escaso tiempo.

La jornada reducida de esta contratación, la aleja de los estándares de empleo tradicional y tiene como característica menores derechos de seguridad social para los trabajadores.

VII.3 TEMPORAL

Este tipo de contrato no presupone grandes diferencias con el trabajo por tiempo indefinido (alta en el régimen general de Seguridad Social, Horario laboral, vacaciones, derecho a pagas extraordinarias) lo que realmente lo diferencia es la explicación de una duración determinada de la relación laboral, en especial el libre derecho sindical, el acceso a beneficios extrasalariales y la posibilidad de promoción interna en la empresa. El servicio de esta actividad no puede ser realizado en un sistema continuo como la industria, sino que la realización debe efectuarse en momentos concretos del día o de la semana.

Esta contratación está establecida en la ley 24.013 que en su art 66, sustituyó al art 96 de la LCT, cuando establece que se dará entre las partes esta relación, cuando sea originada por el giro normal de la empresa o explotación y se cumpla en determinadas épocas del año, y la cual se repita en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad. Los trabajadores estacionales de campo o jornaleros personas físicas que son contratadas para explotación agrícola, ganaderas, forestales acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año para realizar actividades, esto sería un contrato de temporada típico.

Este tipo de contratación tiene su limitación en la industria hotelera, restaurante y turismo, se tomaría como contrato de temporada atípico, pero con la nota distintiva en jornadas de labor largas que perjudican a la vida social de los trabajadores, una remuneración baja y un empleo inestable y estacional. En este tipo de empleo hay una amplia rotación de empleados. En este caso coexisten los empleados que trabajan normalmente y aquellos que trabajan específicamente en la temporada, por la mayor demanda de trabajo.

La jurisprudencia ha dicho, que la reiteración de las prestaciones en temporadas sucesivas constituyen la mejor demostración de la permanencia de las necesidades que satisface el trabajador, y no parece dudoso que quien prestó el servicio por 14 años deba ser calificado como dependiente permanente, aunque con prestación discontinua.

VII.4. EVENTUAL

El art. 99 del RCT tiene por objeto la satisfacción de resultados concretos con

relación a servicios extraordinarios de la empresa o establecimiento, respecto de los cuales no puede preverse un plazo cierto para su finalización.

En el art 99 del RCT y 69 y 72 de la ley 24.013, pueden determinarse 3 subespecies: a- por obra determinada b- por sustitución temporaria del trabajador c- por exigencias extraordinarias del mercado.

Todos estos contratos tienen en común todos los requerimientos deriva de una sobreviniente eventualidad destinada a durar un plazo incierto, que llegará a su fin al agotarse la eventualidad.

El contrato de obra, termina al finalizar la obra, y con la satisfacción del resultado concreto en vista al resultado del empleador. En el caso de el trabajador que reemplaza a otro transitoriamente (art 69 de la ley 24013) por ej: por una licencia .

La Cámara de Apelaciones ha sostenido: que la contratación de empresa de servicios temporarios no hace presumir el carácter eventual de la contratación, para así decidir concluyo, que debe dilucidarse la naturaleza de las tareas que cumplía. Además sostuvo que para invocar el contrato eventual se debe acreditar las tareas extraordinarias y transitorias en qué consistían, cual es la razón que se necesita para contratar trabajadores eventuales y el resultado perseguido de los fines extraordinarios determinado de antemano, extremos que no fueron demostrados.

Este tipo de contratación se entiende que le permite a las empresas abaratar mano de obra, establecer una diferenciación entre trabajadores efectivos y contratados y quitarle derechos sindicales a estos últimos, precarizando la relación laboral.

VII.5. DE APRENDIZAJE

Esta regulado en el art 1 ley 25.013 , su objeto es formativo teórico- practico, el plazo es de 3 meses a 1 año, deben tener de edad entre 16 a 28 años, las horas no pueden superar las 40 mensuales y no se puede afectar a más del 10% de la dotación de la empresa.

Haciendo referencia al Dr. Julio. C. Neffa /(2003) sostiene que “actualmente los trabajadores más jóvenes son los más vulnerables . Entran más tarde al mercado de trabajo , están más afectados al desempleo que las demás categorías, son contratados durante mucho tiempo con sucesivos contratos de duración determinada en empleos de carácter precario, temporarios o a tiempo parcial. Un porcentaje importante prosigue sus empleos a nivel terciario- universitario, a menudo interrumpe el trabajo para proseguir estudios estableciéndose una transición reversible entre trabajo, desempleo, formación empleo”

VII.6. TRABAJO AUTÓNOMO

En este tipo de contratación , el trabajador tiene clientes propios, desarrolla su actividad por propia cuenta y riesgo, no recibe ordenes ni está sujeto al poder disciplinario de un tercero.

En la actualidad, este tipo de contratación ha aumentado, debido a que no solo es utilizada para desarrollar una actividad determinada para ciertos clientes, sino que también el trabajador desarrolla sus labores a favor de una empresa determinada.

En un informe de la OIT, se establece que la mayor decadencia de la aportación salarial se debe a la priorización de los trabajadores autónomos, según esta entidad las nuevas formas de trabajo erosionan con el poder adquisitivo de los trabajadores por cuenta propia.

VII .7. TRABAJO PARASUBORDINADO

Se estableció como crisis del contrato de trabajo por tiempo indeterminado y el nuevo surgimiento de figuras atípicas o parasubordinadas a fines de los años 70,

cuando en Europa se produce un cambio de rumbo en el ordenamiento laboral. En este surgimiento se dieron otros tipos contractuales como de franquicia , de factoring, de merchandising, de facilities managemet, de logistica, de mantenimiento o suministro de informática. Este fenómeno descentralizador se canalizo por vías de precariedad y flexibilidad laboral.

Los trabajadores autónomos receptionaron esta forma de empleo, en donde se encuentran obligados a asumir la aparente situación de parasubordinación , cuando el tipo de prestación de servicios no ha experimentado ninguna transformación formal que se evidencia en una innegable limitación de la libertad cuando se trabaja por necesidad económica y por un de salario digno.

Se une generalmente a la simulación , pues la similitud material con la relación laboral tiene mucha identidad, por ello se utiliza muchas veces una relación laboral encubierta bajo la apariencia de un contrato civil.

El Dr. Perugini, establece que son todas figuras residuales para restringir el concepto de relación de dependencia a partir de esas figuras y luego que se restringe el concepto de dependencia, se otorga protección a otras figuras muy parecidas.

VIII. NUEVOS TIPOS DE CONTRATOS

VIII. 1. TELETRABAJO

Una de las principales características que tiene esta modalidad contractual, es que ofrece flexibilidad a los trabajadores para hacer sus tareas en el horario y lugar que más le convenga, siempre y cuando permanezcan a disposición en el horario normal de trabajo de la empresa. La flexibilidad en este sentido, es primordial para que el teletrabajo sea eficaz, y permite a quien trabaja a distancia programar su trabajo remunerado ordenando sus responsabilidades personales, como cuidar hijos o personas a cargo.

Respecto a las desventajas del teletrabajo se pueden traducir para el trabajador como: la falta de ambiente laboral provoca la soledad, falta de motivación; disminuye las prestaciones sociales del trabajador sobre todo a los empleados por cuenta propia; genera un sentimiento de inseguridad laboral y social y puede causar sensación desprotección; hay temor de no promoción por no estar presente en la empresa; puede generar sedentarismo; exige autodisciplina para rendimiento optimo; y debe haber una formación continua en tecnología; riesgo de intromisión de las responsabilidades familiares con el trabajo.

Se incorporó a través de la Ley 27.555, el art 102 bis de la Ley de Contrato de trabajo 20.744 a esta modalidad con fecha de publicación: 14/8/20.

El art 102 bis quedando redactado de la siguiente manera: establece que habrá teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios sea efectuado total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja o lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante uso de tecnología.

VIII. 2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES

La recomendación 198 de la OIT es contradictoria a la Comisión Mundial sobre el futuro del Trabajo, plasmada en su informe 22/01/19, donde propone que se debe establecer un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que respeten derechos y protecciones mínimas.

De ello se desprende que la relación de trabajo de plataformas digitales debe analizarse con las propia Recomendación 198 de la OIT.

Las plataformas digitales son espacios de interacción de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas, por un plazo determinado, que generan, muchas veces, relaciones laborales no tradicionales.

Este tipo de empleo se ve afectado en los deberes laborales, seguridad social y fiscales y todo lo que tenga que ver con el cumplimiento regulatorio.

Se ha pretendido que este tipo de contratación sea tomada como economía colaborativa o de intermediación.

Al respecto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con fecha el 20 de diciembre de 2017 declaró: "...ha de considerarse que un servicio de indeterminación como el controvertido, que tiene por objeto poner en contacto, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, a cambio de una remuneración, a conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con personas que desean efectuar un desplazamiento urbano, esta indispensablemente vinculado a un servicio de transporte, y por lo tanto, ha de calificarse en el ámbito de los transportes, a efectos del Derecho de la Unión".

Se observan en esta forma de prestación de servicio un riesgo, en cuanto hay una ocultación del contrato de trabajo por lo que no se identifica a empleador y trabajador (partes), invisibilidad de la prestación de servicios, objeto legal y convencional, por lo que la negociación queda sometida a la voluntad de las partes y por ende, puede inferir una falsa calificación del trabajo.

Sin embargo la nueva forma de prestación, ha generado posturas distintas en los diferentes países donde se aplicó. Algunos identificaron a este tipo de contratación, como trabajo autónomo free-lance, otros como contrato en relación de dependencia.

Debido a la demanda del personal que prestan servicios en empresas como "Rapi" o "Glovo" donde manifestaron que sus derechos habían sido restringidos, los empresarios en este sentido, encontraron una forma de conseguir ventajas a la hora de contratar, tratando de reducir los costos al máximo, estableciendo contrataciones marcadas por la desprotección laboral.

RAPPI es un ejemplo de este tipo de contratación, se emplea una plataforma digital para poder solicitar el servicio de entrega de un producto determinado al domicilio. Los trabajadores en este caso utilizan un vehículo, sea moto o Bicicleta en donde se lleva el producto que se traslada al cliente. Los clientes pueden ver su ubicación en la "app".

El problema que tienen este tipo de empresas es que los derechos de los trabajadores quedan olvidados. Muy recientemente se han producido accidentes que al realizarse bajo este tipo de contratación quedan en estado de desprotección de cobertura médica y lejos de los derechos laborales y de seguridad social.

En Argentina, se ha presentado el Estatuto de trabajador de plataformas digitales bajo demanda aún en discusión, que parece más reducir los derechos de los trabajadores, precarizando la relación laboral, en todos los aspectos desde la desprotección en las licencias de los trabajadores, de salud, matrimonio, maternidad, estudio, hasta la remuneración.

IX. CONCLUSIÓN

La flexibilidad y precariedad laboral es un tema que debe ser tenido en cuenta en todas las relaciones laborales y en las modalidades contractuales.

La cambiante realidad con la que nos encontramos, producto de la digitalización y el avance tecnológico, pone al Derecho Laboral en la necesidad de adaptarse a los nuevos tiempos que corren.

El problema no es la flexibilidad, sino la calidad de esta, ya que un trabajador puede bien optar por trabajar en horarios flexibles, o en el domicilio, pero si esta trae consigo la precarización, entonces pone en perjuicio al trabajador.

Es así con la última adaptación que se dio con la regulación del teletrabajo y el estatuto bajo demanda de plataformas digitales (aún en discusión), en donde se intenta una regulación en este sentido.

Este último discutible, debido a si realmente se esta asegurando plenamente el derechos de los trabajadores, o si es una postura intermedia, que negocia algunos derechos propiciando en realidad un ámbito proclive para la precarización de los trabajadores.

En un país con una desocupación cada vez más creciente, encontrar una nueva forma de empleo, para muchas personas, significa la oportunidad de tener un ingreso en sus hogares, aunque con ello tengan que renunciar a determinados derechos laborales, es por eso que los trabajadores se encuentran cada vez más insertos en este tipo de contrataciones.

En los contratos de plazo fijo, a tiempo parcial, temporal, eventual, de aprendizaje y autónomo, la precariedad que de estos, es notoria en este sentido la OIT se ha pronunciado al respecto, aclarando su postura y concluyendo que son figuras precarizadas.

Además, podríamos agregar a los trabajos de plataformas digitales, que lejos de proteger los derechos de los trabajadores los pone en una situación de desigualdad. La flexibilidad y precariedad van mutando cíclicamente en nuevas modalidades de contratación entre partes.

El trabajo protegido por en toda la regulación de la Ley de Contrato de trabajo y el principio protectorio del art 14 bis de la Constitución Nacional, se encuentra cada vez más vulnerado por la creciente realidad.

Entonces es donde debemos volver a la premisa del trabajo decente, como sostiene el Director de Integración Política de la OIT, Gary Rodgers: "...Promover el trabajo decente significa también cambiar la forma en que funciona la economía global, para que sus beneficios lleguen a cada vez más gente, el trabajo decente no es solo un objetivo desarrollado, sino un principio orientador para la economía mundial". (Rodgers, 2002).

BIBLIOGRAFÍA

- “ Subcontratación y Precarización, un estudio comparativo de la norma laboral Brasileña y Española” Ediciones: Universidad de Salamanca año : 2014 Pag: 403
- “Panorama Laboral 2019, Americana Latina y el Caribe”, OIT Publi: 28 de enero de 2020.
- “El Trabajo Decente y la Economía Informal” Conferencia Internacional del Trabajo, Informe: VI año: 2002.
- “Globalización y trabajo decente en las Américas: XV reunión regional OIT,” año 2002.
- “ Informe de la OIT “, año 1999 .
- “Actas, Conferencia Internacional del Trabajo” OIT, año: 2007.
- “Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo : Aproximación al Derecho”.
- “Manual de Derecho de Trabajo”, Julio Grisolia, año: 2006 .
- “ Los Limites del Contrato de Trabajo en la Jurisprudencia Española”, Alejandra Selma Penalva, año: 2007, edi: Tirant Lo Blanch .
- “La Dependencia Laboral”, Jorgelina Fulvia Alimenti.
- “La Incidencia del Cambio Tecnológico en el Mercado del Trabajo- la Precariedad Laboral”. Tomas Gutiérrez Barbarrusa- Madrid edit: Dykinson .

- “ Jornada de Trabajo en el Trabajo a Tiempo Parcial” Doctrina: Ernesto J. Ahuad.
- “Pobreza, Precariedad Laboral y Exclusión Social en la Ciudad de Zaragoza”, edit: Cáritas Española año: 2005
- “La Corrosión del Trabajo , estudios sobre la informalidad y Precariedad laboral”, Julio Cesar Neffa, editores Miño y Dabila , año: 2010.
- “7 no. Congreso Nacional de Estudios de Trabajo”, Asociación argentina de Especialistas en Derecho laboral, Clara Marticorena.
- “Salud Laboral”, 3º edición, edit.Masson , año: 2007
- “Miradas sobre la Precariedad” , Josep Bel, Pep Valenzuela , edi: El viejo topo
- 19-Innovación y empleo en Tramas Productivas de la Argentina, editores : Marcelo Delfini , Daniela Dubbini Edit: Prometeo Libros
- “El Derecho de Permanencia del Trabajador de Temporada y la Precarización Laboral”, Analía Lavin, Noviembre de 2008, Página del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. SAJJ. Id: DACC080101.
- “Argentina- India Un desafío y una oportunidad para la vinculación económica y comercial”
- “La reforma laboral de 1994”, coordinador: Antonio Bailos Grau edit: colección Estudio ,Universidad de la mancha año 1996
- “Trabajo y Seguridad Social -3 edición actualizada. Amanda B. Caubet. Edi: La Ley.
- “ Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial” , Alfredo Rafael Porras , Prologo Dr. Antonio Vásquez Vialard , Ediciones Jurídicas Cuyo
- “ La precaridad Laboral de Trabajar a tiempo Parcial : el caso de España” , Raúl Lorente- Campos, edi: Py V, año: 2003
- “Estructura social de España y Cataluña” , Victor Climent Sanjuan edi: Publicacions i , Edicions
- “ El desarrollo de los Recursos Humanos y la mundialización en Hoteleria , Restauración y Turismo”. Oficina oficial del Trabajo año: 2001
- “Manual de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social” , Mario Ackerman-Miguel Maza, edi: Rubizal-culzoni, año: 2017.
- “Inmersión laboral de los Jóvenes” , Norma Zandomeni de Juárez, año: 2004 edi: UNL , Donde hace referencia al Dr. Julio Neffa.
- “Doctrina Judicial Laboral” , Director Nicolás J.R.Vitantonio editorial Juris, año: 2000.
- “El trabajo, los trabajadores y el Derecho del trabajo”, año 2004 tomo I.
- “La relación de Dependencia” , Dr Peruggini
- “Teletrabajo. Vivir y Trabajar mejor” Xantal Llavina Aguilar, Cesar Piqueras Edi: Profit ISL, 2020
- “Curso monográfico de inteligencia emocional aplicada a la esfera personal,” Jose Manuel Ferro Veiga año: 2020 Pág: 644
- “Economía de Plataformas y empleo” , Javier Madariaga , Cesar Buenadicha . Publicaciones de CIPPEC, BID y OIT Pág: 14
- En referencia a lo dicho por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea año: 2017.
- “Economía Colaborativa y plataformas digitales” Jose Antonio Vega Vega edi: Reus . Madrid año: 2019.-“ Las Plataformas Digitales en el Mundo del Trabajo” ¿ avance o retroceso? -RDLSS , Doctrina : Dr: Alberto D. Chartzman Birenbaum , Año 2020 , edit: AbeledoPerrot.