



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

REGLAMENTACION DE LA LEY SOBRE TRABAJO EN EMPRESAS QUE UTILIZAN PLATAFORMAS DIGITALES EN EL REPARTO DE MERCANCÍAS Y TRANSPORTE DE PERSONAS

OBJETIVO: EL DERECHO A CONOCER EL DERECHO

Características generales de la Ley N° 20.396:

- a) ¿establece “niveles mínimos de protección”?
- b) Calificación del vínculo laboral: Preferencia por la calificación como autónomo.
- c) Regulación común a trabajadores dependientes y autónomos.
- d) Regulación del trabajo dependiente.
- e) Regulación del trabajo autónomo.

Aspectos reglamentados por el Decreto 145/025.

HERRAMIENTAS PARA DETERMINAR LA CALIFICACION DEL VINCULO LABORAL (I)

Art. 3 inciso segundo de la Ley: A los efectos de la presente ley, el término "trabajador" se refiere al sujeto que presta los servicios subyacentes e incluye tanto a quien lo hace en el marco de una relación de trabajo por cuenta ajena o dependiente (para lo que es aplicable la normativa general que regula dicho objeto) como a quien lo hace de manera autónoma o independiente.

HERRAMIENTAS PARA DETERMINAR LA CALIFICACION DEL VINCULO LABORAL (II)

Decreto Reglamentario: Art. 2°: La prestación de trabajo en empresas que utilicen plataformas digitales podrá realizarse mediante relaciones contractuales de carácter dependiente o autónomo.

Para la efectiva determinación de la calificación jurídica del vínculo contractual se tendrán en cuenta los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

En caso de controversia, se considerarán especialmente los indicios establecidos en la cláusula decimotercera de la Recomendación sobre la relación de trabajo N°198 de la Organización Internacional del Trabajo.

HERRAMIENTAS PARA DETERMINAR LA CALIFICACION DEL VINCULO LABORAL (III)

Clausula 13 de la Recomendación N° 198 (indicios de la existencia de relación de trabajo):

- **(a)** el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

HERRAMIENTAS PARA DETERMINAR LA CALIFICACION DEL VINCULO LABORAL (III)

Clausula 13 de la Recomendación N° 198 (indicios de la existencia de relación de trabajo):

- **(b)** el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

REGULACION COMUN AL TRABAJO DEPENDIENTE Y AUTÓNOMO: INFORMACIÓN

Deber de información de la existencia de sistemas de seguimiento automatizados y sistemas automatizados de toma de decisiones y derecho a explicación (art. 4° a 7° de la ley).

Aplicación de los mecanismos de información, consulta y negociación de la ley N° 18.566 (art. 3° del Decreto).

REGULACION COMUN AL TRABAJO DEPENDIENTE Y AUTONOMO: SERVICIOS DE BIENESTAR

Servicios de bienestar (art. 11° de la ley).

Decreto Reglamentario: (art. 5°) Deber de contar con locales adecuados para cumplir con las obligaciones de bienestar.

Dichos locales tendrán previstas áreas destinadas a servicios higiénicos, resguardo personal y alimentación para uso de quienes presten tareas de reparto o transporte de manera dependiente o autónoma, sin perjuicio de los acuerdos arribados entre las partes que configuren alternativas más beneficiosas para el trabajador.

Los locales tendrán asimismo espacios adecuados para el estacionamiento de los vehículos empleados para el trabajo, cuando correspondiere.

REGULACIÓN DEL TRABAJO DEPENDIENTE Y AUTÓNOMO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Obligación de las empresas de evaluar los riesgos y adoptar medidas de prevención (art. 10° de la ley).

Aplicación de los servicios de prevención y salud en el trabajo (art. 4° del Decreto Reglamentario).

REGULACION DEL TRABAJO DEPENDIENTE: TIEMPO DE TRABAJO

Definición de tiempo de trabajo en la ley: a partir del “logueo” en la aplicación sin tener en cuenta como tiempo de trabajo al “modo pausa”. Límite semanal y no diario.

Aclaración del Decreto Reglamentario: Los tiempos calificados como modo pausa solo se podrán computar como tales una vez finalizada la jornada legal o convencional de trabajo.

El límite horario computa todo el trabajo realizado para una empresa titular de una o varias plataformas digitales.

REGULACION DEL TRABAJO DEPENDIENTE Y AUTÓNOMO: REMUNERACIÓN

Aclaración del Decreto: En cada caso, por cada destajo u hora de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir, en proporción, el valor del salario mínimo nacional (Decreto-Ley N° 14.791, de 8 de junio de 1978) sin perjuicio de la fijación de salarios mínimos y demás competencias dispuestas por la Ley N°10.449, de 12 de noviembre de 1943 y su modificativa N°18.566, de 11 de setiembre de 2009.

REGULACION DEL TRABAJO AUTONOMO

Decreto 145/025: obligación de las empresa de contar con una sucursal o representación permanente en el país (art. 9°).

Obligación de la empresa de suministrar información al BSE en caso de siniestro (art. 10°).

Cumplimiento de las condiciones legales para acceder al monotributo (art. 11°).