



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES SANCIONAN CON FUERZA DE

LEY

Estableciendo una regulación del trabajo en plataformas garantizando derechos laborales plenos para sus trabajadores

ARTÍCULO 1º- La presente ley tiene por objetivo establecer una regulación laboral para el trabajo en las plataformas que garantice plenos derechos a trabajadores y trabajadoras de plataformas en aplicaciones (App).

Del vínculo laboral

ARTÍCULO 2º- Queda establecido como vínculo laboral en relación de dependencia aquel que se produzca entre:

- a) Toda persona física habilitada para vender su fuerza de trabajo a través de una plataforma digital o aplicativo programado para gestionar técnicamente la actividad laboral a cambio de una retribución.
- b) La empresa que provee legalmente dicha plataforma, otorgando el permiso de su utilización y usufructuándola económicamente.

ARTÍCULO 3º- La presente Ley regirá el vínculo laboral del plantel de trabajadores y trabajadoras con las empresas. Será considerado parte del plantel de cada empresa todo trabajador/a que haya servido para la empresa correspondiente desde el inicio del año 2023 a la fecha de promulgación de la presente Ley, y toda persona que las



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

empresas incorporen para trabajar de allí en adelante. Asimismo, se exige a las empresas mencionadas la completa publicidad de los protocolos de regulación de la actividad y el reconocimiento pleno de la relación de dependencia.

Convenio Colectivo, negociación paritaria y retribución económica salarial

ARTÍCULO 4°- Créase un convenio colectivo para cada rubro económico donde exista trabajo gestionado por aplicaciones que determina las condiciones laborales características. El criterio para la pertenencia a un rubro económico será la actividad principal realizada por la mayoría de trabajadores provistos del aplicativo (o sistema de aplicativos vinculados) por la empresa.

ARTÍCULO 5°- Se establece una instancia de negociación paritaria, única entre empresas de plataforma y trabajadores del mismo rubro económico, que determinará el convenio salarial para el año laboral en curso. Se dispone una escala salarial única por convenio establecida por período de tiempo, por orden de trabajo o sistema mixto. La categorización dentro del convenio se establece sobre la base de diferencias efectivas en la modalidad de contratación (existencia/período de predeterminación de la jornada laboral, posibilidad de elección del horario laboral) o clase de trabajo, y únicamente modificable con conformidad del trabajador.

ARTÍCULO 6°- Para el cálculo salarial se establece en negociación paritaria valores brutos y netos vigentes de:

- a) Hora de trabajo para pago por período de tiempo
- b) Orden individual de trabajo para pago a destajo
- c) Adicionales por magnitud variable de la orden de trabajo

Pudiendo establecer adicionales fijos o variables en negociación paritaria:



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

- d) Por ajuste a la demanda.
- e) Por tareas por fuera de la actividad principal.
- f) Por publicidad.
- g) Por tiempo de espera entre órdenes de trabajo.
- h) Por tiempo de espera por causa ajena al control del trabajador durante la orden de trabajo.

DE LAS LICENCIAS Y SEGUROS

ARTÍCULO 7°- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a licencias pagas de duración correspondiente según la legislación vigente, por accidente, enfermedad y embarazo, como así también a vacaciones anuales pagas.

ARTÍCULO 8°- La paga de un/a trabajador/a en uso de licencia se calculará como resultado del promedio de ingresos de, al menos, tres períodos anteriores equivalentes efectivamente trabajados a la duración de la licencia.

ARTÍCULO 9°- Los/as trabajadores/as deberán contar con seguro de gastos médicos u obra social, seguro de riesgos de trabajo y seguro de vida por accidente laboral. Los aportes y contribuciones para estos servicios estarán a cargo de la empresa y los trabajadores según la proporción establecida en la legislación vigente.

DE LAS JUBILACIONES

ARTÍCULO 10°- Las y los trabajadoras/es contemplados en la presente Ley tendrán derecho a la jubilación. Para ello, realizarán aportes jubilatorios proporcionales al salario. Se considerará un año de aporte la cantidad de pagos efectivos periódicos que



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

equivalgan al año, ya sean 12 mensuales, 26 quincenales o 52 semanales, contando las licencias.

DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 11°- Será un punto de discusión en la negociación paritaria todo lo relacionado a los elementos de trabajo indispensables para la actividad, la responsabilidad en el mantenimiento de sus condiciones técnicas mínimas y utilización de insumos, lo mismo que la garantía de todo elemento de bienestar para los trabajadores/as. Las empresas de reparto deberán proveer la ropa y las cajas de repartos, sin que se cobre por dichos elementos de trabajo a los propios trabajadores/as y hacerse cargo del conjunto de las multas de las que son objeto los trabajadores como fruto de los ritmos de trabajo impuestos por las patronales.

ARTÍCULO 12°- Correrá por cuenta de las empresas de aplicativos la garantía de estos elementos o su equivalente monetario para la adquisición, reposición, alquiler o reparación en caso de ser necesario. Las empresas tendrán que hacerse cargo de una devolución obligatoria del costo en el que incurra el trabajador en concepto de mantenimiento e insumos de sus elementos de trabajo a raíz de la actividad laboral, determinado periódicamente en un estudio técnico con expertos designados en al menos la mitad por los trabajadores.

PROTECCIÓN CONTRA SUSPENSIONES Y DESPIDOS

ARTÍCULO 13°- **Indemnización por inhabilitación permanente de cuenta injustificada.** Las empresas deberán indemnizar por un igual al mínimo de tres años de ingresos proporcionales del trabajador en caso de incurrir en la inhabilitación injustificada de una cuenta. Las suspensiones temporarias deberán ser abonadas de acuerdo con el criterio utilizado para el régimen de licencias.



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

ARTÍCULO 14°- No serán causales de suspensión temporaria impaga o causal justa de despido:

- a) Historial de órdenes de trabajo no aceptadas bajo sistema de jornada laboral no predeterminada o predeterminada con anticipación menor o igual a un mes.
- b) Tiempo de conexión planificado bajo un sistema de jornada laboral no predeterminada o predeterminada con anticipación menor o igual a un mes.
- c) Órdenes no finalizadas por cancelación o modificaciones de terceros.
- d) Órdenes retrasadas por modificaciones de terceros durante el transcurso de la orden.
- e) Rendimiento, o ratio de órdenes de trabajo realizadas por período de tiempo.
- f) Diferencia de tiempo planificado y efectivo de trabajo condicionado por causas fortuitas ajenas al trabajador que la empresa no pudiera demostrar su inexistencia.
- g) Acción o conducta equivocada imputable al trabajador acaecida durante la orden de trabajo que no hubiera sido debidamente notificada al mismo, probada y registrada al menos una vez en calidad de advertencia, y con derecho irrestricto a réplica.
- h) Valoración de desempeño de terceros.
- i) Incumplimiento de orden de devolución de artículos o efectivo en un periodo inferior a una semana.
- j) Rechazo de propuesta de cambio de categoría.
- k) Participación en la representación y acción gremial.

DE LA JORNADA LABORAL Y LAS ORDENES DE TRABAJO

ARTÍCULO 15°- Se establece una jornada laboral diaria ordinaria de 6 (seis) horas, con correlato en 36 (treinta y seis) horas semanales para servicio de transporte de mercancías. Los/as trabajadores/as que cumplan con la jornada laboral diaria ordinaria



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

tendrán derecho al pago garantizado de un sueldo básico estable, independientemente de la cantidad de órdenes de trabajo que se cumplan. El mismo será estipulado por la instancia paritaria establecida por el Artículo 4° de la presente Ley.

ARTÍCULO 16°- Los/as trabajadores/as percibirán pago de horas extraordinarias de acuerdo a la ley vigente.

ARTÍCULO 17°- Se prohíbe utilizar los parámetros mencionados en el Artículo 14° de la presente Ley en la configuración del algoritmo para la asignación de las órdenes y disposición de turnos de trabajo.

ARTÍCULO 18°- Se prohíbe la publicidad de las empresas de reparto y de comidas, así como de cualquier otro rubro que promocióne repartos, en las que se incluya como atractivo para la compra un servicio veloz de entrega que condicione al trabajador a sortear leyes de tránsito o poner en riesgo su vida o la de terceros para llegar a cumplir con los estándares exigidos.

ARTÍCULO 19°- Se prohíbe la exigencia de trasladar peso en cajas transportadas sobre las espaldas de las/los trabajadores. Se establece para cada trabajador/a un límite de peso proporcional al peso del mismo/a, que sólo podrá ser transportado en un dispositivo “parrilla” colocado en la parte trasera del vehículo (bicicleta o moto). El peso máximo proporcional será establecido en un estudio técnico con expertos designados y con participación de los trabajadores.

ARTÍCULO 20°- Se declara absolutamente incompatible la imposición de pautas de trabajo a repartidores/as, que impliquen la comisión de una acción sancionada legalmente, como la de atender el teléfono mientras se maneja un vehículo. Queda prohibida toda sanción laboral o pecuniaria en reclamo del cumplimiento de toda orden patronal que implique la obligación de que el trabajador cometa un acto de peligrosidad



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

física para sí mismo o para terceros. De la misma forma, las empresas no podrán impulsar “bonos” o “premios” por rendimiento que puedan poner en riesgo la vida del trabajador/a.

ARTÍCULO 21°- Las empresas de reparto quedan obligadas a establecer lugares adecuados para que las/los trabajadores puedan disponer de baños y de lugares de refrigerio y descanso adecuados en áreas distantes no mayores a los 5 km.

Comisión de Control y Seguimiento

ARTÍCULO 22°- Se establece la creación de una Comisión de Control y Seguimiento de la presente ley compuesta por 30 miembros integrada por funcionarios designados por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, por representantes de los bloques políticos de la Legislatura Bonaerense y representantes electos en asamblea o por el voto secreto y obligatorio de todos los trabajadores de las empresas de plataformas previo empadronamiento, en una proporción de 30% de representación para los funcionarios del Estado y 70% para los representantes de los/as trabajadores.

ARTÍCULO 23°- Es función de la Comisión de Control y Seguimiento la elaboración de informes bimestrales sobre el cumplimiento de la presente ley que serán presentados ante el Poder Ejecutivo Provincial, con copia a ambas Cámaras de la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. La Comisión de Control y Seguimiento tendrá como función asimismo elevar al Poder Legislativo todos los aspectos de la regulación de la actividad que no hayan sido incluidos en la presente ley.

De las penas por incumplimiento

ARTÍCULO 24°- Las empresas que no cumplan con la presente regulación, ante la



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

segunda advertencia por parte de los organismos correspondientes, se les aplicará una multa inicial equivalente a 10 salarios mínimos por cada trabajador inscripto en la aplicación, los cuales serán los beneficiarios del cobro de dicha multa.

ARTÍCULO 25°- La aplicación de estas normas debe ser ejecutada en el término de los 30 días corridos siguientes a la aprobación de la presente ley y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Buenos Aires.

ARTÍCULO 26°- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

FUNDAMENTOS

En los últimos años, una de las actividades que ha crecido en nuestro país y en nuestra provincia es el trabajo de reparto de comidas o diferentes objetos, administrado por aplicaciones virtuales (apps), entre las que se destacan empresas como “Pedidos Ya”, “Rappi”, “Golvo” o “Uber Eats”. Esta modalidad comenzó con empresas que contrataron personal en relación de dependencia, hasta que la competencia entre diferentes Apps habilitó lo que, según consideramos, significa un fraude laboral.

Nos referimos a la práctica cada vez más extendida en todas las empresas de hacer contratos monotributo, desconociendo la relación de dependencia. En general, las firmas han intentado justificar este fraude apelando a figuras de “trabajador autónomo”, y al concepto de “economía colaborativa” en la cual las mismas serían plataformas “intermediarias” entre trabajadores y otras empresas, y trabajadores y clientes.

Aunque las empresas desconocen hoy la relación de dependencia, son ellas las que establecen de forma unilateral, arbitraria y secreta la gestión del trabajo y los premios y castigos hacia los trabajadores, regidos por una lógica de trabajo redituable para los dueños de las aplicaciones. El avance informático es puesto de este modo al servicio del incremento de la tasa de beneficio capitalista en desmedro de las condiciones de trabajo y devaluando los ingresos y las condiciones laborales de los trabajadores.

La necesidad de regular la actividad de forma urgente en la Provincia, como también en el país, está dada por las rápidas consecuencias físicas y psicológicas que la actividad produce sobre las y los trabajadores de reparto, que, entre otras cosas, se ven obligados a trasladar peso en sus espaldas, acarreado enormes dificultades para la columna. Además, las empresas los obligan a atender su teléfono móvil cuando están manejando sus motocicletas o bicicletas, lo que ha provocado accidentes, algunos de ellos fatales, y lo cual también puede traer graves consecuencias para terceros.



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

Se calcula que la cantidad de trabajadores en este rubro asciende a 50 mil en toda la Provincia, aunque sin registros oficiales por el momento. Son, en cualquier caso, miles de trabajadores que no cuentan con lugar para ir al baño o descansar, y que deben realizar un trabajo a destajo, sin horarios ni licencias de ningún tipo, para obtener un ingreso que tiende a ser mínimo.

La crisis capitalista extiende la precarización laboral sobre capas más amplias de trabajadores. Existe un ataque sistemático contra los convenios colectivos, única forma de establecer una manera general de vender la fuerza de trabajo. La existencia de convenios pone límites a la tendencia al abuso y la arbitrariedad de las patronales que se desata cuando estas pueden apelar a la competencia obrera y el descarte de trabajadores. El vínculo laboral de super-explotación en el caso de los trabajadores abarcados en este proyecto muestra que, frente a la ausencia de convenios colectivos, las empresas vulneran todo tipo de derechos laborales.

Otro blanco de ataque resulta el régimen previsional y de protección social, una conquista obrera fundada en la solidaridad de clase e intergeneracional, que ocultando que se encuentra actualmente sujeta al saqueo estatal y del capital financiero, es presentada como una pérdida del salario. La desesperación por los salarios que no alcanzan el costo de vida son los que precisamente ponen de manifiesto la falsedad de la salida de los regímenes de ahorro individual (AFJP, por ejemplo), fondos que han sido históricamente igual o mayormente malversados.

Con una canasta básica familiar que mes a mes aumenta dramáticamente con la inflación, la realidad de los trabajadores de apps tiene el agravante de la inexistencia de cualquier instancia de negociación paritaria, lo cual hace que arbitrariamente las empresas congelen los ingresos nominales y retaceen o nunca realicen su recomposición real.



Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires

La manera observada de compensar esta, y toda situación en la que trabajando normalmente no se cubre el costo real de vida, es o bien la autoexplotación desenfrenada de forma extensiva (jornadas que llegan hasta las 16hs en algunos casos), intensiva (aumentando los ritmos de trabajo que generan potenciales accidentes y daños a propios y terceros), la no cobertura de los riesgos personales y la protección social en general, la no toma de licencias por enfermedad, embarazo, vacaciones, y la no cobertura de los riesgos y elementos de trabajo y su reposición.

Adicionalmente las empresas desarrollan una política de redistribución salarial sujeta a una feroz competencia interna dentro de la masa de trabajo total que les permite -utilizando una planta más o menos regular- ampliar los ritmos de trabajo y la producción cuando es necesario. Para ello se utiliza un mecanismo de *ranking* en base a distintos parámetros de rendimiento, y de bonos de rendimiento que llevan en los hechos a terminar con el sesgo de autonomía que supone seleccionar las horas de trabajo y las órdenes.

Al mismo tiempo, existe una política sistemática de sanciones y bloqueos temporales y permanentes que desarticulan las jornadas laborales, y fomentan todo lo anterior puesto que implican alargar el tiempo de la jornada o la intensidad.

Párrafo aparte merece que en actividades riesgosas como lo es especialmente el rubro de *delivery*, la consecuencia más brutal es el crecimiento de los accidentes, lesiones permanentes y muertes registrados respecto del que ya existía en el sector previamente. Se trata de un número de decenas por año únicamente de muertes y centenas de siniestros en todo el país. Como se ve, toda una política de depredación y descarte permanente de la fuerza de trabajo.



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

Considerando la situación antes descripta, el presente proyecto de Ley plantea un curso de acción concreto, que parte de la base de reconocer el vínculo laboral, definiéndolo de forma muy precisa. Esto tiene como objetivo especial evitar maniobras que habiliten a continuar con el fraude laboral actual, como ha sucedido en casos como el de España, donde las empresas se valieron de una definición ambigua del vínculo laboral para seguir vulnerando derechos de los trabajadores.

Partiendo de allí, el presente proyecto establece la plena vigencia de derechos laborales para los trabajadores y trabajadoras. Por ello, establece la necesidad de encuadrar a los trabajadores en un convenio para la rama de producción correspondiente, el cual obligatoriamente debe incluir como cláusulas aquellas que determina el resto del articulado del proyecto y debe sujetarse a todos los parámetros establecidos, pensados en función de la seguridad, la salud, y el bienestar general de la fuerza de trabajo. También establece un principio de libre afiliación y representación sindical, contra cualquier intento de imposición estatal o patronal.

El proyecto impulsa criterios para el ordenamiento de la jornada laboral y las órdenes de trabajo, establece una jornada laboral mínima (a la que se suma el pago de horas extraordinarias), fija licencias laborales y vacaciones pagas, un aporte jubilatorio y obra social para los trabajadores.

De aprobarse el presente proyecto de ley, las empresas deberán establecer lugares físicos para baños y sitios de descanso para sus trabajadores, y hacerse cargo del acceso de los trabajadores a los elementos necesarios para la actividad. Además, se prohíbe la implementación de propagandas e incentivos de parte de las empresas, cuyos cumplimientos puedan poner en riesgo la vida de los trabajadores (por ejemplo, incentivo por velocidad de entrega).



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

Al mismo tiempo, establece una protección contra despidos y suspensiones, y marca que los trabajadores reconocidos serán aquellos que hayan prestado servicio desde comienzo desde 2023 y en adelante, en función de bloquear toda tentativa de anular la aplicación real de la ley a partir del bloqueo de cuentas.

Finalmente, incluye un artículo que establece que el control de la aplicación de la ley se realiza con una comisión creada para tal fin y compuesta en un 70% por trabajadores electos y revocables del sector. La inclusión de este artículo es indispensable para obtener una garantía de que la ley aplicada permitirá el acceso real a los derechos laborales, y se fija que las empresas deberán pagar multas a sus trabajadores en caso de incumplimiento.

Las multinacionales que contratan y gestionan el trabajo por medio de plataformas avanzan y obtienen ganancias millonarias barriendo con los derechos laborales. Es el ejemplo con el que se regodean los empresarios que quieren impulsar una reforma anti-laboral en todos los rubros.

La banca del PO-FITU considera fundamental que se abra un debate de inmediato para poner un freno a esta superexplotación de la fuerza laboral. La aprobación del presente proyecto de ley garantizaría derechos reales y concretos a los trabajadores, y significaría un paso adelante para el conjunto de la clase obrera argentina en defensa de sus condiciones laborales.

Por todo lo expuesto, solicitamos a las señoras y señores diputadas y diputados el acompañamiento al presente proyecto de Ley.