



PARLAMENTO

DEL URUGUAY

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Secretaría

XLIX Legislatura

**DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

Nº 1797 de 2024

Carpetas Nos. 2982 de 2022 y 4246 de 2024

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

**SERVICIOS DE ENTREGA DE BIENES O TRANSPORTE URBANO
Y ONEROSO DE PASAJEROS**

Tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales

**PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

Normas

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 16 de mayo de 2024

(Sin corregir)

Presidente: Señor Representante Ernesto Gabriel Otero Agüero.

Miembros: Señora Representante María Eugenia Roselló y señores Representantes Daniel Gerhard y Pedro Jisdonian.

Invitados: Por la UDELAR, Dra. Laura Arévalo, Lic. en RRLD Joaquín Perrone y Dr. Hugo Barretto Ghione.

Por la Asociación Uruguaya de Laboristas (AULA), Dr. Daniel Parrilla (secretario general), Dra. Ana Sotelo y Dr. Arturo Ferrizo.

Por la Unión de Conductores Trabajadores de Aplicaciones del Uruguay (UCTRADU), Daniel Martínez y Gustavo Cano.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.



SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la reunión.

Antes de dar la bienvenida a los invitados, quiero pedirles disculpas por el importante tiempo que les hice perder debido a la espera.

La Comisión tiene el agrado de recibir a la delegación de la Universidad de República integrada por la doctora Laura Arévalo, el licenciado en Relaciones Laborales Joaquín Perrone y el doctor Hugo Barretto.

Reitero las disculpas.

SEÑOR BARRETTO GHIONE.- Agradezco la invitación en nombre de la Universidad de la República y del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho, que fue el convocado. Excuso a la directora del Instituto de Derecho del Trabajo, la profesora doctora Rosina Rossi, quien tenía un compromiso académico que le impidió participar de la reunión de hoy.

Quiero decir que hoy asistimos junto con la doctora Laura Arévalo y el licenciado Joaquín Perrone. Los colegas integran un grupo de investigación del Instituto de Derecho del Trabajo sobre normas internacionales del trabajo. Particularmente, ese grupo de investigación se encuentra dando seguimiento al proceso de adopción de una norma internacional, en el ámbito de la OIT, sobre trabajo en la economía de plataformas. Por lo tanto, parecía absolutamente pertinente que la representación del Instituto se conformara de esta manera.

En primer término, nuestro propósito es hacer algunos comentarios generales sobre los proyectos que tiene a estudio la Comisión. Fundamentalmente, queremos recordar el marco general del sistema jurídico en materia laboral de nuestro país, donde eventualmente se va a insertar alguno de los proyectos de ley a estudio de esta Comisión.

En segundo lugar, lo que hicimos -en función del tiempo de que disponemos- fue identificar solo algunos puntos que consideramos clave. Planteamos alguna problematización y, quizás, alguna alternativa con respecto a lo que está contemplado en los proyectos de ley a estudio.

Reitero la coincidencia -interesante- de que el estudio que ustedes están haciendo de estos proyectos de ley coincida temporalmente con el que se está haciendo a nivel internacional en torno a la posibilidad de adoptar una norma internacional del trabajo sobre estas mismas temáticas. Ello da oportunidad, por ejemplo, de comparar cuáles son los vacíos normativos que ustedes tratan de llenar con estos proyectos de ley y cuáles son los vacíos normativos que encuentra la Organización Internacional del Trabajo en su ámbito de normas internacionales, sobre ciertas materias de las relaciones laborales en la economía de plataformas, como tiempo de trabajo, naturaleza del vínculo laboral, gestión algorítmica del trabajo, papel de la negociación colectiva, etcétera.

Como decía, uno de nuestros propósitos es subrayar cuál es ese marco general y cuáles son las características esenciales de nuestro Derecho del Trabajo a las que debería obedecer un proyecto de ley en materia de relaciones de trabajo, como el que ustedes estudian.

Queremos anotar dos principales características de nuestro sistema que lo diferencian idiosincrásicamente del resto de los ordenamientos jurídicos de América Latina.

Una de esas características es que nuestro país, a diferencia de la mayor parte de los países latinoamericanos, no cuenta con un código de trabajo. La legislación laboral uruguaya no está sistematizada, sino que es una legislación que se ha ido adoptando desde 1914 y 1915 de manera aluvional, atendiendo puntualmente a los proyectos o materias que aparecen como de necesaria regulación. Quiere decir que las leyes

laborales en Uruguay están dispersas; se han adoptado en el curso de la historia parlamentaria. ¿Esto qué quiere decir? ¿Significa que la legislación uruguaya es caótica o contradictoria? No; no lo es. ¿Por qué la legislación uruguaya no es contradictoria ni caótica pese a ser asistemática y no estar reunida en un código de trabajo? Porque a partir de la obra consular del profesor Plá Rodríguez se cuenta con un elenco de principios de Derecho del Trabajo que están reconocidos por todos, como el principio protector, el de irrenunciabilidad de los derechos, el de primacía de la realidad y el de continuidad en el empleo.

Quiere decir -cierro con esta primera característica- que un método, quizás interesante desde el punto de vista de la labor legislativa, es que estos principios sean tomados -según decía el propio Plá Rodríguez- como criterios de orientación a la hora de legislar en materia de derecho del trabajo. Los principios estructuran esa normativa dispersa, le dan coherencia y, a su vez, pueden ser utilizados para colmar vacíos normativos y servir -subrayo esto- como criterios orientadores de la labor legislativa.

Una segunda característica identitaria de nuestro sistema de relaciones laborales es el papel protagónico que tiene la negociación colectiva como fuente de creación de normas jurídicas. Buena parte de las relaciones entre trabajadores y empleadores o de las relaciones individuales de trabajo, se nutre no solamente de las normas de carácter legal, sino también de las adoptadas mediante la negociación colectiva. Hay que decir que nuestro país es uno de los que tiene la cobertura de negociación colectiva más amplia del mundo.

Por lo tanto, correspondería preguntarse hasta qué punto los proyectos de ley obedecen a los principios de derecho del trabajo y cuál es el lugar que merece o se le reconoce a la negociación colectiva en esos proyectos. Desde ese punto de vista, queremos dejar planteada, sobre todo, esta segunda interrogante, porque nos parece que los proyectos no dan suficiente cuenta del papel que se le asigna tradicionalmente a la negociación colectiva en nuestro país como complemento de la normativa de carácter legal.

Fuera de estos aspectos de índole general que acabo de mencionar, en esta segunda parte pretendemos identificar algunos aspectos de los proyectos a estudio, que nos resultan clave y serán desarrollados, fundamentalmente, por los colegas, la doctora Arévalo y el licenciado Perrone. No obstante, voy a ingresar al primero de ellos, que nos parece que tiene una relevancia absolutamente sustantiva. Me refiero a cómo se califica el vínculo que se establece entre la empresa que utiliza plataformas digitales y la persona que presta servicios en ese entorno de la plataforma.

En este punto -que reitero es absolutamente sustantivo-, las soluciones que presentan los proyectos son divergentes. El artículo 5º del proyecto presentado por algunos legisladores dice: *"Serán de aplicación las disposiciones del derecho laboral y de la seguridad social, en el caso de los trabajadores que presten servicios a empresas que, mediante plataformas digitales, ejerzan facultades de [...] control"*, etcétera. O sea que el criterio que se aplica, con total claridad, en el proyecto de ley presentado por un grupo de legisladores es el de entender que, si se dan ciertos presupuestos, estamos ante trabajo dependiente. Ese es, por otra parte, el criterio que han asumido, hasta el momento, de manera unánime, los fallos judiciales que se han producido en nuestro país.

El proyecto de ley enviado por el Poder Ejecutivo, a diferencia del elaborado por los legisladores, deja la calificación jurídica al albur del acuerdo entre trabajador y empleador o, diríamos, de la resolución del acuerdo celebrado en el marco del contrato de trabajo.

En cuanto a esta opción del proyecto que viene del Poder Ejecutivo, o sea la de confiar en la absoluta autonomía de la voluntad de los sujetos pactantes de las relaciones de

trabajo, debemos recordar que la autonomía contractual tiene en el Derecho del Trabajo un valor relativo, en la medida en que estamos ante una relación que plantea una desigual posición de las partes en ese vínculo, lo cual hace dificultosa la negociación en un marco de absoluta libertad de las partes, entre otras cosas, para calificar la naturaleza del contrato. Quiere decir que la existencia de un amplio campo de la autonomía de la voluntad fue, justamente -según recuerda Barbagelata-, la razón que dio origen al mismo derecho del trabajo.

Ese es el tema y por eso, desde nuestro punto de vista, una ley en esta materia no debería omitir calificar jurídicamente el vínculo o, por lo menos, si no califica directamente el vínculo tendría que dar criterios claros a los operadores jurídicos para ver cuándo nos podemos encontrar ante trabajo dependiente o ante trabajo autónomo.

¿Cuáles serían -aquí vienen algunos aportes que querría hacer nuestra delegación- algunos de esos instrumentos que podrían ayudar a los operadores jurídicos a calificar de mejor manera el vínculo y dotar de mayor seguridad jurídica y mayor protección?, como decía el artículo 1º del proyecto del Poder Ejecutivo. Un mecanismo es el previsto en el proyecto de ley del grupo de los legisladores, o sea, que el vínculo laboral sea calificado legalmente, que la propia ley establezca que el vínculo laboral es de tal tipo y no de otro, tal como interpretamos que dice el artículo 5º de ese proyecto.

Pero hay otras alternativas, otros instrumentos, que podrían ser de utilización en estos casos. Uno de ellos es fijar una definición o un criterio diferenciador entre trabajo dependiente y trabajo autónomo. Y, desde este punto de vista, nuestra delegación quiere recordarles la definición del artículo 9º de la Recomendación 198 de la OIT sobre determinación de la relación de trabajo. Este artículo 9º establece que: "[...] *la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador [...]*". Luego, el artículo continúa diciendo que las estipulaciones del tipo contractual entrarían -diríamos- de manera subalterna, porque el foco hay que ponerlo en la forma en que se ejecuta el trabajo. O sea que es una especie de consagración de lo que Plá llamó el principio de primacía de la realidad. Es decir que importan más lo hechos y cómo se ejecuta el trabajo que las estipulaciones de tipo contractual establecidas en el marco de la autonomía de la voluntad.

La Recomendación 198 ha tenido una gran importancia a nivel jurisprudencial en nuestro país y en muchos de los países que han adoptado normativas a este respecto y también ha sido profusamente empleada en pronunciamientos judiciales.

Ese es un primer criterio alternativo a las soluciones de los proyectos. Lo reitero: colocar un criterio que permita diferenciar con claridad cuándo estamos ante una relación de tipo dependiente y cuándo ante una relación de tipo autónomo. La clave que nos proporciona la OIT en esta Recomendación es atender cómo se ejecuta efectivamente el trabajo.

Otra posibilidad podría ser que el proyecto de ley a adoptarse incluya una presunción de que existe relación de trabajo siempre que haya intercambio de trabajo por remuneración. En nuestro país no hay una presunción de tipo general porque, como ya dijimos, no hay código de trabajo; no hay una ley general de contrato de trabajo. Por lo tanto, no se cuenta con un dispositivo de este tipo, pero es absolutamente corriente en el resto de los países codificados de América Latina. Desde la Ley Federal del Trabajo mexicana, de 1931, en adelante, casi todos los códigos latinoamericanos consagran una presunción de tipo general. Entonces, donde se aprecia trabajo por intercambio de salario hay relación de trabajo.

Este mecanismo de la presunción fue, justamente, el empleado en la ley española de repartidores -que regula su trabajo-, que establece una presunción para el caso puntual del trabajo de reparto.

La última posibilidad de este menú que nos permitimos trasladar tiene que ver con que la norma jurídica pudiera listar o inventariar una serie de indicadores de existencia de una relación de trabajo y dispusiera que si se da más de un indicador -dos o tres de ese listado- hay relación de trabajo dependiente. Esta solución es la adoptada por algunos países. En Bélgica, por ejemplo, se determina la existencia de la relación de trabajo si se dan tres de ocho indicadores que se listan en la ley. A modo de ejemplo quiero citarles dos de esos indicadores. Uno es que la empresa que utiliza plataformas limite los ingresos mediante tarifas por hora e impida que el trabajador rechace tareas. El otro criterio es que determine la asignación de tareas y controle las calificaciones recibidas a través de medios electrónicos por los clientes. En fin, hay una serie de indicadores; como decía, en Bélgica son ocho, y si se dan al menos tres de ellos -quiero ser preciso en ello- hay relación de trabajo.

De manera similar, el Código de Trabajo de Portugal también dispone una serie de indicadores precisos establecidos en una reforma del año 2023 para el caso del trabajo en plataformas. Entonces, en esos casos determina fijar la remuneración por parte de la plataforma; ejercer la dirección; supervisar las actividades; restringir la autonomía del proveedor, y poseer equipos y herramientas a través de un contrato a celebrar con los prestadores de servicios. Esto es conceptual, más que un listado. Entonces, lo que importa en este caso es que el mecanismo significaría incluir indicadores, y si se encontrara que en un caso concreto se dan dos o tres de ellos, se entendería, en consecuencia, que hay relación de trabajo.

Consideramos que el proyecto de ley a adoptarse por el Parlamento debería, al menos, poner a disposición de los operadores jurídicos criterios claros para definir cómo se resuelve el punto de la clasificación jurídica, porque si no se hace de esa manera, si se deja que este aspecto básico se resuelva a partir del acuerdo individual entre trabajador y empleador, en definitiva, se estaría cristalizando, consolidando, una decisión unilateral con visos de contractualidad, pero sería, más que nada, el ejercicio de un poder fáctico sobre una relación que -reitero- requiere criterios jurídicos más precisos y no quedar librada a la sola voluntad de las partes en las condiciones que esa voluntad opera en relaciones de posición jurídica desigual.

Muchas gracias.

SEÑORA ARÉVALO.- Muchas gracias por recibarnos.

Como hacía referencia el profesor, en este caso nos propusimos hacer énfasis en algunos aspectos de la ley.

En particular, voy a comentar lo que tiene que ver con el tiempo de trabajo y pondré énfasis en la limitación de la jornada, en el tiempo extraordinario y en algunas puntualizaciones con respecto al modo de espera y la vinculación con el salario.

En lo que tiene que ver con la limitación de la jornada, vemos que ambos proyectos optan por el régimen más gravoso de los que existen a nivel de la normativa nacional, es decir, por las cuarenta y ocho horas de trabajo semanales. ¿Por qué hay que hacer énfasis en este punto? Porque esta limitación de la jornada vemos que está en retirada a nivel del derecho comparado o al menos que está siendo revisada. Tenemos ejemplos en América Latina como el caso de Chile o también, con algunas particularidades, el caso de Colombia, y nos parecería oportuno revisar esta cuestión adoptando o considerando las tendencias mundiales que existen en lo que tiene que ver con la limitación y la extensión de la jornada de los trabajadores. En su defecto, podrían considerarse otros regímenes

de trabajo que también existen en la normativa nacional y que son más fisiológicos como, por ejemplo, la limitación de la jornada en lo que tiene que ver con el comercio ya que está muy vinculada con el trabajo en plataformas o, incluso, las jornadas que se verifican en el sector de los servicios, que también suelen ser mucho menos gravosas que la jornada que se optó en ambos proyectos, es decir, la de la industria. Queremos hacer especial énfasis en ese punto.

Si nosotros tomamos como insumo este informe que realizó la Organización Internacional del Trabajo tendiente a la próxima conferencia de 2025, podemos ver el relevamiento que hace la OIT con respecto a la extensión horaria de los trabajadores de plataformas y la preocupación vinculada con la cantidad de horas que trabajan. Ello, más allá de que estemos en situación de trabajadores autónomos o dependientes porque ya vimos el tema de la calificación jurídica central.

Entonces, el primer punto sería revisar lo que tiene que ver con la limitación de la jornada. Sin embargo, también vinculada con la limitación de la jornada, hay una cuestión sobre la que hay que hacer especial énfasis, y es que en el proyecto del Poder Ejecutivo -específicamente en el artículo 15- se omite la limitación de la jornada en clave diaria. Por el contrario, se mantiene la limitación de la jornada exclusivamente en clave semanal. Por lo tanto, hay que leer esta cuestión a la luz del artículo 54 de nuestra Constitución ya que limita la jornada en clave de jornadas de trabajo. Entonces, para acompañar las disposiciones constitucionales debería establecerse el límite semanal de esta actividad que, en el caso del proyecto del Poder Ejecutivo, está centralizada en lo que tiene que ver con el trabajador dependiente.

Además, en la omisión del establecimiento de una jornada diaria podría haber una modificación incluso tácita de nuestra histórica Ley Nº 5.350, de limitación de la jornada, que establece una limitación doble: la semanal más la limitación de la jornada. Por consiguiente, hay que hacer foco en esta cuestión sin perjuicio de lo que dijimos antes con respecto de revisar la totalidad de la limitación de la jornada de estos trabajadores.

¿Cuál sería el impacto en el proyecto del Poder Ejecutivo de no hacer una limitación en clave de jornada diaria? La imposibilidad o la limitación de la aplicación de la Ley Nº 15.996 y del Decreto 550, es decir, del tiempo de trabajo extraordinario. ¿Por qué? Porque la ley de horas extra establece dos condiciones para que un trabajador pueda percibir horas extra: que su jornada esté limitada en clave semanal y que realice tiempo de trabajo extraordinario. Por lo tanto, al prescindir el legislador de hacer referencia a la clave de jornada diaria puede determinar que ese trabajador, a pesar de estar dentro de la calificación de trabajo dependiente, no perciba tiempo extraordinario.

Como tercer punto -así dejo lugar al licenciado Perrone para que pueda hablar sobre algunos otros aspectos-, nos preocupa la consideración del modo pausa que está establecido en ambos proyectos: en el del Poder Ejecutivo y en el de varios legisladores.

Según el relevamiento que hace la OIT, la normativa a nivel internacional que habla sobre las plataformas no hace referencia al modo pausa con una excepción, que es la legislación chilena, la que entiendo que se tomó como referencia para esta legislación. Por lo tanto, habría que tener en cuenta esa consideración.

Cuando hablamos de modo pausa nos referimos al momento en el cual un trabajador de una plataforma está disponible para trabajar, pero que no le ha sido asignada ninguna tarea en ese momento en particular. Por consiguiente, el trabajador puede estar inactivo y no generar ningún ingreso a pesar de estar disponible para la propia plataforma. Entonces, en algunos casos ese modo pausa puede ser producto de que el trabajador decida no estar a disposición para trabajar. Sin embargo, si analizamos ambos proyectos vemos que manejan el modo pausa cuando es impuesto por la plataforma. Por lo tanto, el

que establece las condiciones en las cuales se va a considerar al trabajador en modo pausa no es el trabajador, sino la propia plataforma y no se le da pistas sobre cuáles serían los motivos o las condiciones por las que esa plataforma puede poner a un trabajador en modo pausa. Entonces, sucede que ese trabajador está disponible para trabajar, que está *logueado* a una plataforma, pero por condiciones, por ejemplo, de que la plataforma establece que hay suficientes *raiders* o trabajadores en función de la demanda que tiene o que no hay pedidos suficientes, puede ponerlo en modo pausa y generar inestabilidad financiera, dificultades para que pueda cubrir sus gastos básicos o, incluso, la afectación por la falta de control del tiempo de trabajo que aquel pueda tener.

También habría que hacer una referencia a la vinculación del modo pausa con los criterios para establecer el salario mínimo de estos trabajadores. Ambas normas consideran el salario por tiempo de trabajo, el salario por destajo, pero estas cuestiones deberían adecuarse sobre todo a los criterios que existen a nivel del Convenio internacional N° 131, que establece las condiciones de fijación del salario.

El último elemento, que específicamente no está vinculado con el tiempo de trabajo, pero sí con el salario es la referencia al salario mínimo nacional que hace el proyecto del Poder Ejecutivo que entendemos que debería hacerse también a la luz del Convenio N° 131. La referencia que debería hacerse es a los criterios de fijación de salario que existen tradicionalmente en nuestro país como, por ejemplo, la Ley N° 10.449, ya que a la luz de la normativa internacional los trabajadores deberían estar fijando sus salarios bases, sus salarios mínimos, en concordancia con la primacía de la realidad y la categoría de su trabajo y no en función del salario mínimo nacional, ya que responde a otros criterios.

SEÑOR PERRONE.- Voy a hacer referencia a la negociación colectiva para luego abordar el tema de la salud y la seguridad laboral.

Con respecto a la negociación colectiva, hay que hacer una aclaración que entendemos que es básica e importante: en nuestro país no existe ninguna limitación que tienda a limitar -valga la redundancia- la negociación colectiva en los trabajadores autónomos. Ese es un punto que queremos destacar. En el Uruguay, la negociación colectiva se da por dos vías: la negociación bipartita -que puede ser por rama de actividad o por empresa- y la negociación colectiva en los consejos de salarios, que es tripartita y por rama de actividad.

Como saben, en nuestro país ha tenido trascendencia fundamental y muy importante los consejos de salarios en nuestras relaciones laborales desde la década del cuarenta, pero queríamos hacer esa aclaración ya que no es la única modalidad de llevar adelante la negociación colectiva. Sin perjuicio de ello, los consejos de salarios son clave en nuestro sistema porque el ejemplo de los momentos en los períodos históricos en los que no fueron convocados se vio su verdadera importancia. En los hechos, era un dinamizador de la negociación colectiva, un impulsor de esta modalidad de negociación y el principal sostén sobre la cual está estructurada la negociación colectiva en nuestro país.

Queremos hacer énfasis en que si bien una futura norma de trabajadores de plataformas no crearía el derecho de estos trabajadores a negociar colectivamente, en especial los autónomos, entendemos necesario que la legislación promueva la negociación colectiva en el trabajo autónomo creando el soporte o apoyo adecuado para que se lleve adelante.

¿Por qué creemos importante esta intervención en cuanto a su faceta promotora? Porque vemos que desde la visión práctica de las relaciones laborales se vuelve sumamente dificultoso que se puedan generar los ámbitos para negociar de manera

colectiva sin el soporte de los consejos de salarios en el caso de estos trabajadores, fundamentalmente si tenemos en cuenta que se trata de actividades que no tienen una tradición de relaciones colectivas de trabajo muy fuertes ni de negociación. Por ello, a nuestro juicio es importante que se creen los elementos necesarios para promoverla y entendemos que el ámbito ideal son los consejos de salarios.

Si volvemos al derecho de negociar colectivamente, es inevitable hacer alusión a la Organización Internacional del Trabajo y a los Convenios internacionales N° 87 y N° 98. Según la OIT, el Convenio N° 87 se aplica a todos los trabajadores sin ninguna distinción. Al respecto, la Comisión de Expertos -en aplicación de convenios y recomendaciones- afirmó expresamente que el Convenio N° 87 ampara, entre otros, a los trabajadores de la economía informal y a los trabajadores por cuenta propia, es decir, a los trabajadores autónomos. Además, en muchos de sus comentarios ha hecho referencia a la aplicación del Convenio a los trabajadores de las plataformas.

Lo mismo sucedió en varios pronunciamientos el Comité de Libertad Sindical, que hizo hincapié en el criterio para determinar las personas cubiertas por el derecho sindical ya que no se relaciona únicamente con el vínculo laboral con un empleador. Por su parte, el criterio que maneja el Convenio N° 98 es que aplica a todos los trabajadores sin ningún tipo de distinción. También la Comisión de Expertos afirmó que el derecho a la negociación colectiva debería ser aplicable a las organizaciones que representan a los trabajadores por cuenta propia, algo que fuera reiterado recientemente en su estudio general de 2020.

Por lo tanto, si resumimos esta pequeña referencia a la normativa internacional, según la normativa de la OIT y los órganos de control, tanto el Convenio N° 87 como el Convenio N° 98 aplican a los trabajadores autónomos.

Por su parte, si los legisladores estiman necesario y conveniente redactar un artículo que refiera a la negociación colectiva, entendemos importante destacar que a nuestro juicio no podría crear una diferencia injustificada en relación a los efectos de los convenios colectivos. ¿Por qué? En nuestro país, el artículo 16 de la Ley N° 18.566 consagra que los convenios colectivos no podrán ser modificados ni por contrato individual ni por acuerdo plurisubjetivo en perjuicio de los trabajadores. Además, el convenio por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores de ese nivel de negociación respectivo. Es lo que se conoce como el carácter y el efecto *erga omnes* de los convenios colectivos.

Hacemos esta aclaración porque a nuestro juicio sería conveniente -es una sugerencia- que los legisladores, en caso de redactar una norma de trabajo en plataformas, eliminen el inciso segundo del artículo 19 del proyecto de ley del Poder Ejecutivo que limita el ámbito de aplicación de esos convenios colectivos únicamente a los trabajadores firmantes o que formen parte de las asociaciones de trabajadores representantes. Eso es lo que sugerimos eliminar.

¿Por qué esta solución de aplicar los efectos de los convenios colectivos exclusivamente a los trabajadores afiliados? Porque es totalmente ajena a nuestro sistema de relaciones laborales, que reconoce la representatividad y la representación de las organizaciones gremiales sobre toda la categoría laboral respectiva. Queríamos hacer hincapié en eso.

Si bien consideramos adecuado que el proyecto reconozca la negociación colectiva, tanto de convenio colectivo o de resolución de consejo de salarios, como un instrumento de fijación tanto de las remuneraciones como de las condiciones de trabajo, esa eventual ubicación de las actividades en los consejos de salarios es competencia del Consejo

Superior Tripartito. O sea, no va a ser ámbito de una ley establecer a qué grupo o a qué subgrupo irá, eventualmente, el trabajo en plataformas en los consejos de salarios, sino que es competencia del Consejo Superior Tripartito.

Por otro lado, el artículo 16 del proyecto de ley del Poder Ejecutivo, sobre retribución mínima, tampoco hace referencia al método de fijación del salario mínimo. Eso es lo que señalaba recién la doctora Arévalo y es importante, y más teniendo en cuenta que ese artículo 16 está en el Capítulo que hace referencia al trabajo dependiente. Entendemos que lo que aplica el salario mínimo por categoría laboral para los trabajadores dependientes -como hacía hincapié el profesor Barretto- con casi un 96% o 97% de cobertura de los consejos de salarios en los trabajadores es el consejo de salarios. Esa referencia al salario mínimo es bastante llamativa y más teniendo en cuenta que la ley en nuestro país no limita la negociación colectiva de los autónomos y estamos proponiendo que se promueva. Por lo tanto, el salario mínimo nacional va a quedar superado por lo que se resuelva en los consejos de salarios.

Hasta acá lo que refiere a la negociación colectiva.

Ahora voy a abordar el tema de salud y seguridad laboral con respecto, principalmente, a los accidentes de trabajo. Al comenzar a hablar de este tema es importante señalar que recientemente la salud y la seguridad en el trabajo han sido declaradas por la OIT como un principio y un derecho fundamental en el trabajo. ¿Eso qué efectos tiene? El principal efecto es que los convenios internacionales de trabajo Nos. 155 y 187 que refieren a esta temática, deben ser aplicados por todos los países aun cuando no hayan sido ratificados. En nuestro país el Convenio N° 155 fue ratificado y el N° 187 hubo una iniciativa el año pasado de ratificarlo e igualmente es derecho interno por ser un convenio fundamental de la OIT.

Si bien en el ámbito de aplicación del Convenio N° 155 se puede advertir que no incluye a los trabajadores independientes, la Recomendación N° 164 que complementa a este Convenio Internacional de Trabajo N° 155 establece que deberían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio N° 155. O sea, la interpretación de este convenio, tanto el convenio internacional como lo que complementa la recomendación, es que debe darse una protección análoga a los trabajadores independientes. Esto es complementado por el Convenio N° 187 que forma parte de nuestro derecho interno al ser un convenio fundamental y este convenio no contempla limitaciones en cuanto a su ámbito de aplicación y prevé que se promueva e impulse en todos los niveles pertinentes el derecho de los trabajadores a un medioambiente seguro y saludable.

Por lo tanto, siguiendo esta línea de interpretación de la normativa internacional, el sistema de seguridad y de salud en el trabajo debería comprender medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular, a los de sectores de alto riesgo y a los vulnerables entre los que se encuentran, por supuesto, los trabajadores de la economía informal, los migrantes, los jóvenes y los independientes. Si bien las medidas de prevención en materia de siniestralidad laboral son fundamentales, en este tema que estamos abordando parece quedar en evidencia la absoluta desprotección en la que se encuentran los trabajadores de plataformas en nuestro país. Lo que acrecienta su nivel de vulnerabilidad y desprotección -si bien está fomentada por el tipo de trabajo que realizan, que es por fuera de la normativa laboral por ser considerados trabajadores independientes-, principalmente, es su condición de autónomo o independiente. Por eso, consideramos fundamental reforzar la protección en cuanto a seguridad laboral de este tipo de trabajadores.

La OIT también hace un hincapié muy importante -por cuestiones de tiempo no voy a abordar- en los trabajadores migrantes. Recientes investigaciones han echado luz de que más del 60% de los trabajadores de plataforma de nuestro país son migrantes y, por lo tanto, es un tema en el que hay que hacer hincapié por la desprotección y la vulnerabilidad que tienen este tipo de trabajadores al no conocer la cultura del país al que van y al verse con dificultades para acceder a la justicia, entre otras situaciones. Ese es un punto en este tema que no nos es ajeno por la cantidad de trabajadores migrantes que se desempeñan en la economía de plataforma.

Asimismo, desde un punto de vista de derechos fundamentales, no podemos dejar la protección a la seguridad laboral y, por ende, a la vida a un estatus jurídico puntual. Por lo tanto, consideramos que es conveniente que el legislador intervenga en esta materia para garantizar la protección. Por supuesto, todos los derechos laborales -limitación de la jornada, negociación colectiva, cuestiones vinculadas al salario mínimo- son cuestiones que impactan directamente en la seguridad y la salud laboral. Por ejemplo, un trabajador puede desempeñar sin ningún tipo de limitación dieciséis horas trabajando en la calle manejando y, muchas veces, no respetando las señalizaciones de tránsito sin limitación de la jornada, sin salario mínimo y tener que estar corriendo atrás de lo que establezca la aplicación para llegar a un mínimo vital. Obviamente, todas estas situaciones contribuyen a la inseguridad laboral y a la desprotección en cuanto a la salud y seguridad laboral.

Para no irme del tema y hacer énfasis en el proyecto de ley del Poder Ejecutivo, entendemos conveniente la inclusión de un artículo del estilo del artículo 17 del Poder Ejecutivo, siempre y cuando garantice la protección ante accidentes de trabajo de los trabajadores independientes en condiciones análogas a la de los trabajadores dependientes; un poco siguiendo la interpretación de los órganos de control de la OIT. ¿A qué hacemos referencia con esto? Hacemos referencia, principalmente, a la asistencia a la salud, al cobro de un subsidio en caso de un accidente de trabajo. También entendemos necesaria la protección contra la desconexión luego de sufrir un accidente laboral, es decir, dar un marco de estabilidad a este tipo de trabajo luego de sufrir un accidente de trabajo. En este caso, igualmente surgen algunas interrogantes que sería conveniente que se aborden en una posible reglamentación de esta ley, en caso de ser aprobada, para generar un mecanismo que sea efectivo para que el Banco de Seguros del Estado le abone al trabajador el subsidio en base a lo efectivamente percibido, ya que si se toma como base de cálculo el salario mínimo nacional le estaría brindando una cobertura inferior a la de los trabajadores dependientes y no estaría cumpliendo con lo reglamentado y recomendado por la OIT.

Por lo tanto, en caso de que luego se apruebe un artículo de este estilo no queda ahí el trabajo, sino que se debe articular con el Banco de Seguros del Estado que es quien brinda, tanto la asistencia médica como el pago del subsidio, para que efectivamente haya una protección análoga a la de los trabajadores dependientes.

Muchas gracias.

Le cedo nuevamente la palabra a Laura Arévalo.

SEÑORA ARÉVALO.- Por último, queremos hacer alguna referencia en lo que tiene que ver con la gestión algorítmica. Ambos proyectos introducen dentro de su articulado muchas referencias o cuestiones de preocupación internacional con la gestión algorítmica, es decir, con el uso de los algoritmos o sistemas automatizados para gestionar las diferentes funciones dentro de la plataforma y cómo impacta esto en el mundo del trabajo.

Es importante decir que a nivel de las normas internacionales de trabajo no hay ninguna que aborde, específicamente, las cuestiones relativas al uso de los algoritmos o

la protección de los datos personales, aunque algunas normas de la OIT contienen determinadas normas vinculadas con la protección de los datos personales de los trabajadores, pero que tienen un alcance limitado desde esa perspectiva. Sabemos que el fenómeno del uso de los algoritmos no es exclusivo de los trabajadores de plataforma y que cada vez se emplean más algoritmos para mejorar la supervisión y el control del trabajo. Lo que recogemos de la Organización Internacional del Trabajo es que, si bien la supervisión generalizada de todos los trabajadores no es algo nuevo, la gestión de los trabajadores por medios tecnológicos, a través de la inteligencia artificial, incrementa esa posibilidad de control con niveles sin precedentes en lo que tiene que ver con eso. Entonces, vemos que estos algoritmos que están recogidos en las normas inciden en las decisiones de las plataformas relativas a la remuneración, al tiempo de trabajo, a las rescisiones de los contratos o a la desactivación de las cuentas. Por tanto, habría que hacer alguna referencia o alguna cuestión que nos preocupa en ambos proyectos con respecto al articulado, máxime, de esa imposibilidad de impugnar alguna decisión con un interlocutor humano, que es lo que parece central en esta cuestión.

Sin duda, nos parece positivo que los proyectos requieran transparencias para el uso de los algoritmos o los sistemas de monitoreo; pero la pregunta es si la exclusión de la revelación del código algorítmico no puede limitar la capacidad de los trabajadores de realmente comprender cómo funciona este sistema o cómo puede afectar sus condiciones laborales o sus condiciones de trabajo, porque sin ese acceso, ese código o ese fundamento, los trabajadores pueden tener dificultades para identificar cuáles son los posibles sesgos de discriminación algorítmica que podrían existir. Esto se da en ambos proyectos, tanto en el artículo 4º del Poder Ejecutivo como en el artículo 6º de varios legisladores.

Por otro lado, aunque el articulado garantiza a los trabajadores el derecho de recibir explicaciones de estas decisiones automatizadas a través del algoritmo, la pregunta es si la efectividad de ese derecho no puede depender, en gran medida, de la competencia o la imparcialidad de las personas que controlan este algoritmo o que estén suficientemente capacitadas para explicarnos; eso es siempre y cuando del otro lado tenga una persona que me pueda explicar cuáles son las cuestiones vinculadas a la toma de decisiones que pueden determinar esto: el establecimiento del tiempo de trabajo, la desconexión de la plataforma o el establecimiento del monto que ese trabajador cobra de salario o por actividad.

Con respecto a esto tengo dos apreciaciones sobre la necesidad de incluir la referencia, y que no solamente sea el trabajador que tenga el derecho a pedir explicaciones sobre las decisiones que toma el algoritmo, porque es difícil que el trabajador individualmente considerado pueda estar en condiciones de solicitar o entender las bases de esa toma de decisiones. Por ello, nos parece necesario incluir la referencia -como lo establece la ley española- a que el titular del derecho de la información o que la organización gremial o el sujeto colectivo tenga la posibilidad de acompañar a ese titular a pedir explicaciones o que sea informado acerca de las cuestiones vinculadas con la gestión algorítmica. En este sentido, también está incluido en estos informes preparatorios y en estos cuestionarios que está realizando la Organización Internacional del Trabajo, a la luz de la propia conferencia, con respecto a la necesidad de que las asociaciones gremiales que nuclean a estos trabajadores también tengan la posibilidad de pedir explicaciones con respecto a la utilización de este código algorítmico; pero también que esta posibilidad de revisión tenga una faceta humana -es decir, pase por una revisión humana- porque, si no, parecería que puede llegar a no tener los efectos jurídicos al menos suficientes. Eso sucedería si no logramos

entender cuál es la explicación de cómo se toman las decisiones y cómo afecta esto a los trabajadores de plataforma.

Para terminar -creo que estamos pasados de tiempo- me quisiera referir al derecho de la intangibilidad de la reputación. Nos parece que el período de un año, desde la finalización del vínculo laboral, puede llegar a ser insuficiente porque el trabajador puede estar en un proceso de resolver alguna disputa laboral o alguna cuestión vinculada a cierto proceso judicial que el trabajador se embarque y puede necesitar esa información con la que cuenta la plataforma para sustentar su reclamo. En un año podría ocurrir que se borrarán muchos datos y que ese trabajador no pudiera contar con eso para proteger sus derechos. Por lo tanto, sugerimos extender el plazo al menos por un año.

En definitiva, si bien ambos proyectos abordan cuestiones importantes vinculadas con la transparencia y la protección de los derechos de los trabajadores en lo que tiene que ver con la gestión algorítmica, podría haber más claridad o eficiencia para proteger eficazmente a los trabajadores.

Muchas gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- En primer lugar, quiero dar la bienvenida a la delegación.

Obviamente, este tema está en el candelero de las discusiones de derecho laboral en el mundo, como decían ustedes. Uruguay, primero a través del proyecto que viene del Poder Ejecutivo y luego con el presentado por varios legisladores del Frente Amplio, también está en esta situación. Como todo en materia de derecho, es debatible; hay dos bibliotecas y podemos tener puntos de vista distintos.

En esta oportunidad, quiero hablar de dos o tres aspectos, de datos de la realidad que, más allá de lo teórico -que obviamente siempre despierta interés para debatir-, me parece que, en este caso, no podemos dejar pasar. Tuvimos un debate similar por el tema de la limitación de la jornada cuando tratamos la ley de teletrabajo. En ese momento, también recibimos importantes aportes, información y datos en cuanto a una modalidad de relaciones laborales distinta a la clásica que lleva, precisamente, a tener en cuenta ese principio tan importante de la primacía de la realidad, a lo que creo que hay que darle especial atención antes de iniciar el tema de fondo, porque tenemos que saber frente a qué estamos.

Con respecto a caracterizar o a dejar expresamente establecido en el texto la relación de dependencia -lo que plantean ustedes y el proyecto del Frente Amplio-, me permito tener una posición distinta. Si bien es cierto que puede haber casos similares, hay otros distintos, y generalmente en este tipo de situaciones se contrata unipersonales, lo que en Uruguay es acorde a derecho; o sea, es legal contratar unipersonales y poder trabajar. Entonces, teniendo la posibilidad que da la ley de que existan los dos tipos de contratación, no sé hasta qué punto es importante que esté en el texto legal, que sea el legislador el que determine qué tipo de relación es, y lo digo porque, por ejemplo, un tribunal podría determinar después, con todas las garantías y herramientas que tiene la Justicia, si es una relación de dependencia o no.

Obviamente, la autonomía de la voluntad, a la que nos hemos referido anteriormente, es uno de los principios en las contrataciones, y nosotros lo vamos a defender siempre, al igual que lo ha hecho -lo dijo muy bien el profesor- el derecho laboral, buscando, precisamente, la defensa de la parte más débil. Me parece que eso no debería cambiar con ninguna de las redacciones de los proyectos presentados.

Por otro lado, existe una realidad que capaz que no es tan jurídica, pero que, lamentablemente, ya hemos vivido durante este último verano con la situación de Pedidos Ya, y es que son empresas multinacionales, cuya forma de trabajo es contratar

unipersonales, y en el momento en que no puedan hacerlo, se van a ir y van a quedar un montón de personas sin trabajo. Entonces, más allá de las diferentes posturas filosóficas en relación a cómo deben ser las contrataciones, creo que hay que entender la realidad y la importancia de tener estos puestos de trabajo

Por eso, al momento de evaluar los proyectos tenemos que celebrar que, ante estas nuevas modalidades que presenta el mundo del trabajo, exista una normativa específica que no dé lugar a aplicar por analogía cualquier otro tipo de normativa que, a veces, no se ajusta a la especialidad. Creo que este proyecto del Poder Ejecutivo viene a dar un principio de garantías, un marco a este tipo de relaciones, con la diferencia de que también le da viabilidad al negocio. De otra manera, estaríamos terminando de expulsar a las aplicaciones y perdiendo todos esos puestos de trabajo. Me parece que tiene que haber un equilibrio. Por supuesto que en ningún momento la respuesta es sacar derechos a los trabajadores; creo que es al contrario, y este proyecto del Poder Ejecutivo viene a dar garantías que hoy no se tienen y, al mismo tiempo, mantiene las condiciones para que el negocio siga. Quería hacer esa acotación, porque es importante; lo vivimos con el tema del teletrabajo. Había discusiones, por ejemplo, sobre la jornada laboral. Obviamente, todos los que nos formamos con la normativa vigente tenemos claro el tema de las ocho horas, el de las cuarenta y cuatro y el de las cuarenta y ocho semanales, pero no es lo mismo ir a trabajar a una fábrica que teletrabajar para una empresa en otro país desde su casa frente a una computadora. Por lo tanto, me parece que esa adaptación, que nunca puede traer aparejado un renunciamiento de los derechos de los trabajadores, debe existir, y nosotros tenemos la obligación de generar el marco para que los puestos de trabajo existan, a fin de que los uruguayos tengan la posibilidad de contar con un empleo. Es importante avanzar en el sentido correcto, que creo que es el de este proyecto del Poder Ejecutivo, de empezar a dar un marco.

También hablaron ustedes del derecho comparado. Esta situación se dio particularmente con España, de donde se toman bastantes aspectos que figuran en el proyecto del Frente Amplio. Eso ha generado una importante conflictividad y muchas dificultades en el relacionamiento entre los trabajadores y los empresarios, por lo cual hemos tratado de armar una propuesta justa, o por lo menos lo más justa posible, y que se pueda aplicar, porque de nada sirve tener una buena ley o que todos quedemos conformes, si no existen trabajadores para poder aplicarla.

Gracias, presidente.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Realmente, quiero agradecer todos los aportes que se han hecho, sobre todo para los que no venimos del palo del derecho, como el diputado Jisdonian. Hay muchos insumos que nos sirven para pensar el tema más allá de estos dos proyectos.

(Interrupción del señor representante Jisdonian)

—Fue muy importante esta comparecencia. Me quedo pensando si en estos cuatro años anteriores no hicimos poco uso de este aporte y recurso

Yo soy del puñado de legisladores del otro proyecto, en el que el principio protector y el de realidad fueron los dos grandes pilares para intentar dar respuesta. Se hicieron varios señalamientos al proyecto; lo agradecemos.

Con respecto al tema de la carga horaria semanal de cuarenta y ocho horas, quiero decir que quizás quedamos muy impactados por las investigaciones que referían hasta sesenta horas, lo que nos terminó marcando la cancha y bajamos la vara, por decirlo de alguna manera. Igual, nos parece importante ese señalamiento.

En cuanto a las consideraciones en torno al modo pausa, quiero decir que luego con una lectura más tranquila, con otros compañeros y abogados y con la versión

taquigráfica, quizás esté todo mucho más claro. Nosotros intentamos paliar esa situación diciendo que si esto es régimen de dependencia, el modo pausa no es absolutamente estéril o no remunerado; habría una base sobre la cual luego se añade lo que sea: la productividad, el destajo, no sé cuál sería el término más adecuado para este caso. Lo entendimos así. De todas maneras, deberíamos afinar, o sería parte de la negociación colectiva, qué implica ese modo pausa para el trabajador. Nosotros entendemos que la otra forma es una manera más de externalizar costos; es el común denominador de todo el régimen como se aplica ahora.

Hoy en día, estas empresas manejan solo el régimen de la supuesta autonomía. Una de las *principales empleadoras* -entre comillas- o que más mano de obra necesita, que es Pedidos Ya -la menciono porque no es ningún pecado hacerlo-, tuvo la experiencia mixta y hace dos años desvinculó, despidió, a los últimos cincuenta repartidores. Por lo tanto, entendemos que el proyecto del Poder Ejecutivo no da pie con la realidad, porque de facto las empresas, sobre todo las de transporte de pasajeros y de bienes, optan solo por una. Entonces, la otra nos parece que es un poco testimonial, por decirlo de alguna manera.

La doctora habló sobre el interlocutor humano. Entendíamos que con el artículo 9º dábamos respuesta a eso. Quisiera preguntarles cómo lo podemos hacer mejor, porque es una de las principales preocupaciones. Compartimos con el proyecto del Poder Ejecutivo la necesidad de la transparencia tecnológica, algorítmica, pero, además, quisimos ir más a fondo en ese rubro e intentamos jerarquizar al interlocutor humano. Les agradecemos que nos puedan responder cómo dar mayores garantías. Si no es posible hacerlo hoy, podemos recibir en otro momento los insumos.

El artículo 11 del proyecto de los legisladores del Frente Amplio se refiere al derecho al olvido. Creo que no se refirieron a eso. Nos gustaría saber cómo lo están valorando como concepto en sí y además cómo se expresa en nuestro proyecto. Si es ahora, bien, sino, perfectamente puede también ser en otra ocasión cuando puedan estudiarlo en profundidad.

SEÑOR PRESIDENTE.- Le otorgamos el uso de la palabra a la delegación. Se hicieron dos preguntas puntuales. Lo del señor diputado Jisdonian más bien fue una reflexión.

Pedimos brevedad, ya que tenemos un par de delegaciones más.

SEÑOR BARRETTO GHIONE.- Con respecto a la intervención del diputado Jisdonian, simplemente quiero hacer dos aclaraciones, sin ánimo polémico.

La posición que manifestamos en torno a la dilucidación de la relación de trabajo, la existencia eventual de una relación de trabajo, no era necesariamente fincada, fundada en forma exclusiva en una definición de tipo legal como la que plantea el proyecto presentado por los legisladores. Precisamente, lo que pretendimos trasladarles fueron algunos instrumentos alternativos a establecer una definición legal, como el proyecto de los legisladores, o no establecer ningún tipo de regulación y de previsión, diríamos así, como el proyecto del Poder Ejecutivo. Lo que intentamos hacer, entonces, fue establecer criterios alternativos a ambas soluciones. Va a quedar plasmado en la versión taquigráfica, pero si ustedes lo deciden, podemos perfectamente presentar un memorándum breve por escrito. Les recuerdo que nuestro aporte iba dirigido a establecer criterios, no determinaciones, en el proyecto de ley. Pusimos el ejemplo del artículo 9 de la Recomendación 198, que es absolutamente pertinente desde nuestro punto de vista, y luego establecimos también la posibilidad de incluir presunciones, y dijimos que era absolutamente tradicional en el derecho laboral latinoamericano. Por último, pusimos algunos ejemplos de legislaciones europeas que establecen un listado de indicios y luego, si se dan más de uno, dos o tres indicios, puede sí categorizarse como relación de

trabajo. La aclaración es que nosotros en nuestra exposición no tomamos partido por ninguna de las dos posiciones presentes en los proyectos de ley, sino que lo que tratamos de hacer es brindar alternativas e instrumentos para superar un problema que sabemos que divide a los legisladores, así como también divide a las opiniones de la jurisprudencia, etcétera. Entonces, no hay una adhesión en particular a ninguna de las dos soluciones; lo que pretendimos fue plantear alternativas. O sea que el proyecto de ley deje establecidos criterios, alternativas e instrumentos para dar una solución por parte de los operadores jurídicos.

El otro punto -también en términos de aclarar lo que intentó ser nuestro aporte- tiene que ver con el tema de la limitación de la jornada; quizá después la doctora Arévalo pueda agregar algo más, si le parece conveniente. Sobre la limitación de la jornada, es cierto que tenemos la ley emblemática en 1915 y el dispositivo del artículo 54 de la Constitución que establece la necesidad de limitar -no dice cuánto- la jornada. Entonces, nosotros lo que decimos es que si no se establece algún tipo de limitación, ese dispositivo podría ser tachado de inconstitucional, pero eso no quiere decir que la limitación sea de ocho horas, calcado de lo que dice la ley de 1915. Lo que nosotros decimos es que el proyecto de ley del Poder Ejecutivo establece una limitación semanal, pero no una limitación de la jornada de ningún tipo.

(Interrupción del señor representante Jisdonian.- Respuesta del orador)

—Les decía que nuestro aporte iba en la dirección de que, tratándose del trabajo dependiente, si no se establece ningún tipo de limitación a la jornada, no se estaría cumpliendo, desde nuestro punto de vista, con el dispositivo constitucional del artículo 54.

(Interrupción del señor representante Jisdonian.- Respuesta del orador)

—Esta es una crítica o una observación que nosotros hacemos y que, en realidad, también es aplicable a la ley de teletrabajo, porque esa ley, para el caso del trabajador dependiente, no establece tampoco límite a la jornada diaria. Por lo tanto, desde nuestro punto de vista, es pasible de la misma crítica en lo que hace a la limitación diaria porque, reitero, el artículo 54 de la Constitución impone la limitación de la jornada, no la semanal, que sí está contemplada en la ley de teletrabajo y en el proyecto de ley presentado en ambos casos.

Esas eran las aclaraciones.

SEÑORA ARÉVALO.- Con respecto al derecho al olvido y a la reputación digital, no es uno de los puntos en el que particularmente hayamos profundizado porque no fue el foco de estudio. Sin perjuicio de eso, podemos brindar algún tipo de pequeño insumo en el futuro a la Comisión; sobre eso no hay ningún tipo de problema.

Se hizo referencia a la diferencia en lo que tiene que ver con el interlocutor humano. El proyecto del Poder Ejecutivo está claramente dirigido a transporte urbano y oneroso de pasajeros. En nuestro país vemos bien identificadas cuáles son las empresas: Uber, PedidosYa y Cabify. El proyecto que plantearon varios legisladores es más amplio, nos habla de plataformas digitales, no solamente está vinculado a lo que tiene que ver con el transporte de pasajeros. Por lo tanto, podríamos estar frente a un trabajador cuyo empleador o tomador de servicio no tenga dentro de nuestro país ningún interlocutor humano para poder explicar; a eso nos referimos. En una realidad en la cual sí tenemos un representante dentro del país parecería claro que podría llegar a ser más fácil contar con un interlocutor, aunque no siempre la organización puede estar dispuesta a hacerlo. En el caso de las empresas de plataformas en general, que es a lo que apunta este segundo proyecto, nos parece más difícil que cada una de ellas pueda brindar dentro del territorio nacional ese interlocutor humano. Quizás a eso hacíamos referencia. Debemos buscar alternativas para establecer fuera de estos casos en particular, como

por ejemplo si trabajo en una plataforma calificando productos de Amazon, cuál va a ser ese interlocutor que me pueda explicar las decisiones que esa plataforma toma para otorgarme trabajo, para remunerarme o para desvincularme.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos por su presencia y solicitamos que nos disculpen por esa media hora que estuvieron esperándonos.

Muchas gracias.

(Se retiran de sala los representantes de la Universidad de la República)

(Ingresa a sala una delegación de la Asociación Uruguaya de Laboralistas)

—Damos la bienvenida a la delegación de la Asociación Uruguaya de Laboralistas, integrada por el secretario general, doctor Daniel Parrilla; la doctora Ana Sotelo, y el doctor Arturo Ferrizo.

SEÑOR PARRILLA.- Buenos días.

Mi presencia acá solamente responde a la necesidad de agradecer que se nos haya permitido brindar nuestra opinión sobre el tema objeto del debate.

La Asociación Uruguaya de Laboralistas es una entidad que está integrada por asesores sindicales, docentes y laboralistas que se desempeñan en la profesión. Nosotros somos la filial en Uruguay de ALAL (Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas).

Este tema, puntualmente, nos ha tenido muy preocupados desde el inicio mismo de la modalidad de trabajo por el rol que desempeñan nuestros asociados. Hemos estado muy atentos, particularmente en relación a la consideración que ha hecho la jurisprudencia sobre el tema; hemos seguido la jurisprudencia. Nos generó cierta preocupación la presentación del proyecto en el año 2022 en un contexto en el que la justicia se venía expidiendo sobre el punto y no se hizo referencia al tema. Además, nos preocupa porque algunas de sus consideraciones pueden poner en riesgo las bases mismas del derecho de trabajo. AULA realizó una actividad sobre este tema y analizó la ley.

Quienes nos acompañan, los colegas, son quienes van a exponer sobre el tema. Hemos acordado aportar algunos elementos escritos, que son un esquema de exposición y un resumen de cada una de las exposiciones. Hago entrega del material a la Comisión.

SEÑORA SOTELO.- Vamos a describir qué es lo que vamos a explicar en un primer momento.

La comparecencia ante la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Representantes del día de la fecha va a tratar sobre los dos proyectos de ley que se están considerando: el de la Carpeta N° 2982, Repartido N° 747, de octubre de 2022, y el de la Carpeta N° 4246, Repartido N° 1089, de abril de 2024.

La exposición que voy a realizar la dividiré en dos partes. En una primera parte voy a hablar de teoría general del derecho del trabajo y autonomía de la voluntad, y en una segunda parte voy a referirme al acumulado de investigaciones académicas en las que he participado y comparto resultados de otros colectivos académicos de toda la Universidad de la República con los que he trabajado, que incluye ciencias sociales -dentro de ciencias sociales está sociología y asistentes sociales-; extensión universitaria a nivel central; salud ocupacional; derecho y relaciones laborales, a los que represento.

En la primera parte de esta exposición es imprescindible referirse al tema de la teoría general del derecho del trabajo, que es el gran marco teórico que se debe tener presente para realizar cualquier tipo de disquisición en un proyecto de ley sobre la temática de trabajo, porque está contemplada por diferentes normas de tipo nacional y también internacional y, especialmente, por normas constitucionales en la materia, que no es

posible desconocer al momento de legislar. Ahí es donde nos encontramos con este primer gran punto de la teoría general del derecho del trabajo y vemos la gran importancia del tema de cómo se obtiene la autonomía en esta disciplina. Esto es aquello de que se escinde del derecho civil, porque no es un derecho que pueda amparar a la figura del trabajo; no se olviden que el trabajo es inescindible de la persona humana. Es más, la propia Constitución, cuando define trabajo, se va a encargar de hablar de las energías intelectuales y corporales que son, obviamente, inescindibles de la persona. Ese es el punto central del derecho del trabajo, y eso tiene que ver también con el valor dignidad en el centro de la cuestión.

Este tema de la disciplina autónoma, que se ha escindido del derecho civil, viene de los tiempos de la Revolución Industrial, en un comienzo, y de la Revolución Francesa con aquellos postulados de igualdad, libertad y fraternidad, que no eran aplicables al contrato o relación de trabajo porque eran totalmente inadecuados para poder ser utilizados. Y se da algo muy importante, que es el tema de la relación de poder, que fue canalizada en su momento por el derecho. Esa relación de poder se reconoce, en la realidad y en la historia, con un gran desnivel. Este desnivel o este reconocimiento de la desigualdad existente entre las partes de esa relación de trabajo se va a ver reflejado en lo que se denominó después un contrato de adhesión.

Se habla de que el contrato de trabajo es un contrato de adhesión, porque uno no está diciendo: *"Voy a contratar y me van a pagar tal salario, y si me pagan ese salario yo le puedo contraofertar diciendo que el salario va a ser otro"*, etcétera.

Eso no es parecido a lo que ocurre en el Derecho Civil -porque este implica, por ejemplo, una compraventa, una cosa por un precio, o una permuta, es decir una cosa por otra cosa-, sino que aquí las partes están en una desigualdad de origen que termina siendo canalizada con una particularidad. Son la propia huelga y las propias resistencias de diferente tipo las que harán nacer el Derecho del Trabajo que hoy conocemos desde esa existencia de lo colectivo, y a lo que llamaremos, de aquí en adelante, *"de lo colectivo"*. Tiene tres patas que, en realidad, son la propia huelga, el sindicato y la negociación colectiva. Ese es el origen del Derecho del Trabajo y esas primeras normas dan cuenta de esto.

Así surgen las primeras leyes laborales, teniéndose en cuenta siempre que falta autonomía de la voluntad en aquel trabajador que no elige cómo se organiza; no elige, tampoco, sus condiciones de trabajo, ni elige su salario, porque necesita lo que gana para sustentarse.

Precisamente, es allí donde surge lo que nosotros conocemos como subordinación jurídica, que tiene que ver con ese tema del poder de dirección, pero también es muy importante la subordinación económica que subyace a toda relación de trabajo.

Esa subordinación económica ha servido durante muchísimo tiempo para tratar de identificar cuál era la relación que se daba frente a nosotros en la realidad. Si había trabajadores y algunos de ellos -según la empresa- eran autónomos se acudía muchas veces al elemento de la subordinación económica para poder determinar esto.

Luego, más adelante en el tiempo, van a surgir múltiples indicios de subordinación que fueron estudiados copiosamente -diría- y consagrados aún más a partir de los años 2000, 2003, 2004 por el profesor Alain Supiot.

Además, paralelamente, se venía dando un proceso largo de aprobación de una norma, que es la Recomendación 198, sobre la relación de trabajo, que es del año 2006, pero que comienza más o menos en el año 1996, cuando se empieza a querer legislar sobre subcontratación. Como eso no se puede hacer se termina sacando el Convenio 181, sobre suministradoras de mano de obra, porque no se ponían de acuerdo

sobre lo que era la subcontratación. Ahora, también pasa que estamos rumbo a una norma, no se sabe de qué tipo, expresamente sobre plataformas.

Volviendo a lo que estaba diciendo, la Recomendación 198, que fue adoptada el 15 de junio de 2006 por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, importa mucho, porque allí vemos que tiene un tipo de tratamiento como derecho humano, que tiene que ver, justamente, con esa inescindibilidad a la que hacía referencia, relativa a la fuerza de trabajo de la persona del trabajador, a eso de la persona humana en el centro.

Además es importante, porque perfectamente puede sostenerse que esta Recomendación 198 es parte del bloque constitucional compuesto por los artículos 72 y 332 de la Constitución Nacional.

Sabemos que el artículo 72 habla de los derechos inherentes a la personalidad humana o derivados de la forma republicana de gobierno y, a su vez, estos derechos, que se tienen como escritos en la presente Constitución, son autoejecutables por el artículo 332. A eso se denomina bloque de constitucionalidad.

Esta Recomendación 198, por contener un derecho humano, a mí modo de ver, entra dentro del bloque de constitucionalidad.

Por otra parte, se cuenta con la consagración expresa en el artículo 53 de que el trabajo está bajo la protección especial de la ley. Con lo cual, si el trabajo está bajo la protección especial de la ley, no podemos, de ninguna forma, consagrar en una norma algo diferente a ese lineamiento o esa orientación que da este principio protector que está consagrado en el artículo 53. No es que sea doctrinario el origen del principio protector -es a lo que voy-, sino que está en una norma constitucional como esta, al mayor rango jerárquico.

Entonces, las normas que nosotros podríamos decir que están en la base de esta discusión tienen que ver con los artículos 53, 72, 332 -por lo que acabo de explicar- y también el 7º, porque es el que asegura el goce de determinados derechos entre los que se encuentra el trabajo.

Ahora bien, estos no están consagrados en el proyecto del Poder Ejecutivo, y si leemos las comparecencias que se produjeron ante esta Comisión -que figuran en la versión taquigráfica N° 1768, del 17 de abril de 2024- se puede observar, diría que con alarma, cómo se considera ese proyecto precursor respecto del derecho comparado, como si tuviéramos una especie de prisma óptico sobre la realidad y sobre la normativa vigente. Y notamos una distorsión de ambas, tanto de la normativa como de la realidad. Es como si hubiéramos puesto un prisma en esas dos cuestiones.

El proyecto que presenta la Carpeta N° 2982, es decir, el del Ejecutivo, consagra dos categorías de personas que trabajan: una conformada por las dependientes y otra por las independientes o autónomas. No lo hace así el proyecto a que referíamos, que está en la Carpeta N° 4246. En realidad, ese reconoce el carácter de dependiente de todos estos trabajadores, entiendo que con acierto, conforme a lo que expresamos anteriormente.

Esa distinción de autónomo y de dependiente no tiene razón de ser si analizamos las primeras investigaciones que se refieren a la organización de trabajo en economía de plataformas, por lo que no compartimos el ámbito de aplicación de ese proyecto de ley, que en su artículo 3º distingue a estos trabajadores en dos categorías.

Esta es la primera parte, en la que nos referimos a la teoría general y la autonomía de la voluntad.

Vamos a entrar en la segunda parte, donde vamos a expresar, brevemente, investigaciones académicas acumuladas.

Si vamos a esas investigaciones encontramos que el acumulado que va desde 2017 a 2024 corresponde tanto al área de Ciencias Sociales -como expliqué: Sociología y Asistencia Social-, como a Extensión Universitaria, trabajo con el medio a nivel central de la UDELAR, y Derecho y Relaciones Laborales de la UDELAR.

Allí podemos observar los siguientes datos. Primero, que las personas que trabajan son nacionales del país, pero también migrantes, lo que hace que en nuestra investigación arribemos a la conclusión de que existe lo que denominamos una doble vulnerabilidad por el modo en que se trabaja, dado el tipo de organización del trabajo -del que ahora vamos a hablar-, que responde a determinado modelo de negocios, así como también a la calidad de migrante; esa es otra de las vulnerabilidades. Una es el modo en que se trabaja y otra la calidad de migrante.

Sobre la calidad de migrante podemos decir que, actualmente, ese colectivo presenta determinados porcentajes. En 2021, por ejemplo, el 50% eran migrantes. Esa realidad ha cambiado, porque este contingente, esta población trabajadora, tiene esa característica. Incluso, se pueden reconocer hasta cuatro períodos diferentes, desde 2017 a la fecha.

En 2021, González Orge habla de 50% nacionales y 50% migrantes, pero actualmente la cantidad es mayoritariamente de migrantes, en un porcentaje que oscila entre un 70% y un 80% de esa población.

O sea que es de destacar que existe esa oscilación en la población trabajadora que tiene la particularidad de la que estamos hablando. Esa población es oscilante; eso es fundamental.

Por otra parte, datos como que el 85,5% de esa población, en el caso de los repartidores, tiene ese trabajo como principal fuente de trabajo, y que la cantidad de horas semanales que realizan llega, en promedio, a 58, junto con que en el año 2022 -estos datos corresponden a la investigación de Extensión de la UDELAR, de Marrero y otros- el salario promedio era de \$ 44.000, pero a esa cifra había que descontar tanto los gastos del vehículo como los gastos de combustible y los que podían producirse por la constitución de una unipersonal, hacen que se pueda sostener válidamente -entendiendo que estamos ante un trabajador que no goza de autonomía ni de independencia.

Esta investigación o esta serie de investigaciones, porque en realidad estoy hablando de todas al mismo tiempo, de las que he participado -como dije al principio- y de las que comparto resultados -en las que he participado mínimamente-, importan para sostener que hay un problema relevante que está centrado en la forma en que se organiza el trabajo. Ese es el primer gran punto de estas investigaciones acumuladas, es decir de qué forma se organiza el trabajo.

Por eso no interesaría tanto la consagración de derechos como la libertad sindical y la negociación colectiva, que ya están en los convenios 87 y 98, porque están consagrados a mayor nivel, sino que lo que preocupa más es el modelo de negocios por su organización, debido a que lo que hace es fragmentar los colectivos, no permitiéndose esa sindicalización. Es decir que si no hay sindicato no va haber vigencia plena de lo establecido en materia de libertad sindical y negociación colectiva; no existe el derecho colectivo del trabajo que no tenga los tres pilares: huelga, sindicato y negociación colectiva. Si solamente consagramos uno y expresamente estos otros, en los hechos, como el sindicato, no existen o no se puede llevar adelante la huelga, no es importante que se consagren en una norma que va a pasar a ser letra muerta.

"La organización del trabajo y la salud de los trabajadores. Tema de Salud Pública", es el modo que encontré de abarcar estas dos temáticas, porque están relacionadas.

La organización del trabajo la acabamos de describir, pero se puede decir que este modelo de negocios en todos los casos es muy particular.

Nosotros, particularmente, nos centraremos en dos: repartidores y *call centers* de una determinada empresa, que es PedidosYa.

Hemos realizado investigaciones en esos dos sindicatos: el Sindicato Único de Repartidores, (SINUREP) y la Unión de Trabajadores de PedidosYa, (UTP), que en estos momentos podemos decir que no existen; han sido desmantelados.

Comencemos, entonces, por un fragmento que puede darnos una noción de cómo funciona el control técnico que existe en el caso de los repartidores.

González Orge, en 2021, hizo una investigación participante y lo que cuenta, a mi modo de ver, es particularmente interesante. Él se refiere a: *"una cuenta regresiva de 25 segundos corre con un sonido frenético de fondo, con el trasfondo del sonido de una ruleta de casino girando, se escuchan dos voces que se alternan; la primera grita 'yiiiija' como un domador de caballos, mientras que la segunda dice suavemente 'jackpot' (lotería, premio mayor), buscando dirigirlos hacia la aceptación del pedido"*.

Cuando lo leí esto me pareció muy relevante. Él se había subido a una moto y había visto que esto pasaba.

Además, se empezó a distinguir que existían -dice él- numerosas *"microtareas"* en las que se divide ese proceso de trabajo, que marcan un ritmo de trabajo que es altísimo, aceleradísimo.

Por otra parte, como se ha estudiado y hay jurisprudencia que lo recibe, existen sanciones que realiza la aplicación, que permiten que esos ritmos de trabajo sean supervisados. La evaluación de desempeño está totalmente atada al control logarítmico. Se trata de empresas que hacen que sus trabajadores hagan publicidad de su existencia. No se olviden que esos trabajadores van con una mochila que dice el nombre de la empresa. Esto coincide con el modo que son llevados adelante los conflictos colectivos, publicitándolos. Por ejemplo, en el caso de UTP fue con redes sociales, como Instagram. Hicieron uso de eso de *"publicidad vale huelga"* que proviene de la doctrina. Eso pasa, especialmente, con colectivos muy vulnerables o débiles. Pasó con *call centers* de otro tipo, en otros momentos. Nosotros iniciamos esa investigación en 1998; retomamos el tema en el 2020 aunque, en realidad, nunca lo abandonamos.

Lo que sucede es lo siguiente. Comienzan los procesos de tercerización en los años noventa; las unidades de producción pasan a ser empresas unipersonales. En aquel momento, los trabajadores encubiertos, que tenían una relación de dependencia económica, seguían perteneciendo a esa determinada organización productiva, pero no tenían fuerza para llevar adelante ningún tipo de reclamo. ¿Qué hacían? Acudían a que la publicidad valiera huelga. El colectivo de UTP, con el que trabajamos en 2022, 2023 y en el 2024, desaparece el 5 de enero de 2024 porque ese día sus trabajadores son despedidos en forma masiva.

Si continuamos describiendo la organización del trabajo, vamos a encontrar también la existencia de turnos, franjas horarias e incentivos por alerta meteorológica. Todo eso va llevando a estos trabajadores a una situación de clara dependencia, a una subordinación económica, de ajenidad en la relación de trabajo entablada que, además, resulta insoslayable. No existe el emprendedor ni el autónomo, sino el falso autónomo. De aprobarse el proyecto del Poder Ejecutivo, quedaría consagrado legislativamente, vulnerando la normativa constitucional e internacional en la materia.

Con respecto a la segunda de las investigaciones, que simplemente anuncié, hay una serie de datos que son muy importantes. Esas investigaciones son en materia de salud laboral. Salud Ocupacional de Medicina, Derecho y Relaciones Laborales de UDELAR han trabajado de forma conjunta y también separada en esas investigaciones, en las que he participado.

Esas investigaciones tienen los siguientes resultados. Por franja etaria, entre 35 y 45 años, desde 2014 a 2021 -datos procesados por Prado, Rodríguez y Miranda, diplomatura en salud pública orientada por Salud Ocupacional por el profesor Tomasina y por la doctora Álvarez-, consideran que predomina el sexo masculino. También se refieren al 50% de informalidad. Hay que considerar que el periodo del que están hablando empieza en 2014; creo que por eso sacan un 50% de esa informalidad; creo que ese porcentaje es mayor. La característica más sobresaliente de ese colectivo es que fue mutando -como les había dicho- entre 2014 y 2017. Por eso, se reconocen esos cuatro períodos: 2014 al 2017, 2017 al 2019, durante la pandemia 2020 al 2022, y el actual 2023-2024.

Lo importante es destacar que se lo considera un trabajo de alto riesgo de siniestralidad, de estrés y ansiedad. Actualmente, se lo considera una problemática de salud pública debido a la participación de estos repartidores en accidentes de tránsito. Igualmente, cabe anotar que si bien la salud laboral es siempre un tema de salud pública, en este caso es aún más evidente. Por eso se destaca que es un tema de salud pública.

Los siniestros en motocicleta representan cuatro de cada diez accidentes de tránsito; representan 2,5 de la totalidad de los accidentes laborales del país. La gravedad de los accidentes está dada porque se calcula más del doble de días promedio requeridos de internación en el Banco de Seguros del Estado; son 48,5 días contra 22 días del resto de la población trabajadora. Eso muestra la gravedad del accidente que se produce. Este dato que por sí mismo es suficientemente representativo, se lo debe complementar con los días de internación en CTI. Para los repartidores es de 11 a 1.000 y para el resto de los sectores laborales es de 1 a 1.000. O sea que es diez veces más grave. Por lo tanto, el impacto en la salud laboral es muy importante, al igual que en la salud pública, que queda de manifiesto con estos datos.

Por otra parte, me interesa -para finalizar- destacar lo siguiente. Este doble carácter de vulnerables que tienen los trabajadores de plataformas, especialmente el reparto de bienes, genera violencia y es considerada uno de los riesgos psicosociales. Entonces, nosotros debemos tener en cuenta una previsión que trae el convenio N° 190 sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo. En su artículo 6° dice algo que es muy importante destacar porque se refiere a grupos vulnerables. Cuando se habla de grupos vulnerables, dice: *"grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo"*. Entonces, siendo este un grupo que como vimos es especialmente vulnerable, debemos considerarlos, atendiendo esa condición. Entiendo que lo que corresponde es la aplicación de la normativa constitucional que consagra que el trabajo está bajo la protección especial de la ley y debemos protegerlo como efectivamente corresponde a derecho.

Por último, quiero indicar que si bien legislar en temáticas tan complejas es muy difícil, y más aún cuando están en juego derechos humanos y ni siquiera es aconsejable legislar, diremos que, quizá, pueda establecerse algún tipo de norma en algunos temas. La transparencia del algoritmo parece ser muy importante. Nunca se debe desconocer el carácter dependiente de los trabajadores porque la propia jurisprudencia, hasta el momento, así los ha considerado. Se debe prever expresamente el cumplimiento de condiciones de trabajo que aseguren la salud en el trabajo que ya rige en general para todos los trabajadores, así como también las herramientas consignadas en materia de libertad sindical y negociación colectiva, tanto en la legislación nacional como en la normativa internacional.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Va a hacer uso de la palabra el señor Ferrizo, ¿verdad?

SEÑOR FERRIZO.- Sí, correcto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tenemos exactamente 10 minutos más. Luego habrá una pequeña devolución por parte de los diputados.

SEÑOR FERRIZO.- Con 10 minutos tengo tiempo suficiente.

Estimados legisladores y legisladoras, simplemente, quiero llamar la atención sobre algunas cuestiones.

En primer lugar, creo que cualquier análisis o legislación sobre este tema debe partir de un estado de situación que, a nuestro juicio -muy humilde-, es irrefutable. Me refiero al recorrido que la jurisprudencia nacional ha realizado sobre el tema. Estamos llenos de sentencias judiciales que declaran, que sentencian, que los trabajadores de plataformas son trabajadores dependientes y están protegidos bajo ese paraguas del Derecho del Trabajo.

Cualquier análisis que podamos hacer sobre estos puntos debe de partir, digamos, de esa consideración histórica. Las sentencias empezaron en el año 2019 y continúan; basta consultar la bibliografía especializada sobre el tema. Esa jurisprudencia, esa posición constante de los jueces nacionales e internacionales, no es caprichosa, tiene fundamento y normativa internacional. Tiene fundamento en la Recomendación N° 198 de la OIT que, para nuestros jueces, es norma vigente; para nuestros jueces rige, pero no solamente para los trabajadores de plataformas, sino para todos los trabajadores cuya existencia de relación laboral se discute. Hoy, el famoso criterio de la subordinación está en retirada y toman su lugar otros criterios para determinar la existencia de la relación laboral como, por ejemplo, el principio de ajenidad o la incorporación del trabajador a la organización de la empresa.

En segundo término, me referiré a algo que tiene que ver con el proyecto de octubre de 2022 y radica en atribuir legalmente a la plataforma digital el carácter de ser una especie de intermediario. Esto no es lo que dice la justicia nacional; no es lo que ha dicho la justicia, los jueces especializados ni los tribunales de apelaciones. Inclusive, en algunos casos, la Suprema Corte de Justicia ha dicho que esta plataforma digital, esta empresa de plataforma digital tiene directamente el carácter de empleador y no de un mero intermediario, de sistema de organización o de encuentro entre quien realiza el pedido y el trabajador que lo lleva.

En tercer lugar, diré lo siguiente. A nuestro juicio, y a consecuencia de lo anterior, es artificioso hablar de trabajador dependiente y de trabajador independiente. Aquí existe un estatuto que se ha aplicado sistemáticamente que es el de trabajador dependiente, de un trabajador que presta su fuerza de trabajo con ese vínculo de ajenidad; o sea, un trabajador bajo el paraguas del Derecho del Trabajo.

En cuarto término, nos preocupa el artículo 9° del proyecto de octubre del 2022. ¿Por qué no preocupa? Porque vuelve a colocar a la autonomía de la voluntad -ya lo dijo la doctora Sotelo- como el tema central. La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo no existe porque no existe la posibilidad de que quien busca trabajo pueda poner condiciones para celebrar un contrato de trabajo. Es conocida por todos la teoría de la relación de trabajo, que es muy vieja; es de los principios de la construcción del Derecho del Trabajo a nivel nacional. Viene desde Ferrari, autor que inauguró nuestra cátedra.

En quinto lugar, haré el siguiente comentario. Lo mismo sucede con los artículos 11 a 13 del proyecto del Poder Ejecutivo, de octubre del año 2022. Realiza una recolección de indicios, pero termina diciendo que esos indicios no configuran, necesariamente, la existencia de relación laboral. Sin embargo, no es lo que dice la jurisprudencia. Los jueces de nuestro país dicen, justamente, que estos indicios configuran la existencia de una relación laboral típica y ponen a ese trabajador de plataformas al amparo del

artículo 57 de la Constitución de la República, nada más y nada menos. Debemos recordar que el trabajo está bajo protección especial de la ley; no es cualquier bien jurídico.

En sexto término, estimados legisladores y legisladoras, me referiré a la regulación de la jornada semanal en un sector que es claramente de servicios. La regulación de la jornada semanal del proyecto de octubre del 2022 se establece en 48 horas, a contrapelo, de manera absoluta, no solo con lo que piensa la jurisprudencia, que es unánime en decir que son 44 horas semanales para el sector servicio, sino de algunos proyectos de ley que se han presentado en estas cámaras en los que se estableció, a nivel general, la jornada semanal para el sector servicios en 44 horas, no en 48, como lo establece este proyecto.

En séptimo lugar, hablaré de la fijación del jornal; un jornal librado al destajo. Un jornal librado al destajo tiene varios problemas, entre otros, la dificultad para compararlo con estándares mínimos. ¿Qué estándares mínimos? Por ejemplo, el mínimo del mínimo: el salario mínimo nacional. El trabajo a destajo tiene ese problema -eso está estudiado en otros asuntos-, pero, además, tiene un problema adicional y que también se contrapone, a nuestro juicio -muy humilde-, con la jurisprudencia nacional que ha determinado, de manera expresa, la calificación de este tipo de trabajo en los grupos de consejo de salarios del transporte. La jurisprudencia resolvió este problema diciendo: "*usted es trabajador del transporte*", y lo calificó en un determinado lugar. Sin embargo, la ley parece abrir un poco el espectro, a nuestro juicio, de manera dificultosa o perjudicial para quienes trabajan en este sector. Evidentemente, este modo de remunerar el trabajo humano también atenta contra lo que la doctora Sotelo hoy referenciaba: el trabajo digno. Es decir un trabajo cuya cantidad y calidad sea suficiente. No solo se trata de que la persona tenga trabajo, sino que este le permita vivir dignamente, es decir, tener ingresos suficientes para sustentarse.

En octavo término, me referiré al artículo 19 del proyecto de octubre del año 2022, que intenta consagrar, de manera errónea -a nuestro juicio-, la negociación colectiva.

Lo que consagra verdaderamente el artículo 19 del proyecto de octubre de 2022 es la posibilidad de que los trabajadores y las trabajadoras de las plataformas puedan firmar acuerdos plurisubjetivos. Lo que ahí se consagra no es la negociación colectiva; lo que ahí se consagra es la posibilidad de que los trabajadores y las trabajadoras firmen acuerdos plurisubjetivos, contratos de adhesión firmados por más de una persona. Eso no es un convenio colectivo; no es el concepto de convenio colectivo que recoge nuestra doctrina y mucho menos la legislación que ha regulado el tema.

En dicho artículo tampoco se consagran mecanismos de protección y promoción de la libertad sindical; todos tenemos el deber, si queremos tener una negociación colectiva genuina, de proteger y promocionar; de lo contrario, no hay negociación colectiva, sino una adhesión a determinadas reglas que vienen dadas de antemano, ni siquiera por nosotros; seguramente vienen de otros sistemas jurídicos.

A modo de conclusión, señores y señoras, creemos que cualquier discusión sobre el tema debe partir de un camino recorrido, que es la opinión de los jueces, la que fue sólida al hablar de la laboralidad de los trabajadores de plataforma. Debemos partir de una norma internacional que se aplica como la Recomendación N° 198, autónoma, de la OIT, y de los principios de derechos del trabajo que están consagrados en la Constitución; el principio protector está consagrado en el artículo 53 de la Constitución, nada más y nada menos.

Esa es la base de la discusión, a nuestro humilde entender, para hablar sobre esta reglamentación.

En los últimos dos minutos que tenemos disponibles queremos llamar la atención sobre dos normas internacionales que son importantes. Una de ellas es el preámbulo de la Constitución de la OIT y, la otra, la declaración de Filadelfia; ambas nos llaman a no mercantilizar el trabajo humano. Son normas obligatorias para el Uruguay y debemos respetarlas porque la OIT también es válida para estos aspectos.

Muchas gracias, señores y señoras legisladores.

SEÑOR PRESIDENTE.- Gracias a usted, doctor.

Han sido bien claras ambas exposiciones.

Quiero agradecerles porque nosotros realmente necesitábamos estos aportes. Lógicamente que la Comisión va a seguir discutiendo este tema y probablemente les hagamos llegar alguna otra consulta.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Si bien estamos muy apurados con el tiempo -a continuación vamos a recibir a un sindicato por este tema-, les quiero agradecer.

Por más que para los que no somos expertos en leyes ni abogados alguna parte fue ardua, luego, estudiando la versión taquigráfica, podremos despejar alguna duda.

Lo que sí quedó claro es el espíritu: que los avances tecnológicos del Siglo XXI no vengan a traficar modos de trabajo del Siglo XIX. Esta comparecencia nos aportó muchos elementos para eso.

Muchas gracias.

(Se retira de sala la Asociación Uruguaya de Laboralistas, AULA)

(Ingresan a sala integrantes de la Unión de Conductores Trabajadores de Aplicaciones del Uruguay, UCTRADU)

SEÑOR PRESIDENTE.- Damos la bienvenida a la delegación de UCTRADU, compuesta por los señores Daniel Martínez y Gustavo Cano.

Adelante con su exposición. Contamos con aproximadamente veinte minutos.

SEÑOR CANO.- Buenos días.

Gracias por recibirnos.

UCTRADU es un sindicato que se formó hace más de siete años; estoy adjunto a la directiva. La formación fue a partir de la inquietud de un grupo de choferes que trabajan con las aplicaciones Uber y Cabify.

Nos hemos reunido con distintos representantes para plantearles una serie de aspectos que consideramos importantes para el desarrollo de nuestra actividad, en el entendido de que es algo absolutamente nuevo y, entre otras cosas, que necesitaría una nueva legislación porque todo lo tecnológico no estaba previsto de antemano, como por ejemplo, una rama de actividad dentro del sector gremial.

Nosotros solicitamos nuestro ingreso, que aún está pendiente de resolución en el PIT-CNT, porque consideramos que nuestra actividad tiene características de dependencia, al contrario de lo que plantean las aplicaciones, que nos llaman "*socios conductores*".

Esta actividad no se puede catalogar de "*socia*" porque los conductores tienen que hacerse cargo completamente de todos los costos, cuando en una relación de socios, en una sociedad los costos son compartidos. Además, los conductores no fijamos el precio de nuestra actividad, no ponemos el costo del viaje; no fijamos cuándo lo cobramos, sino que lo cobramos cuando nos dicen, y no somos los dueños de los viajes porque, a diferencia del taxímetro, tomamos los viajes que nos dan y, si no nos dan, entonces no tenemos viajes.

Estos factores, junto con otros, son los que entendemos que generan una relación de dependencia. Es por eso que solicitamos el ingreso al PIT-CNT.

Se ha trabajado en un proyecto de ley que mi compañero Daniel va a poder explicar mejor que yo.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Buenos días.

Gracias por recibirnos. Yo soy el presidente de UCTRADU.

Queremos charlar sobre lo que hemos estado leyendo e informándonos con respecto a las comparecencias de algunas empresas como PedidosYa y Cabify; de la agrupación ACUA, y de autoridades del Poder Ejecutivo, de los entonces ministro Mieres y subsecretario Arizti, y el Inspector General del Trabajo, doctor Teijeiro.

En la participación de ACUA y Cabify hubo algo que nos llamó poderosamente la atención, y lo voy a decir porque fuimos nombrados en reiteradas oportunidades en esa comparecencia, pero con algunos errores de concepto.

Queremos dejar claro que UCTRADU nunca fue invitado por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para participar en la redacción, estudio o discusión del proyecto que se presentó en el año 2022. UCTRADU no fue convocado.

En el 2020 y 2021, UCTRADU tuvo dos reuniones con el ministro Mieres en las que le presentamos una propuesta, un borrador, que también fue presentada al PVP, al MPP y al doctor Penadés, es decir, a varios actores políticos. Se trata de una idea de proyecto de ley que redactamos, soñamos y pensamos nosotros pero que, obviamente, tenía carencias sobremanera.

Vimos que en la comparecencia de los representantes de Cabify se habló de *leasing* y de que se habían perdido fuentes de trabajo porque no teníamos el *leasing*. También se refirieron a una cantidad de puestos de trabajo que no se ocupaban. Es decir, se trajo a este espacio algo que corresponde a la Intendencia de Montevideo

Nosotros queremos desmarcarnos de esas apreciaciones y queremos ir directamente a lo que nos trae hoy aquí: los proyectos presentados por el Poder Ejecutivo y por la oposición.

Con relación a la comparecencia del ministro Mieres, él nuevamente se desmarcó de un estudio jurídico de nuestra actividad, tal como lo había hecho cuando presentó el proyecto. Lo que hizo el doctor Arizti fue un pequeño resumen de dos partes del proyecto presentado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Nos queda claro que en el mismo proyecto se incluyen dependientes e independientes, o falsos autónomos, como se les llama en España, por ejemplo.

En este caso, los dependientes, y vamos a poner el caso de PedidosYa, son los que tenían más y fueron despedidos en enero de este año: doscientos cincuenta trabajadores quedaron sin trabajo; ellos eran los dependientes. La gente que está trabajando para estas plataformas, de PedidosYa, Uber o Cabify son unipersonales, literal E). O sea, nos parece que los dependientes de Uber o Cabify, que son administrativos -no más de tres o cuatro-, ya cuentan con todas las seguridades jurídicas de la ley laboral; los que no cuentan con eso son los trabajadores que andan en las biciletitas, en moto o nosotros, que andamos en coche. Y ellos están peor que nosotros porque están a la intemperie; nosotros por lo menos tenemos un techito que nos resguarda.

Creemos que tendríamos que sentarnos todos, los legisladores, el Poder Ejecutivo y los trabajadores para estudiar algo que nucleee las dos opciones. ¿Por qué digo esto? Porque, como dice el doctor Teijeiro, crear una dicotomía entre dependientes y no dependientes no aporta nada, genera una pérdida de tiempo. Se habla mucho de la libertad, una libertad que nosotros no tenemos, por lo menos, para poder decidir.

Entonces, nosotros habíamos pensado en tener una figura, que se puede llamar "*Estatuto del trabajador*", en la que se incluyan ciertas normativas que nos den un amparo. Por ejemplo, las empresas multinacionales no aportan absolutamente nada. Sin ir más lejos, Uber -una empresa que es no residente en el país- aporta muy poco para lo que genera de ingresos, para lo que son sus ingresos; creo que aporta el 50% del 12%, que serían los aportes, o sea, muy poco. Pero ¿qué le deja a la sociedad? No le deja absolutamente nada.

Entonces, pensamos que lo que hay que empezar a discutir es cómo hacer para que los trabajadores de una y de otra rama -por ejemplo, los *deliveries* y los conductores- tengan cierto grado de seguridad social. Por ejemplo, nosotros aportamos por el Literal E) una cifra de aproximadamente \$ 7.000. Bueno, una idea que se nos ocurrió fue que estas empresas se vieran obligadas a aportar el doble de nuestros aportes. Nosotros podemos seguir siendo Literal E), podemos seguir siendo una empresa unipersonal independiente, pero con aportes de parte de estas empresas que hoy no aportan nada.

Podríamos hablar también de un seguro de vida o de accidente, porque el trabajador puede quedar con una lesión permanente. Es muy gracioso leer o escuchar -lo escuché en la prensa- que uno de los argumentos de la empresa Pedidos Ya es que a todo aquel que quiere ser *delivery* se le exige, de forma expresa, un seguro de vida. ¿Cuánto puede sostener un trabajador de Pedidos Ya, que cobra unos \$ 85 por pedido, un seguro de vida? Ese seguro de vida tendría que pagarlo la empresa.

Eso es, a grandes rasgos, lo que estamos viviendo.

Creemos que hay una buena intención de parte del Poder Ejecutivo de laudarse esto. Hemos tenido la suerte de charlar con el doctor Teijeiro y nos pareció una persona muy cabal, que mostró interés en tratar de dar una solución a todo esto, pero creemos que igual falta algo. No se trata solo de la libertad, como expresó el doctor Teijeiro. En una parte de sus declaraciones dijo algo así como: "*No quisimos presionar mucho para que las empresas no salieran disparadas*". El tema es el siguiente: si una empresa sale disparada, otra va a ocupar su lugar. Este es un negocio muy importante, muy grande. El mundo reconoce desde hace muchos años que todas estas empresas lucran de forma inmensa.

Por ejemplo, en 2020, California laudó una ley que se conoció con el nombre de AB5. Esa norma establecía que los trabajadores eran dependientes. Entonces, intimó a las empresas a asegurarles un salario mínimo y una serie de beneficios. Tanto Uber como Lyft -la otra empresa competidora- y DoorDash, que es una empresa de entrega de cualquier tipo de bienes puerta a puerta, invirtieron US\$ 200 millones en un plebiscito para derogar esa ley, y lo lograron. En 2021 se logró derogar la AB5. Su propuesta se llamó Proposición 22. ¿En qué invirtieron esos US\$ 200 millones? En comunicarse con los usuarios para decirles: "*Miren, si esto sigue así, los precios se van a ir escandalosamente arriba; ustedes van a perder la posibilidad de ir en coches de alta gama*". Después, mandaron mensajes a los conductores y les dijeron: "*Miren que los vamos a echar a todos; se van a quedar sin trabajo*". Lamentablemente, en el mundo, los conductores de aplicaciones son personas que el mercado laboral no absorbe. Ustedes pueden verlo en nosotros: tenemos sesenta y tres y sesenta y cuatro años. El promedio de edad, dado por Uber en 2016, era de mayores de cuarenta y cinco años que hacía más de seis meses que estaban fuera del mercado laboral. O sea que ya en 2016 Uber hizo esa presentación. Uber sabe perfectamente en las condiciones que está la gente.

Siempre digo que cada coche es un mundo. Muchos se preguntarán: "*Muchachos, ¿qué hacen ustedes que siguen trabajando en Uber?*". Bueno, con mi esposa nos habíamos planteado hacer algún tipo de negocio irregular, pero por temor a ir presos, decidimos que yo hiciera Uber. Lo tomo un poco en broma porque, lamentablemente, no

tengo otra salida. Y al igual que yo, no la tienen decenas o centenas de mujeres cabeza de familia que tienen que dedicarse a esto.

Muchas veces, escuchamos: "*Lo que pasa es que la tecnología va más rápido que la legislación*". Bueno, sí, es cierto, pero en 1910 o en 1920. Ahora, la tecnología ayuda a la legislación. Por ejemplo, conocemos lo que pasa en Londres. Sabemos que el Tribunal Supremo del Reino Unido laudó que los trabajadores son dependientes y obliga a la empresa Uber a pagar por ellos, y Uber no se fue de Londres. De Barcelona se fue cuando le obligaron cumplir con determinado compromiso, pero luego volvió. Entonces, no hay que asustarse. Si se va Uber, va a venir Didi. Si se va Didi, va a venir Bolt. Va a aparecer alguna que se va a meter en ese nicho porque la ganancia es inmensa. ¿A costa de quién? A costa de los trabajadores y de los usuarios también. Sin embargo, el argumento de por qué utilizan a los usuarios no es para discutir en este espacio, sino en la Intendencia, que es la que debería controlar las tarifas y su comportamiento en estas empresas.

Creo que estamos en el momento justo. El Poder Ejecutivo presentó un proyecto y la oposición presentó otro. Quiere decir que hay un interés en tratar de solucionar esto. Lo único que pido -casi encarecidamente- es que se llegue a un acuerdo que realmente apoye a los trabajadores. Reitero: somos personas mayores, y si bien hay jóvenes trabajando en esta actividad, hay que dejar algo a los jóvenes que vienen atrás porque no van a tener manera de jubilarse con un Literal E) o con un monotributo. Inclusive -ahora que hablo del monotributo-, el proyecto de ley del Poder Ejecutivo dice que los trabajadores pueden elegir el monotributo. Nosotros tenemos entendido que como ya somos Literal E) no podemos bajar. Eso ya nos lo había dicho el director de la DGI, Serra, en el gobierno anterior. Por lo tanto, no podemos ser monotributistas y tener algún tipo de ahorro, que tampoco lo queremos. En cierto modo, nosotros queremos aportar porque formaría parte de lo que mañana sería nuestra pensión o nuestra jubilación. Creo que insistir en esto es algo que está bien.

Les traje una imagen, que se las voy a dejar, de un *delivery* en una noche de lluvia. ¿Con qué se protege este muchacho? ¡Con una sombrilla! Las fotocopias están hechas en hojas recicladas porque el sindicato no tiene mucho dinero; tenemos que reciclar las hojas. La imagen puede verse como algo simpático o gracioso, pero es una realidad. El *delivery* va con una sombrilla para protegerse de la lluvia. Entonces, alguien tiene que hacer algo por el *delivery* y alguien tiene que hacer algo por los trabajadores de las aplicaciones.

Cuando nos referimos a este proyecto pensamos en las dos actividades: los repartidores y los conductores, pero ahora hay más aplicaciones. Ya hay aplicaciones para enfermeros, para cuidadores, y van a venir aplicaciones para sanitarios, electricistas, carpinteros, etcétera. ¿Y?

El doctor Teijeiro decía que no quería correr a estas empresas porque se perdían fuentes de trabajo. ¡No! ¡Estas no son fuentes de trabajo! Estas son oportunidades de trabajo. Ni siquiera son changas, porque changa es lo que hace un obrero o un peón de albañil cuando va con su fratacho, con su balde y con sus cosas a hacer un trabajo, le pagan \$ 2.000, pero no aporta nada; mete esos \$ 2.000 en el bolsillo. En nuestro caso, nosotros no hacemos changas, porque tenemos que pagar IVA y BPS, como lo deben pagar todos aquellos que están dentro de la legalidad. Entonces, ni siquiera es una fuente de trabajo. Esta es una oportunidad de trabajo que se ha malentendido porque se ha hecho creer -inclusive por errores de algunos estudios de parte de la Intendencia de Montevideo- que es un trabajo de tiempo parcial, que hacemos cuando queremos. ¡No! ¡No! Acá casi hay que cumplir con un horario. Inclusive, uno de los representantes de Cabify dijo que podíamos elegir llevar a nuestros hijos al colegio. Yo no tengo hijos en

edad escolar; podría tener nietos en edad escolar, pero no los podría llevar porque justamente a la hora en la que entran los niños al colegio es cuando tenemos más trabajo. Si destinamos tiempo para llevar a nuestros niños al colegio, perdemos ingresos. O sea que hasta en eso somos dependientes; no hay tal independencia. Sabemos los horarios que hay para trabajar y Uber los reconoce; por eso pone tarifas dinámicas. Cabify hace lo mismo. Ellos conocen perfectamente toda la mecánica. Los que parece que no la saben son aquellos que toman decisiones. Y para saberlo sería bueno que nos tomaran en cuenta, que en algún momento hubiera un ámbito de trabajo para poner sobre la mesa ejemplos, casos o la información que traje. Sería bueno que se manejara esta información y mucha más para que se conociera la situación en la que estamos.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Les agradezco su exposición y también la brevedad a la que pudieron ajustarse. Venimos con atraso derivado de la profundización de este mismo tema, con enfoques más jurídicos y legales de especialistas. Sin embargo, este testimonio era crucial para reflexionar sobre las mejores salidas y para intentar construir una síntesis, que es con lo que me quedo del final.

Quiero hacer consultas bien concretas, prácticas, porque al intentar ver cómo funciona efectivamente la realidad de la relación de los trabajadores con las plataformas, había accedido a más información en el caso de los repartidores de Pedidos Ya. Entonces, primero, quiero consultar cómo se inicia la relación, si los trabajadores de Uber pueden poner alguna condición en algún aspecto o lo que hacen es decir: "*Acepto*" o "*No acepto determinadas reglas de juego*", y cómo se finaliza una relación, es decir, si es por cualquiera de las dos partes, si hay algún tipo de retribución en el caso de que sea por parte de la empresa, si la empresa tiene que fundamentar la desvinculación o el cese del contrato -aunque serían dos empresas-, es decir, en qué términos se da. Eso sería importante para caracterizar exactamente de qué estamos hablando en el caso de Uber.

La segunda pregunta, más concreta todavía, es con respecto al dinero que le queda a la empresa en cada viaje. Nos gustaría tener algún ejemplo, aunque sea aproximado. Por ejemplo, en un viaje de \$ 400, ¿cuánto efectivamente es para los choferes? Sabemos que eso no es ganancia neta porque hay un montón de otros elementos.

La tercera pregunta, también muy concreta, es si la empresa les solicita certificado de estar al día con la DGI, con el Literal E), con el seguro, etcétera, es decir, cuánto se involucra -o no- con esas obligaciones que termina asumiendo el chofer.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero complementar lo dicho por el diputado Gerhard con una consulta que está relacionada con algo que Martínez planteó en dos ocasiones, que es la tarifa y por qué debería estar involucrada la Intendencia y no el Ministerio de Economía, como en el caso del taxi. Estoy de acuerdo en que tiene que haber mayor transparencia en ella.

Quiero saber si hay alguna cuestión puntual o si puede llegar a ser indiferente si hay determinados acuerdos.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Respondo al presidente.

¿Por qué hablamos de la Intendencia? Porque el artículo 2º del decreto aprobado en 2016 deja claro que la Intendencia tiene la potestad de fijar las tarifas. Es la razón por la que nos abrazamos a eso. Sin embargo, entendemos que el Ministerio puede fijarlas, como hace con el taxi, sin duda alguna. Nosotros eso se lo planteamos también al gobierno anterior, pero no tuvo andamiaje. Entonces, seguimos pensando que es la Intendencia la que podría fijar las tarifas y, por eso, pedimos -es una acotación que hago- una mesa de trabajo para que se estudie la paramétrica real de lo que debe salir la tarifa. Hay otra cosa: tuve la suerte de llevar en alguna oportunidad a la diputada Roselló con sus niños y no sé si trabaja con tarjeta de crédito o de débito, pero si trabaja con tarjeta

de crédito a la diputada le llega una tarifa en dólares al final y no en pesos uruguayos. Es decir, si es con débito o con Prex o alguna de esas, llega en pesos porque se lo debitan automáticamente, pero con tarjetas de crédito no es así. Entonces, es otro lucro que tiene la empresa y la Intendencia debe tomar cartas en el asunto.

Con respecto a lo que consultaba el diputado Daniel Gerhard -capaz que alguna de las tres preguntas me queda en el tintero-, la forma de iniciar la relación es descargando la aplicación y aceptando términos y condiciones que si no se aceptan, no se entra. Aclaro que no hay manera de saber cuáles son los términos o condiciones porque son más de setenta u ochenta hojas con una redacción muy jurídica y ninguno de nosotros alcanzamos a entender ni siquiera tres de los párrafos. Entonces, se da por sentado que se acepta y ya está.

Con respecto a si Uber controla pagos de DGI, digo que sí, que Uber los controla, pero por exigencia de la Intendencia de Montevideo que es la que lauda en el decreto las exigencias para los permisarios y para los conductores. Entonces, se exige que estén al día con el BPS, con la DGI, con el seguro del vehículo y con la inspección técnica vehicular. Eso es en el papel, pero ¿la realidad cuál es? La realidad es que hoy, por ejemplo, tenemos compañeros que se han fundido y han tenido que optar entre pagar el BPS -esto ya lo dije en otra reunión- o vivir, por lo que hoy tienen deudas de \$ 200.000 con el BPS porque no han podido pagar. O sea que si, hoy por hoy, la Intendencia regulara eso, quedaría más gente sin trabajo, así que habría que llegar a un acuerdo para que esas personas pudieran ser contempladas.

Acá pasó una cosa que ustedes vivieron, que fue la pandemia. La pandemia a nosotros no nos benefició -a nadie benefició-, pero algunos sectores del transporte recibieron ayudas que nosotros no recibimos. La única ayuda que recibimos fue por parte de la Intendencia, que nos trasladó el pago de la patente de rodados, que correspondía al mes que se declaró la pandemia, un mes más. Eso fue todo lo que nos ayudaron. Le pedimos al Poder Ejecutivo una serie de ayudas y tampoco las tuvimos; es más, ni siquiera hubo respuesta. Una de las ayudas que pedimos fue que como la empresa Uber paga tan poquito de impuestos, por el tiempo que durara la emergencia sanitaria, pagara un poquito más. De esa manera, nosotros pagábamos menos BPS y DGI; pedimos que se completara un poquito. Nosotros en ningún momento dijimos: *"No queremos pagar o queremos que el resto de la ciudadanía pague por nosotros"*. Destaco que siempre pusimos sobre la mesa una opción que era válida: el que tiene un poquito que pague un poquito más por un período, que no sabíamos si iba a ser seis meses, un año o lo que fuera. Lo que hizo el Poder Ejecutivo fue correr los pagos del BPS y la DGI, pero ¿qué sucedió? Sucedió que cuando llegamos a noviembre de 2020, se nos acumuló todo -lo que teníamos que pagar por noviembre y diciembre más lo que teníamos atrasado que no habíamos pagado- y se hicieron volúmenes casi imposibles de afrontar con una merma del 80%. Nosotros, en los períodos más complicados del año 2020 y parte de 2021, llegamos a tener un 80% menos de viajes. Para que ustedes tengan una idea les voy a contar una anécdota tonta: yo un día me dormí sentado en el coche, empecé a roncar y eso me despertó porque no había viajes, pero había que salir. Nuestros pasajeros eran policías y personal médico porque no había niños para llevar a la escuela ni mamás que llevaran los niños a la escuela; no había movimiento. Entonces, a nosotros la pandemia nos redujo tremendamente.

¿Quiénes sobrevivimos? Sobrevivimos aquellos que tenemos suerte -por decirlo de alguna manera-, y voy a poner mi ejemplo. En mi caso, soy casado y mi esposa trabajaba en ese momento, yo hacía lo que podía con Uber y no teníamos que pagar alquiler porque la casa es propiedad de mi esposa. Entonces, costos grandes no teníamos y

podimos ajustarnos el cinturón, pero otras familias no pudieron porque tenían que pagar alquiler, tenían que pagar todo y no les daba. Esa es la respuesta a la otra pregunta.

SEÑOR CANO.- En relación a la pregunta de cómo nos relacionamos con la empresa de la aplicación, como decía Daniel, se descarga la aplicación y se cumple con una serie de requisitos. Nosotros respondemos a los requisitos de la aplicación, a los requisitos del Estado porque tenemos que constituir una empresa y a los de la Intendencia, que nos dice que determinado auto sirve. Obviamente, hay que tener libreta profesional, una cuenta de banco y todas esas cosas; no es tan fácil como decir que agarro el auto y salgo a manejar.

Luego, a la hora de ser desafectados, la aplicación esgrime la argumentación de algún problema con un pasajero. Entonces, puede ser -no es mi caso- que me llegue un mensaje diciendo: *"Hubo quejas de que te propasaste con una pasajera y, por lo tanto, tu cuenta será dada de baja"*. No hay forma de hablar con la empresa para plantear el descargo y uno queda sin trabajo de un momento para otro. Tampoco hay una retribución de la empresa porque te quedaste sin trabajo y te corresponde tanto; eso no existe

En relación a lo que decía Daniel de la parte económica de la empresa, me gustaría resaltar que el sector de los choferes cumple con una serie de requisitos. Por ejemplo, la Intendencia nos hace pagar un seguro doble; cada quien paga un seguro equis por su auto de \$ 100 y nosotros pagamos \$ 200 por ser trabajadores de aplicación. Son cargas que hemos recibido de todos los sectores y cumplimos con todas. Sin embargo, a la empresa de aplicación la DGI le da sesenta días de plazo para pagar las obligaciones que a nosotros se nos descuentan puntualmente. A mí hoy la DGI me descuenta \$ 6.000 por el mes mayo y la empresa los va a aportar al Estado dentro de dos meses, por lo cual tiene una masa de dinero bastante importante con la que juega durante sesenta días por resolución del Estado; es un beneficio.

¿Qué pasa si tengo que cumplir con la exigencia de la Intendencia de cambiar el auto -mi auto dura seis años, es decir, a los seis años hay que cambiarlo o me quedo sin trabajo-, y no pude ahorrar, por lo que tengo que sacar un crédito? ¿Quién me va a dar un crédito si no puedo presentar un certificado de la DGI de que estoy al día porque Uber paga cada dos meses después? Entonces, son un cúmulo de situaciones que hacen a la desprotección del trabajador.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Una cosa que nos quedó pendiente de contestar al diputado Gerhard es que Uber cobra el 25% de la comisión y Cabify cobra un 25%, pero a aquellos coches que son eléctricos les cobra el 20%. Es decir que hace una especie de discriminación entre quien tiene vehículo eléctrico y a gasolina. Uber, dentro de la tarifa, le cobra al usuario, por ejemplo, \$ 300, y a eso hay que descontar el canon, que son los kilómetros recorridos; el seguro del pasajero, que paga el propio pasajero, y la diferencia del IVA entre la comisión que se nos descuenta y lo que realmente cobramos. Entonces, de esa cifra queda, por ejemplo, un 50%, y sobre eso es que se nos paga a nosotros la comisión. O sea que estamos siempre en un desfase y nunca sabemos lo que cobramos. Inclusive, ahora Uber está trabajando con unas tarifas diferenciadas e inventó un sistema que se llama Comfort. Le digo al que utiliza Uber que no baje Comfort porque lo voy a ir a buscar yo en Comfort o en Uber X, ya que es exactamente lo mismo; se supone que es para cobrar un poquito más y no hay una diferencia.

Cuando se habla del algoritmo es como si fuera una receta. Por ejemplo, cambio la posición de la receta y voy a tener el resultado final. El algoritmo es maleable. Se habla del algoritmo para dependientes y autónomos en el proyecto del Poder Ejecutivo, pero ¿quién va a utilizar el algoritmo en un dependiente o en un administrativo? El algoritmo se utiliza en los coches o en los *raider* porque se calcula si llegó a tiempo, si entregó el

pedido y si el pasajero está conforme. O sea que eso lo puede malear tranquilamente la empresa y no tiene ningún tipo de solución a corto plazo.

Lo otro que nos quedó en el tintero fue qué pasa cuando se rompe el vínculo. Yo mañana puedo bajarme de la aplicación y digo: "*No trabajo más y me voy para mi casa*". Lo puedo hacer y queda un cupo que la Intendencia sabrá cómo lo va a ocupar. Pero ¿qué pasa cuando Uber nos saca porque aduce que tuvimos un mal comportamiento con una señora o que le contestamos mal a un señor o que fuimos muy rápido? No tenemos ninguna manera de defendernos. Hay un caso -lo podemos traer en algún momento si nos vuelven a convocar- de un compañero al que un pasajero lo denunció porque creyó que estaba drogado y Uber le dio de baja. Ese muchacho tuvo que ir a un laboratorio a hacerse una prueba, dentro de las seis horas siguientes, para comprobar que no tenía ningún tóxico en la sangre, y lo reintegraron, pero tuvo que presentar ese examen médico. Entonces, ¿en qué termina esto? Esto termina en juicios y, si bien el doctor Teijeiro dijo que tampoco había que sentirse muy preocupados si esto se terminaba arreglando en la justicia, a mí me preocupa. ¿Qué pasa? ¿Cada trabajador va a tener que pasar por un juicio contra las empresas para reclamar lo que las empresas durante determinados años no pagaron? Todos los juicios se están leudando a favor de los trabajadores. Eso quiere decir que hay algo.

Reitero que creo que es el momento de crear esa figura y que Uruguay vuelva a ser, en legislación, ese país que se ha mostrado al mundo. Me refiero a esa figura distinta a la del dependiente y el independiente porque podemos estar días diciendo: "*Sos dependiente; no lo sos; lo sos*"; eso no es así. Hay que inventar y dibujar una figura que nos cubra y que nos proteja realmente, como dijo varias veces el doctor Teijeiro, en el sentido de que hay que proteger a los trabajadores. Para proteger al pibe que andaba con la sombrilla, va a haber que hacer algo al respecto y estudiar una figura que obligue a que estas empresas aporten un poquito más. ¡Que hagan todo el dinero que quieran! Yo no estoy en desacuerdo; yo no quiero socializar a PedidosYa ni a Uber -no me interesa-, sino que quiero hacer uso de esos inventos tan maravillosos. Yo quiero que aporten, que dejen algo y que los ciudadanos puedan movilizarse con tranquilidad, tanto los usuarios como los conductores. Para la diputada Roselló también sería una garantía que el conductor que la lleva a ella con sus niños esté contento, feliz, le hable bien y no la destrata; yo creo que le hablé bien aunque no me di a conocer. Es importante eso.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos su presencia.

Quedó clara su exposición.

Vamos a seguir discutiendo este proyecto de ley.

(Se retira de sala la delegación de la Unión de Conductores Trabajadores de Aplicaciones del Uruguay)

—No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

≠