

Derecho y Sociedad

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
de la Universidad Monteávila

No. 20 - 2023

Jornadas de Derecho Laboral



Universidad Monteávila

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
de la Universidad Monteávila

Derecho y Sociedad 20



Universidad
Monteávila

Noviembre 2023

© Derecho y Sociedad. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila

Reservados todos los derechos

Derecho y Sociedad No. 20-2023 | Noviembre 2023

Los trabajos son parte de las Jornadas “Relaciones de trabajo hoy: un análisis pluridimensional”. Celebradas en la Universidad Monteávila entre el 16 y el 18 de noviembre de 2022.

Depósito Legal: MI2021000541

ISSN-L: 1317-2778

ISSN: 1317-2778 (Impresa)

ISSN: 2790-380X (En línea)

Caracas, Venezuela

RIF Universidad Monteávila: J-30647247-9

Derecho y Sociedad es una Revista de publicación bianual

Derecho y Sociedad es una publicación de carácter científico, arbitrada, indexada, de frecuencia bianual, dedicada al estudio y difusión del Derecho, que cuenta con una versión de acceso gratuito en la página web de *Derecho y Sociedad* (www.derysoc.com), y con una edición impresa de tapa blanda, la cual es distribuida a través de imprentas de formato *on demand* y librerías jurídicas especializadas.

Derecho y Sociedad es una revista jurídica de convocatoria abierta en la que durante la convocatoria los distintos profesores, estudiantes, investigadores y profesionales dedicados al estudio del Derecho y otras Ciencias Sociales envían sus trabajos al Consejo Editorial para que ésta realice el proceso de arbitraje doble ciego por pares de dichos trabajos. Es un proyecto sin fines de lucro, lo que significa que los autores publican sus artículos de forma gratuita.

Las Autoridades de la Universidad Monteávila, el Consejo Editorial y el Consejo Asesor de *Derecho y Sociedad*, su Dirección y Consejo Editorial, no se hacen responsables del contenido de los artículos, ni de las opiniones expresadas por sus autores, ya que las opiniones e ideas aquí expresadas pertenecen exclusivamente a ellos.

DERECHO Y SOCIEDAD

**REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA**

Final Ave. Buen Pastor, Boleíta Norte, Caracas, Venezuela
derechoysociedad@uma.edu.ve

Teléfonos: (+58 212) 232.5255 / 232.5142 - Fax: (+58 212) 232.5623 Web:
www.uma.edu.ve / www.derysoc.com

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD
MONTEÁVILA**

Eugenio Hernández-Bretón
Decano

Diana Trías Bertorelli
Directora de la Escuela de Derecho

Eucaris Meza de Valdivieso
Coordinadora Académica

CONSEJO EDITORIAL DE DERECHO Y SOCIEDAD

Carlos García Soto
Director

Andrea Salima Cifuentes
Subdirector del Blog

Rodrigo Farías Díaz
Subdirector de Revista

Fernando Sanquínico Pittevil
Asesor del Consejo Editorial

CONSEJO ASESOR DE DERECHO Y SOCIEDAD

Guillermo Tell Aveledo
María Bernardoni de Govea
Marcos Carrillo
Jesús María Casal
María Alejandra Correa
Résmil Chacón
Rafael J. Chavero G.
Faustino Flamarique
José Ignacio Hernández G.

Pedro Jedlicka
Rogelio Pérez Perdomo
Gonzalo Pérez Salazar
Pedro A. Rengel N.
Alejandro Silva Ortiz
Diana Trías Bertorelli
Daniela Urosa Maggi
Vicente Villavicencio Mendoza
Carlos Weffe

Colaboran en este número

Mario E. Ackerman
Humberto José Angrisano Silva
María Bernardoni de Govea
César Augusto Carballo Mena
María Dina De Freitas Andrade
Eloína Pérez Di Giacomo
Luis Eduardo Díaz
Alejandro Disilvestro Carli
Héctor Armando Jaime Martínez

Thomas Pérez Gruber
Luigi Pisella
Tiziana Polesel
Paúl Rosillón Ruiz
Roberto Ruiz Tovar
José Elías Torres
Alfonso Valbuena C.
Luis Manuel Zavala
Carmen Zuleta de Merchán

Índice

Nota Editorial	i
Carlos García Soto	
Presentación	iii
María Bernardoni de Govea	
Palabras del Rector de la Universidad Monteávila	vii
Guillermo Fariñas Contreras	
Palabras del Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila	xi
Eugenio Hernández-Bretón	
Bloque A: El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio	13
Informe de la Relatoría del Bloque A: El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio	15
Thomas Pérez Gruber	
Pertinencia del diálogo social	25
María Bernardoni de Govea	
Transcripción del debate entre los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	49
Moderador: Roberto Ruiz Tovar. Panelistas: José Elías Torres, Eloína Pérez Di Giacomo, Luis Manuel Zavala, Luigi Pisella, Tiziana Polesel y Alejandro Disilvestro Carli	
Bloque B: Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social	75

Informe de la Relatoría del Bloque B: Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social	77
María Dina De Freitas Andrade	
Trabajo, ocio y libertad en tiempos de trabajo remoto	91
Mario E. Ackerman	
Empresas digitales y prueba del vínculo laboral	107
César Augusto Carballo Mena	
La transformación digital y la organización emergente	133
Paúl Rosillón Ruiz	
Los tipos de protección social en el teletrabajo	151
Luis Eduardo Díaz	
La ordenación del tiempo de trabajo en la era digital	173
Héctor Armando Jaime Martínez	
La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores	189
Alfonso Valbuena C.	
Bloque C: Jurisprudencia laboral y vigencia del derecho del trabajo	201
Procedimiento único virtual. Una propuesta para una justicia digital	203
Carmen Zuleta de Merchán y Humberto José Angrisano Silva	
Normas Editoriales de Derecho y Sociedad	219

Los tipos de protección social en el teletrabajo

Luis Eduardo Díaz*

pp. 151-172

Sumario

I. Introducción | II. La protección social del trabajador digital | III. Medidas legales de protección social a favor de trabajadores con empleos atípicos | IV. Medidas legales de protección social adoptadas | 1. Argentina | 2. Chile | 3. Colombia | 4. México | V. La protección social en la Unión Europea | 1. Alemania | 2. Bélgica | 3. España | 4. Francia | 5. Italia | 6. Reino Unido | VII. Conclusiones

* Profesor de la Universidad del Zulia (LUZ).

Los tipos de protección social en el teletrabajo

Resumen: El artículo tiene como propósito apreciar la evolución y el avance de la legislación en algunos países y considerar varias alternativas de protección social para los teletrabajadores. La mayoría de los trabajadores autónomos en la región no están amparados y en algunos países de Europa carecen de cobertura en alguna de sus ramas, en muy pocos, la protección social de los autónomos es idéntica a la de los trabajadores dependientes. En los países pertenecientes a la Unión Europea (UE), existe una clara distinción entre el empleo autónomo y el dependiente. En buena medida, la desprotección de los trabajadores digitales está directamente relacionada con la de los autónomos, siendo el caso que la disparidad entre asalariados y no dependientes es aún significativa.

Palabras claves: Seguridad social | Protección social | Plataformas digitales | Teletrabajador.

Types of social protections in teleworking

Abstract: The purpose of the article is to appreciate the evolution and progress of legislation in some countries and to consider various alternatives for social protection for teleworkers. Most of the self-employed workers in the region are not covered and in some European countries they lack coverage in any of their branches. In very few, the social protection of the self-employed is identical to that of dependent workers. In the countries belonging to the European Union (EU), there is a clear distinction between self-employment and dependent employment. To a large extent, the lack of protection of digital workers is directly related to that of the self-employed, being the case that the disparity between employees and non-dependents is still significant.

Keywords: Social Security | Social Protection | Digital Platforms | Teleworker.

I. *Introducción*

La era digital tiene muchos aspectos positivos e incuestionables. La tecnología permite la transmisión de datos de afiliación, cotización y registra las diferentes variaciones contractuales con rapidez y bajo costo. Asimismo, provee ingresos suplementarios y flexibilidad para organizar el trabajo, pero en la mayoría de los casos, se observan efectos negativos en la salud y un bajo nivel de remuneraciones de los trabajadores de plataformas. La carga de trabajo aumenta, el ritmo de actividad física o mental es intenso y se entrecruzan la mayor parte de las veces, las fronteras laborales y familiares¹. Es frecuente el fraude a la ley, la simulación del contrato de trabajo y existen complejos procesos de registro y pago de contribuciones a la seguridad social que imposibilitan en muchos países la afiliación.

Este ensayo, empleando el método dogmático descriptivo, tiene como objetivo apreciar la evolución y el avance de la legislación en algunos países y considerar varias alternativas de protección social del teletrabajo, una modalidad de empleo impulsada por el desarrollo tecnológico en la que los criterios de elección sobre remuneración y duración del contrato son hartamente limitados, disminuyendo con ello las posibilidades de cobertura enfocada en empleos estandarizados².

Una encuesta mundial de la OIT de 2017 reveló que 6 de cada 10 teletrabajadores contaban con un plan de salud, seguro social solo el 37 por ciento, pensiones un 35 por ciento, y asistencia brindada por el Estado, un 29 por ciento. En la mayoría de los casos, la cobertura provenía del trabajo principal de los encuestados o de miembros de su familia. Solo el 16 por ciento de los trabajadores para quienes la procedencia fundamental de los ingresos derivaba de la plataforma-, contaban con un plan de jubilación, comparado con el 44 por ciento de aquellos para los que el trabajo remoto no era la fuente primaria de recursos.

¹ Marion Flécher, “Las start-ups: de nuevas formas de organización del trabajo a nuevas formas de restricciones”, en *De(s)liberar el trabajo: Desafíos de la salud laboral: democracia y temporalidades*, de Claire Edey Gamassou y Arnaud Mias (Buenos Aires: Teseo, 2021), <https://www.teseopress.com/desliberareltrabajo/chapter/las-start-ups-de-nuevas-formas-de-organizacion-del-trabajo/>.

² Oficina Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_684183.pdf.

El teletrabajo, individualizado y fragmentado³, se demanda global o localmente de diversas formas: por una aplicación (App), por el internet (online), sin una conexión activa (offline), o, se requiere para culminar la tarea de la presencia física del trabajador. En ninguno de estos casos, existe propiamente una comunidad laboral, prevalece más bien; una multitud de trabajadores que realizan labores individuales y externas a la empresa virtual, lo que entraña una disminución de la solidaridad que afectará al financiamiento de la seguridad social; menos cotizaciones al fondo colectivo, supondrá menos recursos redistribuidos.

II. La protección social del trabajador digital

La inseguridad social y las afecciones psíquicas del trabajador digital son similares a la de los demás empleos atípicos⁴, pero con la peculiaridad que los teletrabajadores pudieran participar en todos los ámbitos de la atipicidad a la vez: pueden ser contratados a tiempo parcial, de forma temporal o como independientes. Tamaña adaptabilidad, beneficiosa para organizar el desempeño de los deberes y sus resultados, pudiera ponerlos, sin embargo, fuera del radar de alguno de estos estatutos de protección, ya precarios de por sí.

El trabajador autónomo sobresale en la economía de plataformas por decisión a priori de la empresa intermediaria; la autonomía es más bien una exigencia, cuyas consecuencias organizacionales y administrativas asume el teletrabajador. También en muchos casos este no quiere perder la flexibilidad que el trabajo a distancia le brinda, pero con o sin autonomía, hay que tomar en cuenta las prestaciones de seguridad social que por derecho le corresponden. La mayoría de los trabajadores independientes en la región no están amparados y en algunos países de Europa carecen de cobertura en alguna de sus ramas⁵.

³ Fondeur Yannik, “Trabajar y hacer empresa de otra manera: el caso de un grupo de freelancers informáticos”, en *De(s)liberar el trabajo: Desafíos de la salud laboral: democracia y temporalidades*, de Claire Edey Gamassou y Arnaud Mias (Buenos Aires: Teseo, 2021), <https://www.teseopress.com/desliberareltrabajo/chapter/las-start-ups-de-nuevas-formas-de-organizacion-del-trabajo/>.

⁴ Christina Behrendt y Quynh Anh Nguyen, “Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work” (Ginebra, el 15 de mayo de 2018), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_629864.pdf.

⁵ Son los casos de Bélgica, Suiza, Grecia, Chipre, Francia, Italia, Lituania, Macedonia, Malta, Noruega, Eslovaquia y Turquía, entre otros países. Solo en Croacia, Hungría, Islandia, Luxemburgo y Eslovenia, la protección social de los autónomos es idéntica a la de los dependientes.

De allí que se derive la idea, -como se explicará más adelante, de crear una categoría intermedia entre la dependencia económica y la autonomía.

La homologación de beneficios previsionales o la equivalencia de prestaciones de seguridad social, generalmente aplicables al trabajo por cuenta ajena, no resulta fácil cuando la faena se ha desterritorializado, la estabilidad en el empleo está fuera del alcance de los sindicatos y el poder financiero se ha emancipado del control de los Estados.

Debido al impacto que producen las nuevas tecnologías, la concepción clásica del trabajo a domicilio ha cambiado, porque se ha masificado el control que la empresa puede ejercer sobre el trabajador y la organización de la actividad es más flexible. Operan también condicionantes histórico-normativos sobre el desarrollo institucional de la seguridad social y los que son inherentes al funcionamiento del mercado de trabajo y su patrón de informalidad en la región.

Las medidas que se adoptan establecen diferentes clases de subsidios y tasas de financiamiento ajustadas a la duración de los contratos y el nivel medio de remuneraciones de los atípicos. Del mismo modo, la simplificación de trámites administrativos, la taquilla única y el monotributo, han sido medidas acertadas para mejorar la afiliación y recaudación. También favorablemente se ha extendido la cobertura al trabajador a tiempo parcial, tal como señala el Convenio 175 de la OIT⁶. En este contexto, los países miembros de la OIT que ratifiquen el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, deben formular una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en consulta con las organizaciones más representativas⁷. Pese al bajo número de ratificaciones, es halagüeña su ligera mejoría comenzando el siglo XXI y la decisión de la Conferencia de adoptar a la seguridad y la salud en el trabajo como principio y derecho fundamental⁸. Es asimismo plausible que la OIT haya decidido incluir en la agenda de 2025 (sesión número 113), la cuestión del trabajo decente en la economía de plataformas.

⁶ El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), expresa que deberán adoptarse medidas para asegurar que un trabajador a tiempo parcial reciba la misma protección de que goza un trabajador a tiempo completo en situación comparable. Hasta el año 2022, el Convenio había sido ratificado por 20 países. Únicamente Guatemala y Paraguay lo han hecho en la región.

⁷ En América latina el Convenio ha sido ratificado por 7 países, hasta el 2022, se cuentan 75 ratificaciones.

⁸ Decisión de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra en junio de 2022.

Los interlocutores sociales en el ámbito comunitario europeo firmaron en el año 2002 un Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea⁹. Y un número creciente de países oferta una visa digital, como lo hace Portugal, con la clara intención de repoblar su territorio¹⁰. Otras naciones europeas y del caribe desarrollan esta modalidad para incentivar el consumo interno, y economías más grandes como las de Brasil e Italia, lanzan sus propias iniciativas¹¹, las que han aumentado a raíz de la pandemia para atraer turistas y nuevas fuentes de ingresos¹². No obstante, los nómadas digitales deben asumir gastos de tramitación, aportar prueba de ingresos, contratar un seguro de responsabilidad y, el derecho a la portabilidad no se ha extendido.

III. Medidas legales de protección social a favor de trabajadores con empleos atípicos

⁹ Lo suscriben la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo Véase en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

¹⁰ “¡Ya está disponible la nueva visa nómada digital de Portugal para trabajadores remotos!”, *Condé Nast Traveler*, el 23 de octubre de 2022, <https://www.traveler.es/articulos/nueva-visa-nomada-digital-portugal-trabajadores-remotos>.

¹¹ Mark Johanson, “Los países que ofrecen visas exclusivas para atraer a los nómadas digitales”, *BBC News Mundo*, el 18 de julio de 2022, <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-62202270>.

¹² Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Panamá, ofrecen visas de trabajo con prueba de ingreso, la adopción de algún seguro de responsabilidad y el pago de una tasa. Argentina estrena también un programa con beneficios fiscales, esperando captar con ello a nómadas estadounidenses y de Europa occidental. “Migraciones Argentina lanza visa para nómadas digitales”, *Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe*, el 11 de mayo de 2022, <https://www.sela.org/es/prensa/servicio-informativo/20220511/si/80290/migraciones-argentina-lanza-visa-para-nomadas-digitales>. La ley 27.555 de 2020, establece en su artículo 17 que cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo, la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja. En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones. Las visas más onerosas resultan las de Anguila y Barbados, de 2000\$, la menos costosa es la de Aruba de 75USD que no exige además prueba de ingresos. La de mayor duración es la de Alemania, de 36 meses y vale 100USD.

Países	Tipo de trabajador	Medidas
España, Francia y Países Bajos	Trabajador a tiempo parcial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cada hora de trabajo se contabiliza a los efectos de las contribuciones de seguridad social con extensión de los beneficios, incluyendo seguro de desempleo, salud y pensión (Países Bajos). 2. Equivalencia del tiempo de trabajo parcial como porcentaje del tiempo de trabajo de un empleado a tiempo completo, disminuyendo así el período de contribución requerido (España). 3. Acuerdos sectoriales de umbrales mínimos (diálogo social en Francia).
Alemania, Bolivia, Chile, Japón y Vietnam	Trabajador temporal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción del período de acceso para obtener cobertura, de 3 meses a 1, contabilizada por número de horas a la semana y mes (Japón y Vietnam). 2. Acreditar cotizaciones durante el período de cuidados o para reducir la inequidad de género (Alemania, Bolivia, Chile y Japón). 3. Existencia de seguros específicos, por ejemplo, a artistas y publicistas, estableciendo una cantidad global según el valor del contrato, la que es pagada por el

		empleador, el trabajador, además de un subsidio del gobierno.
Argentina, Brasil, Chile, China, Costa Rica, España, Francia y Uruguay	Trabajador autónomo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reduciendo el salario base de cotización o usando diferentes tasas de pago. 2. Subsidios a la contribución 3. Simplificación de pagos o simplificación del tax en un único pago (Monotributo).

La protección social del trabajador digital podría alcanzarse, escogiendo algunas de estas alternativas, las que se enumeran a continuación: i) ampararlos por un régimen universal de seguridad social que no obedece a un estándar contractual. La seguridad social universal ampliaría la autonomía subjetiva, facilitada por la tecnología. En medio de un contexto de absoluta desprotección, es una alternativa de política saludable, pero antes debe definirse por los actores sociales su contenido y su financiamiento; ii) considerarlos como dependientes, presumiendo la existencia de un contrato de trabajo, no obstante, ello no abarcaría a los que son autónomos; iii) calificarlos como teletrabajadores, gozando de un régimen de seguro social o suministrado por la asistencia social; iv) que sean considerados como dependientes o como autónomos, según sea el caso, cancelando las cotizaciones las plataformas, y; v) que se adopte una categorización intermedia entre la autonomía y la dependencia, como la del “trabajador

autónomo económicamente dependiente”, la que provee aparte de los derechos laborales, los de la protección social¹³.

IV. Medidas legales de protección social adoptadas

La mayoría de las regulaciones sobre el trabajo remoto, surgieron durante la pandemia¹⁴. De los países seleccionados (Argentina, Chile, Colombia y México), se examinan aquellos aspectos de protección social en su sentido más amplio, incluido el régimen de salud y seguridad en el trabajo.

1. Argentina

Varios proyectos de ley habían sido presentados hasta la sanción de la Ley 27.555 de 30 de julio de 2020, como parte integrante de las medidas de aislamiento social, permitiendo en este caso, la continuidad laboral gracias al trabajo remoto.

Las personas que laboren bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada (Artículo 6). Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio. El Decreto reglamentario del contrato de teletrabajo de febrero de 2021, apunta que la persona que ejerza el derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza.

¹³ Para un estudio de las alternativas, consúltese los trabajos de María Luz Rodríguez Fernández: María Luz Rodríguez Fernández, “Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social” (Organización Internacional del Trabajo, el 1 de junio de 2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_806083.pdf; María Luz Rodríguez Fernández, “Las pensiones y las nuevas formas de empleo de la revolución digital”, *Mediterráneo económico*, núm. 34 (2021): 215–34, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8095698>; y, María Luz Rodríguez Fernández, “Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57 (2020): 4, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7663070>

¹⁴ Son los casos de Bolivia, Ecuador, Panamá, Paraguay y El Salvador.

2. Chile

La Ley 19.759 de 2001, por la que se modifica el artículo 22 del Código de Trabajo, excluye a los teletrabajadores de la limitación de la jornada de 45 horas semanales, pero será la Ley 21.220 del año 2020, la que modifica y amplía las disposiciones en torno al teletrabajo. Esta establece como principio el respeto al límite máximo de la jornada diaria y semanal, aunque ambas partes pueden acordar ser excluidas del límite máximo. La ley presume que el teletrabajador estará afecto a la jornada ordinaria cuando el contratante ejerciere una supervisión o control sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. Si el trabajador a distancia distribuye libremente su horario de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a la desconexión. Este deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas (parte in fine del artículo 152 qtr.J).

El Ministerio del Trabajo y de Previsión Social facilita un instrumento de autoevaluación de riesgos que evalúa los ergonómicos, ambientales y psicosociales derivados de la prestación de servicios que pudieran afectar al teletrabajador tales como “aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.” En base a esta evaluación, el empleador deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros, la que será reportada a la administración del trabajo de conformidad con el Reglamento No 18 de 2020.

El Código de Trabajo vuelve a modificarse por la Ley 21.431 de 11 de marzo de 2022, regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. El trabajador de plataformas digitales independiente tendrá derecho a acceder a la cobertura de seguridad social, cotizando según resulte aplicable, del mismo modo, a cobertura de salud, pensiones de vejez, reconocimiento de cargas familiares, seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez, sobrevivencia, y de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud (parte in fine del Artículo 152 quáter Y).

La empresa de plataforma digital de servicios deberá proporcionar al trabajador la capacitación requerida, los instrumentos de seguridad industrial (casco de protección, rodilleras y coderas cuando utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios) y un seguro de daños que asegure los bienes

personales que utiliza durante la faena, con una cobertura mínima anual (Artículo 152 quinquies F).

3. Colombia

La Ley 1221 de 2008 tiene por objeto establecer normas para promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). El Decreto 0884 de 2012 que la reglamenta, establece que los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y el pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Todos los trabajadores que perciban al menos un salario mínimo mensual legal vigente deben estar afiliados como cotizantes. En el caso de trabajadores subordinados, la cotización a los sistemas de salud y pensiones se financia de manera conjunta entre el empleador y el trabajador, mientras que en el de riesgos laborales estará a cargo del empleador. Para los trabajadores independientes, las cotizaciones al sistema son financiadas directamente por ellos mismos, a excepción de la realizada al de riesgos laborales para trabajadores clasificados en determinados niveles de riesgo (IV o V) que corren por cuenta del contratante¹⁵. El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto para efecto de lo cual; deberá hacer llegar a la Administradoras de Riesgos Laborales (en lo adelante ARL), copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral, adjuntando el formulario facilitado por esta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse. El impreso indicará la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar, el horario, la clase de riesgo que corresponde a las labores y la clase de riesgo correspondiente al centro de trabajo, debiéndose publicar en la página web de la ARL para fines de consulta y descarga¹⁶. En el caso que existan múltiples contratos, el formulario debe permitir identificar las diferentes convenciones.

¹⁵ Grupo de riesgo 4: Riesgo individual y poblacional elevado, producido por agentes patógenos que suelen provocar enfermedades graves en el ser humano o los animales y se transmiten fácilmente de un individuo a otro, directa o indirectamente. Normalmente, no existen medidas preventivas y terapéuticas eficaces. Clase V (Riesgo Máximo), es el que pudiera existir en areneras, manejo de asbestos o explosivos, en el trabajo de bomberos, construcción, explotación petrolera y minera, entre otros.

¹⁶ “ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Formularios gestión”, consultado el 10 de noviembre de 2022, <https://www.arlsura.com/index.php/176-gestion-administrativa/gestion-administrativa/1842-formularios-gestion>.

Desde el 2019 algunas plataformas de delivery decidieron contribuir con el programa de beneficios económicos periódicos (BEPS), el que establece un subsidio a los trabajadores de bajos salarios a modo de combatir la informalidad de su mercado de trabajo, esta vez; en beneficio de sus repartidores¹⁷. Los riesgos laborales hasta 2021, estaban cubiertos por Domicilios.com¹⁸, la que desaparece después de una fusión con iFood¹⁹.

Las ARL en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas de higiene y seguridad a las características propias del teletrabajo y deberán elaborar una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo, suministrándola al teletrabajador y al empleador.

En el año 2021, la Ley 2121 por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto, establece en su artículo 18, un formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.

El artículo 24 de la referida ley expresa que las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo de manera única, el cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales. El empleador deberá ser notificado previamente, sin que el horario afecte de manera sustancial el giro ordinario de su negocio y exista mutuo acuerdo entre las partes para proceder con la fijación de horarios compatibles.

¹⁷ Ana Paula Camelo et al., “Thematic Briefing #7 - Social Security and Work on Digital Platforms” (Sao Paulo, 2021), <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/bbf15d59-dfc2-46bc-84b5-345c508cbc0e/content>.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política* (Bogotá: Organización Internacional del Trabajo / Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf.

¹⁹ iFood opera en el segmento de entregas de comidas por solicitud en línea. La plataforma cubre el pago a salud, pensión y ARL.

La desconexión digital se regula por la Ley N° 2191 de 06 de enero de 2022, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral (artículo 1). Su inobservancia podría constituir una conducta de acoso laboral, siempre que reúna las características de ser persistente y demostrable. Prevé el diseño por empresa y sector de una política de desconexión laboral debidamente reglamentada, la que definirá por lo menos; los lineamientos frente al uso de las TIC, un procedimiento de quejas y un mecanismo de solución de conflictos.

Por Decreto No. 555 de 09 de abril de 2022, se obliga al empleador a entregarle a la ARL la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin, para informar el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal y la clase de riesgo. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador. Este deberá ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, de retiro y post incapacidad para identificar las condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros.

4. México

La reforma de la Ley Federal de Trabajo de 2015 define en su artículo 311 que también será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación²⁰. Tal reforma no servirá de mucho para hacer frente al fenómeno de las plataformas digitales²¹. Y es por lo que, el 11 de enero de 2021, se modifica nuevamente el artículo y se adiciona un capítulo completo en materia de teletrabajo (XII Bis). La persona trabajadora bajo esta modalidad será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las TIC. Se registrarán por las disposiciones del nuevo capítulo, las relaciones laborales que se desarrollen más de

²⁰ Academia Internacional de Teletrabajo para América Latina y el Caribe, *Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Primer informe* (Brasil: Academia Internacional de Teletrabajo para América Latina y el Caribe, 2017).

²¹ Graciela Bensusán, “Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México”, *Macroeconomía del Desarrollo*, Macroeconomía del Desarrollo, 203 (2020).

cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

El patrono deberá inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo en el régimen obligatorio de la seguridad social. Las condiciones especiales de seguridad y salud serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo considerar los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud. Sin embargo, hasta el 2021, solo se les permitía a quienes trabajaban a distancia la incorporación voluntaria como trabajadores independientes a través de convenios con el instituto de los seguros sociales y aplicables para plataformas digitales de reparto de bienes y servicios de transporte de pasajeros con las firmas UBER, DiDi, Beat y Rappi²². Los convenios permiten contar con los seguros de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez, guarderías y prestaciones sociales extensible a sus familias. El programa parte del supuesto de que todos los trabajadores de plataforma laboran a tiempo completo a los efectos de su cotización, lo que eleva la misma desfavorablemente para un trabajador a tiempo parcial o autónomo. Las retenciones son elevadas, representan alrededor del 30 por ciento del ingreso diario del mínimo legal permitido y las plataformas están eximidas de gravamen.

En resumen, se reconoce el derecho a los cuidados en la legislación de Argentina y Colombia de forma muy parecida. El derecho a la desconexión constituye la síntesis de los esfuerzos regulatorios en Chile y Colombia. La legislación chilena ofrece cobertura expresa a los teletrabajadores independientes, cuya afiliación es obligatoria y el empleador se obliga a dotar específicamente a los repartidores de sus instrumentos de seguridad. En el caso de Colombia, la afiliación será para todo trabajador que devengue el mínimo y en México, la incorporación es voluntaria a través de convenios con el seguro social. En ningún caso, las plataformas pagan cotizaciones a la seguridad social, salvo en Colombia que lo hacen de forma voluntaria.

²² Josué Mesraim Dávila Soto, “Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales en México”, *IUS ET SCIENTIA* 8, núm. 1 (el 27 de junio de 2022): 129–49, <https://doi.org/10.12795/IETSCIENTIA.2022.i01.08>.

V. *La protección social en la Unión Europea*

En los países pertenecientes a la Unión Europea (UE), existe una clara distinción entre el empleo autónomo y el dependiente. Las figuras intermedias entre la subordinación y la autonomía no siempre son claras y no ha sido posible una protección social equivalente a la del trabajador dependiente²³.

La Directiva 2019/1152 de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, procura mejorar las condiciones de trabajo y establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral. Establece que los trabajadores a demanda y de las plataformas en línea, pueden estar incluidos en su ámbito, aplicándose de ser el caso, los criterios para determinar su estatus de trabajador por cuenta ajena desarrollados en diferentes fallos por el Tribunal de Justicia.

El debate gira en reconocer a los trabajadores a distancia como dependientes para evitar prácticas abusivas, estatuyendo una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo, considerando a la plataforma como un empleador y no como una intermediaria de la relación²⁴.

Se identifican distintas ejecutorias: la de monitorear el funcionamiento de las ciberempresas, mejorar el registro al sistema de seguridad social, establecer sus contribuciones y promover iniciativas privadas que aumenten la cobertura.

El estatus sobre el trabajador de plataforma es competencia primaria de cada Estado, sin embargo, la Corte de Justicia de la UE ha establecido indicadores para definir a un trabajador bajo dependencia, lo que aparte de haber sido incluido en diferentes textos legales, se hizo en la mentada Directiva 2019/1152, favoreciendo a los repartidores un creciente número de decisiones judiciales. La protección social de los trabajadores de plataforma en los países de seguidas enumerados se encuentra demarcada predominantemente por la autonomía de los teletrabajadores, a excepción como se ha dicho, de los despachadores o riders. En buena medida, el desamparo de los trabajadores digitales está directa-

²³ Raphaël Haeflinger, *Travailleurs des plateformes: quel statut pour quelle protection sociale?* (Paris: Eurogip, 2022).

²⁴ Tamara Kool, Giulio Bordon, y Franziska Gassmann, "Access to Social Protection for Platform and Other Non-Standard Workers: A Literature Review", *MERIT Working Papers*, MERIT Working Papers, el 19 de enero de 2021, <https://ideas.repec.org/p/unm/unumer/2021002.html>.

mente relacionado con el de los autónomos. La disparidad entre asalariados y no dependientes es significativa. Los derechos sociales propios de la dependencia -como señaló Supiot ya al cierre del siglo XX-, trasladados para beneficiar en determinados aspectos del Derecho del Trabajo a los que no son ni asalariados ni empresarios, fueron tomados muy en cuenta por numerosas legislaciones nacionales.

1. Alemania

Los autónomos se afilian voluntariamente a un seguro privado o público de salud, el cual no aplica para las indemnizaciones diarias por enfermedad temporal. (La afiliación obligatoria a un seguro de salud es excepcional).

El Tribunal Federal del Trabajo, el 01 de diciembre de 2020, reclasificó a un autónomo como dependiente, lo que no ha afectado los niveles de contratación y la adopción de modelos flexibles de organización²⁵.

2. Bélgica

Los trabajadores de plataforma no tenían un mecanismo de protección social. Pagaban un tax que de hecho los ubicaba en una categoría intermedia entre la dependencia y la autonomía. En octubre de 2020, una decisión no vinculante reconoció a un trabajador de Uber como empleado y en el 2021, los afilió a la seguridad social un Tribunal de Bruselas, aunque los sigue reconociendo como autónomos.

3. España

Existe una categoría intermedia, la del autónomo económicamente dependiente del cliente (TRADE), estableciéndose criterios y condiciones para calificar y determinadas garantías para su ejercicio, como la libertad de asociación y la salud ocupacional. La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, dice que un TRADE es aquel que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen

²⁵ “Teletrabajo en Alemania apenas disminuye a pesar del fin de su obligatoriedad”, SWI swissinfo.ch, el 9 de mayo de 2022, https://www.swissinfo.ch/spa/alemania-trabajo_teletrabajo-en-alemania- apenas-disminuye-a- pesar-del-fin-de-su-obligatoriedad/47577690.

económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

El TRADE debe reunir simultáneamente las siguientes condiciones: i) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, salvo determinadas excepciones, ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes; ii) no ejecutar su actividad de manera indiferenciada de los demás trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente; iii) disponer de infraestructura propia, necesaria para el ejercicio de la actividad; desarrollarla con criterios organizativos individuales, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; y, iv) percibir una contraprestación económica en función del resultado de su tarea, asumiendo el riesgo de aquélla.

El artículo 14 de la Ley 20, indica que el TRADE tendrá derecho a una interrupción mínima de su actividad anual de 18 días hábiles y, mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional, se determinará el régimen de descanso y jornada. El horario procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional.

La acción protectora comprenderá la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo, la incapacidad temporal y enfermedades profesionales.

En los tribunales cursan reclamaciones por la utilización injustificada de la figura TRADE o del empleo de falsos autónomos y los trabajadores han creado figuras alternas al sindicato, con cooperativas de trabajo para mejorar su posición negociadora. Por su parte, los empresarios han propuesto un TRADE digital donde la vinculación sea más bien de naturaleza mercantil, cumpliendo determinados supuestos, entre los cuales destaca la autonomía, la no exclusividad con la plataforma y la disminución del umbral de dependencia económica. Plantean la posibilidad de establecer coberturas adicionales, tales como el pago de una indemnización ante la extinción unilateral del contrato por parte de la

plataforma, provisión de un seguro de accidentes y coberturas de responsabilidad o formación y capacitación profesional, entre otras²⁶.

La Corte Suprema en septiembre de 2020 reconoció la existencia de una relación de trabajo subordinada entre un trabajador y la empresa Globo. Más de 40 decisiones se contabilizaban hasta enero de 2021 a favor de reconocer la subordinación entre los repartidores y las diferentes plataformas.

La Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, promulgada por la expansión de la pandemia, tuvo como uno de sus objetivos detener la caída del empleo, lo que provocó la utilización masiva de los expedientes temporales de regulación de empleo²⁷. Después la Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia, procura afrontar los cambios post COVID-19, aumentar la calidad del empleo y reducir la existencia de brechas salariales y profesionales. La normativa se complementó con la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital que cubre el riesgo general de pobreza, a modo de seguro colectivo frente a carreras laborales inciertas, producto de una crisis como la derivada de la pandemia, la robotización y el cambio climático, y, dispuesto como prestación económica en su modalidad no contributiva.

4. Francia

La protección social está diseñada para proteger a los trabajadores bajo dependencia ajena y es de suponer entonces que existen brechas con respecto a los demás sectores²⁸.

La ley de protección de accidentes de 2016 obliga al trabajador a suscribir un seguro colectivo con la plataforma, deber que alcanza a los independientes. Aparte de eso, una legislación de 2019 opera en favor de transportistas privados de personas, de envío y entrega de productos, pudiendo estos rechazar un servicio sin ser penalizados, escoger sus horas de trabajo y desconectarse.

²⁶ Albert Pastor et al., *Plataformas digitales. Condiciones de trabajo y representación colectiva. Retos de futuro*, dir. Antonio Martín Artiles (Barcelona: CCOO, 2020), https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2020/235661/202009_EstudiDigitalizacion_total.pdf.

²⁷ Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), es cuando una empresa en una situación excepcional procura autorización para suspender los contratos de trabajo o reducir sus jornadas de manera temporal, sin despedirlos, a raíz de dificultades económicas, técnicas, organizativas o de producción que pongan en riesgo la continuidad de sus operaciones.

²⁸ Kool, Bordon, y Gassmann, "Access to Social Protection for Platform and Other Non-Standard Workers".

La Corte de Casación en 2018 y 2020 ha reconocido la subordinación de los despachadores y el Tribunal de Relaciones Industriales de París ha aceptado la existencia de la relación de trabajo entre un chófer de entregas y la plataforma Deliveroo.

5. Italia

Existió en el 2015 una categoría intermedia muy controversial y que obligaba a múltiples aclaratorias sobre quiénes estaban o no clasificados como “colaborador continuo de la empresa contratante”, hasta la introducción en 2019 del “colaborador coordinado por el cliente”, es decir; la de un trabajador que no era completamente autónomo ni dependiente. La reforma introdujo algunas garantías mínimas en beneficio de los repartidores en materia de salud y accidentes a cargo de las plataformas. Las empresas igualmente se han comprometido a facilitar el acceso a las personas discapacitadas²⁹.

La Corte de Casación en el 2020 estableció que los despachadores son trabajadores y una Corte de Palermo el mismo año, sentenció que un repartidor era dependiente. La Fiscalía de Milán en el año el 2021, consideró que unos 60 mil empleados de Uber Eats, Glovo, Deliveroo y Just Eat, eran subordinados, obligando al pago adicional de más de 700 millones de euros por infracciones a las normas de seguridad en el trabajo.

Especialmente durante la pandemia, las diferentes ramas de la seguridad social italiana fueron repotenciadas: se destinaron fondos adicionales al Servicio Nacional de Salud, el pago de las cotizaciones fue suspendido por un trimestre, se acordó una ayuda financiera única de 600 euros a los trabajadores atípicos, la que luego fue incrementada, se brindó acceso a prestaciones monetarias por enfermedad aún sin estar afiliados a la seguridad social, se extendió la licencia parental y se reforzó ayudar a las personas con familiares a cargo y, el COVID-19 fue reconocido como enfermedad profesional en el caso del personal sanitario involucrado.

²⁹ Anna Buj, “Italia pacta las reglas para el teletrabajo, entre ellas el derecho a desconectar”, *La Vanguardia*, el 9 de diciembre de 2021, <https://www.lavanguardia.com/economia/20211209/7916326/italia-pacta-reglas-teletrabajo-derecho-desconectar.html>.

El servicio electrónico previo a la pandemia sirvió para facilitar el teletrabajo que se adoptó de forma obligatoria durante la misma y las herramientas multimedia constituyeron una respuesta efectiva ante la crisis.

6. Reino Unido

El autónomo cuenta con salario mínimo, vacaciones, descanso y límite máximo de jornada no mayor a 48 horas semana. La Corte Suprema en febrero de 2021, resolvió a favor de considerar a un grupo de trabajadores de Uber como dependientes. Y ya para marzo del mismo año, 70 mil trabajadores estaban reclasificados como trabajadores. (La decisión no abarcó a Uber Eats).

Por último, se ha propuesto por la Comisión Europea en diciembre de 2021, una directiva que lista un grupo de criterios para determinar si la plataforma es un empleador, una presunción refutable de la cual se partiría, cumplido sean algunos criterios que de aplicarse; reclasificarían a más de 5 millones de personas como trabajadores subordinados. La Comisión considera que unos 28 millones de personas en la UE trabajan en la economía de plataformas y en el 2025 llegarán a 43 millones.

La Comisión, brazo ejecutivo de la UE, ha indicado que los ingresos de las ciberempresas se han incrementado por 5 entre el 2016 y el 2020, de 3 billones de euros sobrepasaron los 14 billones, siendo el propósito de la Directiva, reconocer el estatus que corresponda en realidad a los trabajadores, aplicando al menos 2 de los 5 criterios base para calificar a la plataforma como empleadora, lo que significa: acceder al salario mínimo donde exista, a la negociación colectiva, la jornada legal máxima, la protección en salud, vacaciones, la cobertura en contra de accidentes del trabajo, desempleo, prestaciones por enfermedad y contribuciones a un plan de pensiones de beneficio definido³⁰. Y aunque el Pilar Europeo de los Derechos Sociales de 2017 establece estas líneas de acción, exis-

³⁰ Los 5 indicadores son: i) Se fija un límite al nivel de remuneración a percibir; ii) se establecen determinados requerimientos con respecto a la apariencia, conducta o actuación del teletrabajador; iii) se supervisa su actuación o se verifica la calidad del resultado, incluso por medios electrónicos; iv) se restringe la libertad para organizar el trabajo, seleccionar las horas de labor o los períodos de ausencia, para aceptar o no tareas, de poder sub contratar o utilizar sustitutos; y v) se restringe la posibilidad de establecer una clientela o de realizar un trabajo a cualquier tercero. General Secretariat of the Council, “Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work”, 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>.

ten críticas al proyecto, recomendando adoptar los criterios como no vinculantes³¹.

La lección es clara: la expansión del internet como derecho humano es clave, el acceso remoto a los correos institucionales, los servicios en línea de diferentes portales y la distribución de portátiles facilitan el teletrabajo y agregan calidad de vida. En un contexto incierto y amenazante, la seguridad social con sus prestaciones y servicios puede reaccionar y aliviar las necesidades y angustias de la gente³².

VI. Conclusiones

La protección de los datos personales y los derechos laborales han sido los primeros en llegar en defensa de los teletrabajadores. La mayoría sigue estando aún fuera de algún estatuto de protección y de la seguridad social para enfrentar la sobrecarga de trabajo y en muchos casos, la intensa actividad física o mental.

Ante una solidaridad reducida y contratos de duración indefinida inusuales, es necesaria la protección social de los teletrabajadores. La misma debe tomar en cuenta que la autonomía es un prerequisite del empleo y un deseo de muchos trabajadores remotos. Una categoría intermedia dependerá del grado de protección que hayan alcanzado los autónomos. Esta no sería necesaria si independientes y trabajadores por cuenta ajena tienen un nivel de cobertura equivalente.

El abanico de opciones políticas es amplio. El mercado de trabajo y el desarrollo institucional son 2 de las variables a ser tomadas en cuenta por los interlocutores sociales. Los subsidios a las tasas de contribución, el cálculo de cuotas cuando hay varios empleadores, diferentes tasas de financiamiento, la planilla de afiliación electrónica, la taquilla única, el monotributo y transparentar las operaciones de las plataformas, son algunas de las opciones que pueden ser manejadas por el lado de la administración. La legislación de Argentina, Chile

³¹ Business Europe, “Commission proposal for a directive on improving working conditions in platform work”, 2022, https://www.busseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2022-06-20_pp_platform_work.pdf.

³² Asociación Internacional de la Seguridad Social, “Respuestas de la seguridad social a la COVID-19: el caso de Italia”, Asociación Internacional de la Seguridad Social, el 7 de octubre de 2022, <https://www.issa.int/es/analysis/social-security-responses-covid-19-case-italy>.

y Colombia sobre el derecho humano a los cuidados es un buen ejemplo de capacidades institucionales que deben ser desarrolladas en otros ámbitos. El diseño de un régimen universal, de un catálogo de derechos mínimos a los trabajadores remotos o que las cotizaciones sean canceladas por la plataforma, son de igual modo otras alternativas a discutir.

A modo de reflexión final: la sociedad de las plataformas y aplicaciones móviles, en lo que a la seguridad social respecta, se ha caracterizado por su incompetencia para financiar las prestaciones que el Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima), 1952 (núm. 102), recuerda. Por demás hay nuevas, las derivadas del cambio climático, las reparadoras de la salud mental y las producidas a consecuencia de la brecha digital. Para sobrevivir en esta postmodernidad, en muchos sentidos tan premoderna por las diferencias económicas y las discriminaciones sociales existentes, hacen falta líderes humanistas que defiendan derechos como el de libertad sindical y la seguridad social. Este sería el objetivo, el verdadero metaverso.

ISSN 1317-2778



9 771317 277003