

Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo.

Por Gustavo Gauthier*

Sumario

I.- Introducción. II.- Cambio de época: la cuarta revolución industrial. III.- El trabajo en el nuevo modelo. a.- La economía compartida o colaborativa. b.- Crowdfunding on line. c.- Crowdfunding off line. IV.- La situación de los nuevos trabajadores y su protección. V.- El Proyecto de ley a estudio del Parlamento uruguayo. VI.- Conclusiones.

I.- Introducción.

Entre los posibles abordajes que el tema del impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo puede tener, hemos optado por enfocarnos en el presente estudio en los cambios que se están produciendo en la forma en que se presta el trabajo humano y a partir de los cuales es posible plantear el tema que puede considerarse como central o punto de partida de todo análisis posterior: ¿las nuevas modalidades de prestación de trabajo humano, son susceptibles de ser abarcadas por los institutos y regulaciones tradicionales del Derecho del trabajo?

La ponencia comienza por plantear el contexto más general y la profundidad que tienen los cambios que se están verificando en la forma de producir y trabajar, para, a partir de estas constataciones, tratar de identificar, a criterio del autor, la verdadera singularidad que poseen las nuevas formas de lograr el concurso del trabajo humano y sus repercusiones más evidentes y perturbadoras, para luego centrarse en las distintas alternativas a efectos de abordar la protección del trabajador que presta servicios en la nueva economía.

Finalmente y antes de las conclusiones, se dará cuenta del Proyecto de ley actualmente a estudio del Parlamento uruguayo y a través del cual se pretende regular la actividad de los prestadores de servicios que emplean medios informáticos y aplicaciones tecnológicas para concertar diversos servicios.

II.- Cambio de época: la cuarta revolución industrial

El avance del conocimiento y la irrupción de nuevas tecnologías en nuestras sociedades, están generando una serie de cambios en la economía, en el consumo, en los negocios y en el mundo del trabajo, cuya profundidad y trascendencia nos

* Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Docente de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo, Docente invitado de la Facultad de Derecho del CALEH, Punta del Este, Docente del Postgrado de Derecho del Trabajo Aplicado de la Universidad de Montevideo.

coloca frente al surgimiento de una nueva época signada por el avance exponencial e incesante del conocimiento.

Como afirma Grompone, *“En el momento actual la sociedad capitalista vive una revolución en el manejo de la información semejante a la que ocurrió con la imprenta y un cambio en la economía de la misma importancia que la revolución industrial... el problema tiene un alcance mucho mayor que un mero ajuste de las ideas para regular las nuevas formas económicas que aparecen todos los días.”*¹

La profundidad de estos cambios, supone romper radicalmente con los modelos anteriores y ello genera todo tipo de incertidumbres y debates en todos los campos y donde el Derecho no resulta ajeno.

En un reciente informe del Commonwealth Scientific and Industrial Research Organisation (CSIRO) de Australia, sobre las tendencias en el lugar de trabajo durante los próximos 20 años, se advierte, por ejemplo, que la automatización implicará un cambio en los roles de las personas y de los puestos de trabajo: aumentará la complejidad y con ello la exigencia de habilidades superiores, incluso para las tareas de nivel de entrada, lo que requerirá una adaptación de los sistemas educativos para dotar a los trabajadores del futuro con las habilidades que necesitan.² En el mismo informe se esbozan posibles puestos de trabajo en 2035, junto con otros impactos de la cuarta revolución industrial en la vida laboral: aumento de los vehículos no tripulados que necesitará una nueva fuerza de trabajo de los operadores remotos; los pilotos, los capitanes de barco podrían estar sentados en una oficina, potencialmente a miles de kilómetros del vehículo que controlan; una nueva categoría de "ayudantes de salud preventiva personalizadas" también va a surgir, estos trabajadores poseerán capacidades de interpretar y entender la salud y el bienestar de las personas que ayudarán a evitar enfermedades crónicas y relacionadas con la dieta, mejorar la función cognitiva, lograr una mejor salud mental y mejorar los estilos de vida en general; el aumento del riesgo planteado por el delito cibernético verá una nueva profesión de asistentes en línea, estos profesionales proporcionarán protección y apoyo a la actividad en línea, esto podría extenderse desde el fraude y el robo de identidad a los medios sociales y gestión de la reputación; por último, el informe considera que la demanda de los analistas de grandes datos continuarán expandiéndose rápidamente, junto con la especialización de los roles de los analistas. Actualmente el mundo crea 2,5 trillones de bytes de datos al año, y el crecimiento de la Internet de los objetos verá este aumento exponencial. Alguien tiene que hacer frente a estos datos, sostiene el informe.

De otro lado, algunos, como Peter Sondergaard, ya comienzan a hablar de la “época post-app”, cuando 30 mil millones de cosas se conectan con las empresas y con 3 mil millones de personas con sus teléfonos inteligentes y comiencen a producir grandes cantidades de datos que las empresas comienzan a traducir en algoritmos

¹ GROMPONE, J., “Prólogo” en Disrupción, economía compartida y Derecho, Gauthier, G. (coordinador), FCU, Montevideo 2016, pág. 7 y 10.

² <https://www.weforum.org/agenda/2016/02/these-scientists-have-predicted-which-jobs-will-be-human-only-in-2035/>

para maximizar la oportunidad que presenta el negocio digital. Para Sondergaard son los algoritmos donde radica el valor real y son los que definen la acción, en la era digital de hoy los algoritmos dinámicos digitales son el núcleo de las nuevas interacciones con los clientes. Hoy en día, el motor de recomendación de Amazon impulsa a la gente a comprar más productos, o los algoritmos como Waze dan a los conductores mejores rutas en base a miles de entradas independientes, el cambio de los patrones de tráfico de forma dinámica en tiempo real. En el futuro, las empresas se valorarán no sólo por sus grandes bases de datos, sino por los algoritmos que transformen esos datos en acciones de impacto para los clientes.³

Mientras tanto a nivel de la economía, o del consumo más específicamente, se viene produciendo un cambio profundo que supone romper con el paradigma clásico de que es necesario poseer –en términos de derecho de propiedad- un determinado bien o servicio para poder usufructuar del mismo; estamos asistiendo a un cambio de concepto entre el poseer un determinado bien y el acceder al mismo. Ahora ya no importa tanto el poseer un determinado producto o servicio, sino lo que importa es poder acceder a su disfrute y basándose en este concepto muchos emprendedores han creado y están creando las más diversas plataformas de nuevos negocios.⁴

En este contexto se han difundido diversas denominaciones para referir a un fenómeno que se encuentra en pleno desarrollo: “economía compartida”, “consumo compartido”, “peer to peer”, “economía colaborativa”, “consumo colaborativo”, “economía de las aplicaciones”, etc.. Quizás ninguna de las anteriores denominaciones por si sola haya logrado capturar la diversidad de la disrupción, aunque está claro que la demanda de esta forma de trabajar y consumir es profunda. La propia teoría económica procura encontrar nuevas categorías para interpretar los fenómenos actuales pero aún no han madurado los instrumentos para sistematizarlos.

El denominador común en las nuevas empresas de la denominada “economía compartida” o “economía colaborativa”, es el uso innovador de internet y de plataformas virtuales basadas en aplicaciones para conectar a compradores y vendedores de bienes, de trabajo y de servicios, que está desatando una profunda crisis existencial en cómo se define el trabajo⁵.

Como señala Monereo Pérez, estamos asistiendo *“a una metamorfosis del trabajo a finales del siglo veinte y en los inicios del transcurso del siglo veintiuno; una evolución marcada por la disgregación y la atomización de aquel modelo aparentemente monolítico en el pasaje desde la producción en masa estandarizada hasta el llamado posfordismo, es decir, hasta una dimensión productiva y social*

³ Discurso de apertura en el Simposio ITxpo Orlando, 2015.

⁴ GAUTHIER, G., “El Derecho Laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano.”, en Revista Derecho del Trabajo, N° 9, diciembre 2015, ed. La Ley, pág. 8.

⁵ HIL, S., autor de “Raw Deal”, en <http://www.truth-out.org/progressivepicks/item/34181-runaway-capitalism-is-crushing-american-workers>

molecular, reticular, horizontal, que parece derribar radicalmente el paradigma anterior.”⁶

Tan profundo es el cambio, que actualmente y según la OIT *“el modelo de empleo estándar es cada vez menos representativo de mundo del trabajo actual, ya que menos de uno de cada cuatro trabajadores está empleado hoy en condiciones que corresponden a ese modelo”*.⁷

Raso por su parte lo plantea en estos términos: *“Se ha modificado – recuerda Cappelli – el propio modelo de empleo (concebido como un trabajo para toda la vida); se han transformado los principales paradigmas del campo laboral (tiempo de trabajo, subordinación, categoría profesional rígida) y con él las relaciones laborales de los sujetos. El “nuevo pacto en las relaciones laborales” implica que el sujeto comienza a hacerse cargo de su propia carrera y supervivencia en el mercado de trabajo, así como el desarrollo de sus competencias laborales para conservar y fomentar su “empleabilidad”*⁸.

Frente a la profundidad y radicalidad de los cambios, algunos autores comienzan a plantear que se encuentra en marcha un cambio del contrato social.⁹

En el contrato social clásico el trabajador resigna porciones importantes de su libertad personal para poner a disposición de un empleador un determinado número de horas al día, a cambio de determinadas protecciones y de una remuneración por ese tiempo de trabajo, tiempo que incluye una serie de situaciones como descansos, vacaciones, reuniones de personal, capacitaciones, distintos tipos de pausas (alimentación, pausas para ir al baño o para tomar agua, etc.), donde el trabajador no está cumpliendo efectivamente con una tarea.

La nueva economía o los nuevos negocios están revolucionando masivamente el contrato social, con el advenimiento de nuevas formas de relacionamiento y de utilización del trabajo humano, donde ya no es posible o al menos ya no es tan claro encontrar el intercambio antes mencionado. Entre las características más salientes del nuevo modelo pueden relevarse las siguientes:

a.- Una despersonalización creciente del mercado en línea: en este nuevo mercado se pierden casi todos los vestigios de las relaciones personales entre los consumidores y proveedores de bienes y servicios. Si bien como sostiene Steven Hill, el capitalismo ya tiene una fuerte tendencia a la mercantilización impersonal de todo lo que toca, las tecnologías digitales en el núcleo de la economía

⁶ MONEREO PEREZ, J, “Transformaciones del trabajo y futuro del derecho de trabajo en la “era de la flexibilidad””, en Revista Derecho del Trabajo, No 10, La Ley, Montevideo, enero/marzo 2016, pág.41.

⁷ OIT, Resumen ejecutivo, 2015, pág. 3.

⁸ RASO DELGUE, J., “Uber desembarca en américa latina”, en www.cielolaboral.com

⁹ STEINMETZ, K., “Qué tan grande es la “Gig” economía”, Time, 6 enero 2016, <http://time.com/4169532/sharing-economy-pll/>

compartida, amplifican estas tendencias atomistas de una manera que no sólo es perjudicial, sino que desata también elementos perturbadores.¹⁰

b.- Una nueva dimensión de la descentralización: las empresas ya no contratan trabajadores -excepto los más imprescindibles-, sino que su modelo de negocio consiste en poner en contacto el demandante del servicio con el proveedor de este y donde gracias a la tecnología los costos de transacción son casi nulos. Como ha señalado Todolí Signes, *“la novedad proviene en que el proveedor del servicio no será una empresa, como lo hubiera sido hasta ahora, sino que directamente será la persona individual que prestará el servicio. La descentralización, pues, se lleva a su extremo: a la atomización del mercado.”*¹¹ Y este recurso de la economía compartida está resultando ser una laguna gigante que permite, además, que más empresas transformen a sus empleados regulares, en trabajadores independientes o contratistas independientes por la reducción de costos que ello representa.¹²

c.- Una “nueva” forma de remunerar el trabajo: desaparece la remuneración por tiempo de trabajo o por tiempo a disposición, se eliminan los denominados “tiempos muertos”. En los denominados “conciertos” o “micro conciertos”, el valor del trabajo se reduce sólo a aquellos exactos minutos que dura la prestación de la tarea o el servicio que se contrató. Se trata de un trabajo a destajo, donde no existen salarios anuales, pagos para la preparación o investigación, se retribuyen solo los momentos productivos exactos. Como refiere Mary Grey, se produce el *“desmantelamiento de los salarios en micro pagos”*.¹³ Pero además, la puja por los distintos trabajos se convierte en una carrera a la baja, muchas de las plataformas basadas en la web han creado el equivalente a subastas de trabajo donde las ofertas más bajas ganan. “Freelancers” y contratistas pujan entre sí para ganarse un puesto y dado que internet es global, algunos de estos sitios web de intermediación laboral ponen a los trabajadores de los países desarrollados en competencia directa con trabajadores de países en desarrollo.¹⁴

d.- Una mercantilización de los tiempos de inactividad: ello supone utilizar los tiempos libres o de descanso -tener en cuenta que muchos de los nuevos contratistas ingresan al mercado para obtener ingresos extras de sus empleos regulares- para, o bien rentabilizar algunos activos -alquilar una habitación de la casa o la propia casa, alquilar el coche, el camino al trabajo, el taladro y otras posesiones personales-, o bien ponerse a disposición de las plataformas virtuales a través de “micro o nano conciertos” que vendrían a ser los más pequeños puestos de trabajo, tales como fotos de etiquetado sobre el servicio de Amazon Mechanical Turk, ayudando a describir objetos para ayudar a los buscadores de internet, o

¹⁰ HILL, S., ob. cit.

¹¹ TODOLI SIGNES, A, *“El contrato de trabajo en el S. XXI: La Economía Colaborativa, On-Demand Economy, Crowdsourcing, Uber Economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo”*, paper de la Social Science Research Network, 2 de noviembre de 2015, en http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402

¹² HILL, S., ob. cit.

¹³ GRAY, M., “Your job is about to get “taskified””, Los Angeles Times, edición impresa del 11 de enero de 2016, en www.inthecrowd.org/2016/01/11/la-times-op-ed-your-job-is-about-to-get-taskified/

¹⁴ HILL, S., ob. cit.

sitios web como Spare5 que permiten “clickear y ganar” a la espera de un café o en el autobús a casa.

III.- El trabajo en el nuevo modelo.

Una mirada rápida o superficial sobre la forma en que se desarrolla el trabajo en el nuevo modelo de negocios, arroja como resultado una aparente ausencia del trabajo concebido en términos clásicos –como dependiente o subordinado-, en mérito a que la casi totalidad de las nuevas empresas recurren a los servicios de una multiplicidad de contratistas independientes que se encuentran por fuera de una relación de trabajo como hasta ahora se la conocía.

Es por ello que resulta del mayor interés comenzar por señalar dónde radica, a nuestro juicio, el gran cambio que se está operando producto de las nuevas tecnologías y que está configurando una nueva modalidad de prestación del trabajo humano: **el trabajo de la multitud o “crowdworking”**.

Para intentar explicar este fenómeno, puede resultar interesante recurrir al concepto desarrollado por Karl Marx, en su obra *El Capital*, que refiere a la existencia estructural, en las sociedades cuyo modo de producción es el capitalista, de una parte de la población que resulta excedentaria como fuerza de trabajo respecto a las necesidades de la acumulación del capital, un *ejército industrial de reserva* —un ejército de desempleados permanente— que sería necesario para el buen funcionamiento del sistema de producción capitalista y la necesaria acumulación de capital.¹⁵

Actualmente existe el *ejército industrial de reserva* compuesto por trabajadores típicamente desempleados, pero también por trabajadores “desempleados” en tanto no se encuentran, o nunca han estado, bajo una relación de empleo clásico, pero que están dispuestos a trabajar y de hecho lo hacen, crecientemente, bajo formas independientes. A diferencia del *ejército de reserva* de Marx, el actual *ejército de reserva* posee niveles de cualificación superiores y se encuentra pertrechado con ordenadores, teléfonos inteligentes y una conexión a internet y gracias a los cuales trabajan. El paralelismo también resulta válido respecto a que el excedente de trabajo no utilizado total o parcialmente en la red, que sirve de reserva de trabajo potencialmente utilizable, actúa como poderoso regulador del salario o ingreso que perciben estos trabajadores y sobre los que da cuenta la forma de fijar el precio de su trabajo en subastas virtuales a la baja.

Ciertamente no existe una única y homogénea multitud de trabajadores, sino varios grupos o multitudes que están dispuestos a realizar tareas o trabajos directamente para los consumidores o clientes o bien para grandes corporaciones de internet.

Los miles o millones de choferes a lo largo y ancho del mundo que están dispuestos a ofrecer sus vehículos para transportar pasajeros por intermedio de las diversas plataformas existentes en esta materia (Uber, Lift, Cabify, Easy Taxi, Didi, etc.), es uno de los ejemplos más claros; pero también los miles o millones de personas que en todo momento asumen tareas en línea que una computadora no puede realizar,

¹⁵ MARX, K., *El capital: crítica de la economía política*, Libro I, Tomo III, Siglo XXI editores. pp. 91 y siguientes.

porque requieren de cierto grado de inteligencia humana.¹⁶

En lugar de contratar ayuda, las empresas solo publican sus necesidades en la Web y es aquí donde obtienen los trabajos aquellos que están dispuestos a hacerlos por el precio más bajo.

Según Gray, este trabajo a destajo en línea, o "crowdwork," representa un cambio radical en la forma en que se define el propio empleo, pues las personas que realizan este trabajo no son empleados tradicionales, aunque tampoco son trabajadores independientes; son "usuarios" o "clientes" de las plataformas basadas en la Web que entregan tareas pre-precio como tantos kits de bricolaje listo para el montaje. Las transacciones no están reguladas por las relaciones obrero-patronales, sino por los "acuerdos de usuario" y "Términos de Servicio" que se asemejan a las licencias de software más que a cualquier contrato de trabajo.

En este contexto, Gray sentencia: *"Olvídense de la subida de los robots y la amenaza distante de la automatización. El problema inmediato es la uberización del trabajo humano, la fragmentación de puestos de trabajo en tareas externalizadas y el desmantelamiento de los salarios en los micropagos"*.¹⁷

En 2005, Amazon creó una de las plataformas centrales del mercado denominada "Mechanical Turk", donde el trabajo basado en la multitud se compra y se vende. En un día cualquiera, estos trabajadores realizan millones de pequeñas tareas para las empresas, ayudando a alimentar las partes de Internet que la mayoría de nosotros damos por sentadas.

Según los críticos, "Mechanical Turk" puede haber creado el mercado laboral más desregulado que haya existido nunca. Dentro de la máquina, hay un exceso de trabajo, competencia extrema entre los trabajadores, trabajo monótono y repetitivo y salarios excesivamente bajos.

Casi un siglo después que Frederick Taylor presentara su tesis sobre la gestión científica del trabajo, Amazon dio con un enfoque similar de la productividad del trabajador. Sin embargo, mientras que Taylor ponía énfasis en el tiempo de las tareas en la línea de montaje, reduciendo todo el trabajo hábil en pequeñas micro-tareas, "Mechanical Turk" crea líneas de montaje virtual donde el tiempo no es importante, solo el resultado.

Así, los empleadores (llamados "Solicitantes") pueden ser seres humanos, o un programa de computador que ejecute un "script" que externaliza de forma automática todas las tareas que no puede realizar, a la multitud de internautas dispuestos a realizarlas. Los Solicitantes requieren las microtareas -Hit's- en el

¹⁶ Estas tareas se conocen como HIT'S ("Human Intelligence Tasks" o "Tareas de Inteligencia Humana") y sirven tanto para llenar espacios en blanco, como para entrenar al algoritmo del computador para hacer un mejor trabajo en el futuro. Los ordenadores son muy buenos para ciertos tipos de tareas, tales como la identificación de errores de ortografía, el procesamiento de datos en bruto y el cálculo de cifras financieras; sin embargo, son menos capaces de realizar otros, como la detección de un sesgo positivo o negativo en un artículo, reconocer la ironía, leer con precisión el texto en una fotografía de un edificio, determinar si algo es NSFW (no seguro para el trabajo en inglés) o discernir entre los resultados de búsquedas ambiguas. Aquí es donde la "multitud" entra en juego y donde las empresas, desde las más pequeñas de nueva creación a las empresas más grandes, transforman absolutamente todo en tareas externalizables, desde la programación de reuniones y sitios web, a la búsqueda de oportunidades de ventas y la gestión de los archivos de recursos humanos empleados a tiempo completo.

¹⁷ GRAY, M., Ob. cit., <http://www.inthecrowd.org/2016/01/11/la-times-op-ed-your-job-is-about-to-get-taskified/>

sitio web de Amazon “Mechanical Turk” y ofrecen contratos no negociables con una cláusula de tómallo o déjalo por cada HIT. Los “Turkers” (oficialmente llamados como “Proveedores”) realizan sólo pequeñas microtareas una y otra vez, como recopilación de datos, la transcripción, búsquedas, etiquetado, revisión de contenido, categorización y otras tareas similares y rara vez obtienen una visión de la totalidad.

Muchas de las características de Internet que damos por hechas vienen del crowdworking pago. Estos incluyen resultados de búsqueda más eficientes, transcripciones de audio y video, información sobre empresas locales confiables, marketing por spam y otros aspectos de Internet que sólo parecen estar allí. Los crowdworkers también se dedican a tareas que pueden hacer la vida de ciertos individuos inconmensurablemente mejor, tal como el suministro de información casi instantánea en el entorno de las personas ciegas con un smartphone y la aplicación correcta.

La economía basada en la prestación de servicios a través de plataformas virtuales como propone denominarla Todolí Signés¹⁸, comprende una diversidad muy grande de actividades y negocios que involucran de modo diferente el trabajo humano, por ello y a efectos de ingresar en los desafíos que estas nuevas formas representan para el Derecho del trabajo, es necesario efectuar algunas distinciones en tanto no todas las variantes que presenta el nuevo fenómeno justificarían una protección especial.

a.- La economía compartida o colaborativa.

En primer lugar, existe un conjunto de actividades o negocios donde se busca explotar bienes subutilizados como una casa o un departamento, una habitación, un auto, salas de reuniones, proporcionando a los propietarios de esos bienes algunos ingresos y proveyendo al mismo tiempo mayores opciones a los usuarios. En estos casos, el negocio gira fundamentalmente entorno al bien compartido y no tanto respecto de la prestación del servicio por parte del propietario del bien, que deviene más bien una cuestión accesorio.

Como ejemplos de estas empresas pueden mencionarse Airbnb, plataforma proveedora de servicios de alojamiento temporal en casi todo el mundo donde los usuarios ofrecen sus casas para clientes en busca de alojamiento; las numerosas plataformas existentes para compartir los vehículos o “carsharing”, que puede implicar el uso temporal de vehículos o aprovechando el destino o el trayecto del viaje del propietario o el préstamo de vehículos por y entre particulares; plataformas que permiten compartir plazas de estacionamiento particulares o incluso en la vía pública, etc.

En estos supuestos, la prestación del servicio por parte del propietario del bien es totalmente accesorio, mientras que lo relevante es el bien compartido; si bien no se puede desconocer que alguna prestación de servicios existe, ya que en ciertos casos los propietarios del vehículo conducen y los propietarios de los inmuebles deben acomodar a sus huéspedes, sin embargo, estas actividades son claramente secundarias en comparación con el arrendamiento del bien.

¹⁸ TODOLI SIGNÉS, A., ob. cit.

El 2 de junio de 2016 la Comisión Europea, en el documento titulado “*Una agenda europea para la economía colaborativa*”, señaló que “*una característica específica de la economía colaborativa es que los prestadores de servicios son a menudo particulares que ofrecen activos o servicios entre pares de manera ocasional.*” ... “*Por ejemplo, en el sector de los transportes, algunos Estados miembros están preparando la exención de los servicios de transporte de personas a pequeña escala —por debajo de un umbral específico de volumen de negocios anual— de los requisitos para la concesión de licencias. En el sector de alojamiento a corto plazo, algunas ciudades permiten arrendamientos a corto plazo y servicios de casa compartida sin autorización previa ni requisitos de registro. Este sería el caso cuando los servicios se prestan de manera ocasional, es decir, hasta umbrales específicos de, por ejemplo, menos de noventa días al año. Otras ciudades aplican normas diferentes en función de que la propiedad sea una residencia primaria o secundaria, partiendo del supuesto de que la residencia primaria de un ciudadano solo puede alquilarse de manera ocasional.*”¹⁹

Es por ello que en estas modalidades de intercambio, en principio, no aparecen razones que justifiquen una intervención del Derecho del trabajo en virtud de que los sujetos involucrados, propietarios de los bienes, ejercen en forma libre y soberana su voluntad cuando ofrecen compartir sus bienes en el mercado a cambio de un precio o de solo compartir gastos.

b.- Crowdfunding on line.

En esta modalidad las plataformas vinculan a las empresas o particulares que requieren la realización de un servicio que puede ser ejecutado a través de la red (demanda), con personas que están dispuestas a ejecutar dichos los servicios (oferta).

Por ejemplo, la confección de un plano o la traducción de documentos, constituyen servicios que pueden ser prestados enteramente mediante las TIC’s y que no requieren en principio una actividad o un desplazamiento físico de parte del prestador.

Pero también dentro de esta clasificación podrían incluirse aquellos servicios que requirieran algún tipo de desplazamiento o actividad física del prestador, pero que luego indefectiblemente necesiten de la transmisión de datos o imágenes al solicitante para considerar cumplido el servicio. Por ejemplo la toma de fotografías o la mensura de determinados predios, requiere el desplazamiento físico de la persona hasta el lugar que se desea que se retrate o mensure, aunque el servicio no se agota en la toma de las fotografías o en las mediciones, sino cuando éstas se editan o se trasladan a un plano y luego son enviadas al solicitante.

A su vez el crowdfunding on line, puede comprender tanto servicios que pueden ofertarse de forma global, como servicios que requieren necesariamente de una ejecución local. En caso de que exista una oferta global, la prestación podrá ser

¹⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Bruselas, 2, de junio de 2016.

acometida por personas de todas las partes del mundo.

Así concebido, el crowdworking a través de la red se asemeja bastante al “teletrabajo offshore”²⁰, diferenciándose básicamente por la forma en que los trabajadores son reclutados: normalmente compiten entre sí en subastas virtuales, en las que normalmente triunfan aquellos que están dispuestos a realizar un trabajo a menor precio.

Finalmente el crowdworking a través de la red puede comprender tanto aquellas plataformas que requieren servicios virtuales genéricos, como servicios virtuales específicos.

Naturalmente que en esta modalidad y sin perjuicio de que las plataformas se vinculan con los prestadores de servicios como contratistas o prestadores de servicios independientes o microemprendedores, se presenta la interrogante de si en realidad tienen tal calidad o más bien poseen algunas de las características de trabajadores dependientes o subordinados.

c.- Corwdworking off line.

En este caso las plataformas vinculan a las empresas o particulares que requieren la realización de un servicio que necesariamente tiene que ser ejecutado físicamente en un lugar determinado, con personas que están en condiciones de prestar dichos servicios en el lugar y tiempo requeridos, percibiendo la plataforma un porcentaje por cada prestación de servicios realizada.

Dada la característica central de requerir la prestación física de una actividad, esta modalidad difícilmente se abra a una oferta global, pues necesariamente va a estar acotada a un ámbito local.

La oferta de servicios en el crowdworking local puede comprender servicios genéricos, como los de mantenimiento que ofrece Taskrabbit en Estados Unidos o plataformas específicas de un sector de actividad como *Uber o Lift*, para el transporte de pasajeros; *Sandeman*, para guías turísticos; *FlyCleaners*, lavandería personal; *Myfixpert*, reparación de aparatos electrónicos; *Chefly*, cocinero a domicilio; *Helpling*, limpieza del hogar; *Zopa*, préstamos entre particulares o *Sharing academy*, profesores particulares.²¹

IV.- La situación de los nuevos trabajadores y su protección.

La prestación de servicios en la denominada nueva economía, naturalmente se cumple en última instancia mediante el trabajo de personas, pero el tipo de vínculo que proponen las distintas plataformas para obtener el concurso de estos nuevos trabajadores, no es el contrato de trabajo o la relación de empleo tradicional, sino mediante la contratación de estas personas como prestadores de servicios o contratistas independientes o microemprendedores.

²⁰ GAUTHIER, G., Teletrabajo, Introducción a su régimen jurídico, FCU, Montevideo 2006, pág. 26.

²¹ TODOLI SIGNES, A., ob. cit.

Si bien muchas personas que prestan servicios a través de plataformas virtuales pueden efectivamente ser auténticos contratistas independientes, no puede desconocerse que en muchos casos la proclamada independencia de los prestadores de servicios posee flancos vulnerables. Como señala Monereo Pérez, *“Hay que tener en cuenta que el autoempleo -trabajo autónomo y por cuenta propia- en numerosos casos ha dejado de ser una libre elección por parte de la persona que trabaja, sino una imposición del empresario dominante o fuertemente condicionada por la situación del mercado. Y a pesar de que se ha mejorado el sistema de garantías sociales atribuidas al trabajo autónomo, no deja de tratarse de formas de contratación que quedan privadas de importantes garantías iuslaborales, tanto de carácter estrictamente individual como de naturaleza colectiva o sindical.”*²²

Pero independientemente de la anterior observación, aparece otro problema quizás más trascendente: los servicios o los trabajadores que utilizan estas plataformas, no encajan exactamente en un entorno regulatorio que reconoce solo dos tipos de trabajadores: los empleados en una relación laboral tradicional y los contratistas independientes o trabajadores autónomos. Algunas características de la nueva forma de trabajar, dificultan su inclusión lisa y llana dentro de una relación de empleo tradicional: por ejemplo, es el trabajador el que decide cuándo y cuánto trabaja; no existen controles directos en la forma en que se cumple el trabajo, sin perjuicio del potencial control existente a través de la plataforma; es el trabajador que aporta las herramientas fundamentales para el trabajo (un ordenador o teléfono inteligente, la conexión a internet, el vehículo y los gastos asociados, etc.)²³

Como se puede apreciar la caracterización del vínculo presenta serias dificultades que se profundizan cuando se analizan los indicios que tradicionalmente la doctrina y la jurisprudencia han manejado para determinar la existencia de una relación de empleo pues si bien es posible detectar algunos indicios de subordinación, también existen otros que tradicionalmente se han utilizado para caracterizar a las relaciones independientes.²⁴

Frente a este problema y acerca de cuál debería ser la actitud a adoptar por parte del Derecho del trabajo para lograr la protección del trabajo humano involucrado, la doctrina parece dividirse, por un lado entre aquellos que sostienen la validez y vigencia de las categorías de la subordinación y del trabajo por cuenta ajena, donde solo sería necesario revisar los criterios de interpretación del concepto de subordinación en el caso de los trabajadores vinculados a empresas de

²² MONEREO PEREZ, J.L., ob. cit., pág. 44.

²³ La dificultad de aplicar los indicios tradicionales de dependencia respecto de los choferes de Uber por parte de la jurisprudencia del Distrito Norte de California, puede verse en la sentencia del caso “O’Connor vs. Uber Technologies Inc.”, comentada por el autor en “Economía compartida, “crowdworking” y Derecho del Trabajo”, en *Disrupción, economía compartida y Derecho*, AAVV, FCU, Montevideo 2016, pág. 120 y ss.

²⁴ Sobre estas cuestiones ver: MALLETT, E., “La subordinación como elemento del contrato de trabajo”, en *Revista Derecho del Trabajo*, Año IV, N° 12, Montevideo, julio-setiembre 2016, pág. 7 y ss.

aplicaciones tecnológicas²⁵ y aquellos para los cuales el enfoque tradicional resulta insuficiente para resolver nuevas realidades que distan bastante de las que originaron el surgimiento de la disciplina del Derecho del trabajo.

En el reciente documento de la Comisión Europea denominado *“Una agenda europea para la economía colaborativa”*, la Comisión, más allá de señalar que la *“cuestión de si existe una relación de empleo o no, debe determinarse en función de cada caso, considerando los hechos que caracterizan la relación entre la plataforma y el prestador del servicio subyacente, y la realización de las tareas en cuestión”*, al remitirse a tres criterios tradicionales como *“la existencia de un vínculo de subordinación; la naturaleza del trabajo; y la existencia de una remuneración.”*, parecer inclinarse por la primera posición; no obstante, al analizar cada uno de ellos en función de las particularidades de la economía colaborativa muchas de las conclusiones se apartan de las tradicionales.²⁶

Entre los autores que consideran insuficiente el enfoque tradicional para resolver nuevas realidades, puede mencionarse a Monereo Pérez, para quien sería aconsejable *“que se ponga en práctica una opción política legislativa más expansiva del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Ciertamente, los nuevos modos de trabajar profesionalmente en la sociedad contemporánea están situando en un*

²⁵ FERNANDEZ BRIGNONI, H., “Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno “Uber”. La llamada “Economía disruptiva””, en rev. Derecho Laboral, Tomo LIX, No 261, enero-marzo 2016, pág. 46-47.

²⁶ En el documento citado se afirma: *“Para que se cumpla el criterio de subordinación, el prestador del servicio debe actuar bajo la dirección de la plataforma colaborativa, que determina la elección de la actividad, la remuneración y las condiciones laborales. En otras palabras, el prestador del servicio subyacente no es libre de elegir qué servicios prestará ni cómo los prestará, p. ej., con arreglo a la relación contractual que estableció con la plataforma colaborativa. Cuando la plataforma colaborativa solo tramita el pago depositado por un usuario y lo pasa al prestador del servicio subyacente, esto no implica que la plataforma colaborativa está determinando la remuneración. La existencia de subordinación no depende necesariamente del ejercicio efectivo de la gestión o la supervisión de manera continua.*

Para que se cumpla el criterio de la naturaleza del trabajo, el prestador del servicio subyacente debe llevar a cabo una actividad de valor económico, que sea real y efectiva, exceptuando las actividades que se lleven a cabo a una escala tan pequeña que puedan considerarse meramente marginales y accesorias. Los tribunales nacionales han adoptado enfoques diferentes para identificar lo que es marginal y accesorio, incluso en el contexto de las relaciones de empleo más tradicionales. Hay una combinación del uso de umbrales (basados en las horas o el salario) y evaluaciones ad hoc de las características de una determinada relación. En el contexto de la economía colaborativa, cuando las personas prestan efectivamente servicios meramente marginales y accesorios a través de plataformas colaborativas, esto es un indicio de que dichas personas no reúnen las condiciones para ser consideradas trabajadores, aunque la breve duración, la escasez de horas de trabajo, el trabajo discontinuo o la baja productividad no pueden excluir por sí mismos una relación de empleo. Al mismo tiempo, las personas que prestan servicios de una manera más que ocasional pueden ser trabajadores o autónomos, ya que la calificación efectiva de su condición resulta de un análisis exhaustivo de los tres criterios.

El criterio de la remuneración se usa principalmente para distinguir un voluntario de un trabajador. Por lo tanto, cuando el prestador no recibe una remuneración o recibe simplemente una compensación por los costes realizados para sus actividades, el criterio de la remuneración no se cumple.

Aunque los criterios anteriores se mencionan cuando se aplica la definición de la UE de trabajador, los tribunales de los Estados miembros tienden a utilizar un conjunto similar de criterios cuando realizan su evaluación global de una determinada relación de empleo que es competencia nacional.

lugar próximo a trabajadores no asalariados a ciertos trabajadores autónomos. Ello plantea la dificultad de pensar en términos de reglas estándar el trabajo profesional y el reto de la diferenciación dentro y fuera del trabajo subordinado o dependiente. Es posible que sea necesario en tal sentido extender ciertos ámbitos de protección a los trabajadores autónomos o semi-autónomo, jurídicamente independientes pero económicamente dependientes de su contratante, lo que a menudo se traduce también en la estricta dimensión jurídica al contratar como contratantes más débiles en un contrato de adhesión. Esto significa la valoración de una opción de política del Derecho que diversifique en el "círculo interno" los estatutos del trabajador dependiente (algo que ya ocurre) y "externamente", en el "círculo externo", establezca otros "estatutos profesionales" para la tutela diversificada de trabajadores no asalariados...Es la edad de la diversidad y disgregación de esquemas de regulación jurídica del trabajo objeto de nuestra disciplina".²⁷

Por su parte, Todolí Signes, aboga por *"la creación de una relación laboral especial" a efectos de "extender el ordenamiento laboral a todo tipo de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica en que se preste."*, de esta manera sostiene este autor *"sería relativamente sencillo incluir a los trabajadores de la "Uber economy" en el contrato de trabajo, pero modificando aquellos preceptos que son incompatibles con este nuevo modelo de relaciones laborales y adaptándolos a las especialidades de la nueva industria.... A partir de ahí, vistas las características del modelo de negocio, habría que proteger aquellos derechos básicos que no impidieran el desarrollo normal de la industria, garantizando especialmente procedimientos de representación de los trabajadores con el objetivo de permitir, en definitiva, la autorregulación vía negociación colectiva."*²⁸

En nuestro país, Raso sostiene que *"Los laboristas tenemos el desafío de construir nuevas ideas, nuevas categorías, nuevos institutos, para no dejar escapar realidades que se imponen cada vez con más fuerza en nuestra sociedad. Debemos evitar los prejuicios y – también en este tema – la polarización entre una tendencia "conservadora" (la reluctancia al cambio y el examen de las nuevas realidades desde las viejas categorías jurídicas) y la tendencia opuesta (creer que el Derecho del Trabajo es ya una categoría inservible para ordenar los cambios tecnológicos en la esfera laboral).*²⁹

En este sentido Raso plantea, en posición plenamente compartible, que *"si admitimos la existencia de sistemas diferentes de organización del trabajo, deberemos producir normas que tengan en cuenta esa diversidad. Ignorar el fenómeno, significaría –como ha acontecido hasta el presente- legislar solo para los trabajadores del primer círculo, los privilegiados (y cada vez menos numerosos) trabajadores típicos."*³⁰

En nuestra opinión, no debe dilapidarse esfuerzo alguno en pretender encasillar fenómenos nuevos en categorías creadas al amparo de otras realidades, pues las soluciones a las que se arribe difícilmente serán enteramente satisfactorias o

²⁷ MONEREO PEREZ, J.L., ob. cit., pág. 47-48.

²⁸ TODOLI SIGNES, A., ob. cit. pág.

²⁹ RASO DELGUE, J., "Uber desembarca en América Latina", ob. cit.

³⁰ RASO DELGUE, J., "La economía virtual. Nuevos retos para el Derecho del trabajo", en rev. Derecho Laboral, Tomo LIX, Nº 262, Montevideo, abril-junio 2016, pág. 269.

indiscutibles y mientras ello ocurre continua expedita la vía para la desprotección más rampante.

No se trata meramente de redefinir el alcance de un concepto como el de subordinación, hoy se trata de extender la protección a otro tipo de trabajador, que trabaja de otra forma y a través de otros medios de los que lo hacía en el siglo pasado y cuyo trabajo no se realiza para un empleador o una empresa tradicional sino para una entidad nueva³¹ o un nuevo tipo de empleador o directamente para los consumidores. Es más, posiblemente el concepto de subordinación ya no esté llamado a ser en el futuro el elemento definitorio para la aplicación de una legislación protectora, pues como afirma Todolí Signes, *“la independencia del trabajador ha dejado de ser un buen delimitador del objeto del contrato de trabajo”... “los nuevos trabajadores de las plataformas virtuales –sean dependientes jurídicamente o independientes– son igual de merecedores de protección que aquellos trabajadores subordinados a la manera tradicional.”*³²

El desafío que enfrenta el Derecho del trabajo, no pasa por forzar la aplicación de sus normas y categorías a realidades que difieren en gran medida de las que originaron su surgimiento y luego fueron modelando sus normas e institutos, el desafío mayor pasa hoy por plantearse un nuevo tipo de regulación que contemple las nuevas realidades, capaz de proteger aquellos aspectos que sea menester proteger y quizás dejar otros que en algún momento parecieron importantes salvaguardar pero que ahora ya no lo son tanto, o que exigen un abordaje diferente.

Un ejemplo de esto último refiere al tiempo de trabajo, inicialmente la protección del trabajo giró en torno a la limitación del tiempo de trabajo cuando el trabajador estaba a disposición, físicamente hablando, del empleador; ahora cuando es el trabajador quien elige cuándo y como trabajar, ya no tienen sentido limitar las horas de permanencia en la empresa; no obstante, se impone pensar en otro tipo de protecciones vinculadas al tiempo de trabajo, a efectos de que ya sea por medio de incentivos o por el bajísimo precio de algunos “conciertos” o transacciones, las personas tengan que pasar por largas jornadas para reunir un ingreso mínimo.³³

Y ciertamente, el desafío no solo comprende al Derecho del trabajo individual, sino que también abarca al Derecho colectivo y a la propia Seguridad Social.

En el Derecho colectivo será necesario pensar en el reconocimiento de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, también para los

³¹ Sobre la noción jurídica de empresa en la economía colaborativa ver CASANOVA, M., “El Derecho Comercial ante la economía compartida”, en *Disrupción, economía compartida y Derecho*, ob.cit., pág. 73.

³² TODOLI SIGNES, A., Ob. cit., pág 21.

³³ TODOLI SIGNES, lo plantea en estos términos: “La regulación debería contemplar la libertad del trabajador para fijar su horario y su jornada como característica especial de esta nueva forma de trabajo. El empresario, sin embargo, debería poder fijar un número máximo de horas –pero no un mínimo– de trabajo semanal. A su vez, la regulación debería establecer un máximo imperativo de jornada semanal con objeto de evitar sobrecarga de trabajo e incentivar el reparto del trabajo y la reducción del desempleo. Este límite máximo de jornada debería ser global, es decir, se aplicaría por trabajador, computando todas las horas trabajadas en las diferentes plataformas virtuales en las que prestara servicios.”, ob.cit., pág. 22 y 23.

trabajadores que no necesariamente se encuentran en una relación de dependencia clásica, para lo cual ya existe fundamento normativo en instrumentos internacionales y nacionales de la máxima jerarquía³⁴ y como sostiene parte de la doctrina.³⁵ Ello plantea desafíos significativos para los sindicatos tradicionales, no solo a efectos de ser capaces de representar los intereses de estos nuevos trabajadores, sino también para entender las potencialidades que poseen las nuevas tecnologías como medios de organización y acción gremial de nueva generación.

En materia de Seguridad Social y a partir de su consideración como Derecho Humano Fundamental, Alvaro Rodríguez Azcúe sostiene que *“el Estado está obligado a proteger las diferentes contingencias sociales de los trabajadores, cualquiera sea la modalidad de prestación del servicio”* y que *“el financiamiento de los derechos que se postulan debería recaer parcialmente en los usuarios de los servicios”*.³⁶ En este caso también se impone pensar en nuevos mecanismos de cobertura y financiamiento; en este sentido, Steven Hill ha propuesto crear una *“red de seguridad portátil”*, considerando que los sistemas tradicionales no fueron creados para proporcionar una red de seguridad para este tipo de trabajadores, y mediante la cual se asignaría a cada trabajador una cuenta de seguridad individual a la que todas las empresas que contratan a ese trabajador pagaría una pequeña “cuota de red de seguridad” para el cuidado de la salud, el desempleo, licencia por enfermedad, el retiro y las vacaciones. De este modo se termina, según este autor, con el incentivo corrosivo para las empresas de contratar trabajadores independientes para evitar los costos de aportación a la seguridad social.³⁷

V.- El Proyecto de ley a estudio del Parlamento uruguayo.

Ante la irrupción de las plataformas de intermediación electrónica de servicios y los conflictos que ello está generando respecto de las empresas tradicionales en aquellas actividades donde se da una competencia directa, el 14 de marzo de 2016 el Poder Ejecutivo envió a la Asamblea General un proyecto de ley con la finalidad de regular a la actividad de los prestadores de servicios que emplean medios informáticos y aplicaciones tecnológicas para concertar diversos servicios, proyecto que se encuentra actualmente a consideración de la Comisión de Ciencia y Tecnología de la Cámara de Diputados.

En el proyecto se opta por regular la actividad de los prestadores que emplean medios informáticos y aplicaciones tecnológicas para concertar diversos servicios y no por prohibir su actividad, sin embargo y a pesar de que en la exposición de

³⁴ Para mencionar las más importantes: la Constitución de la OIT, CIT 87, 98, 141, artículos 7, 39, 53 y 57 de la Constitución.

³⁵ MANTERO DE SAN VICENTE, O., Derecho sindical, 2º ed. Actualizada por BECERRA, R. y NICOLIELLO, A., Tomo I, FCU, Montevideo 2015, pág. 135-136 y PEREZ DEL CASTILLO, M., “Trabajadores autónomos y Derecho colectivo del trabajo”, en *Disrupción, economía compartida y Derecho*, ob. cit., pág. 143-144.

³⁶ RODRIGUEZ AZCUE, A., “Economía colaborativa: cobertura de la seguridad social”, en *Disrupción, economía compartida y Derecho*, ob. cit., pág. 166-167.

³⁷ HILL, S., ob. cit.. En el mismo sentido, GREY, M, sostiene que los gobiernos deben volver a tejer redes de seguridad social que permitan que los trabajadores puedan tener atención médica portátil, una renta básica, vacaciones pagadas y planes de jubilación, ob. cit.

motivos se pretende no “caer en el prohibicionismo de lo nuevo o de lo desconocido”, el extremo de que la regulación se remita “in totum” “al marco jurídico general preexistente para la realización material y final del servicio”, marca una impronta indisimulablemente restrictiva.

La intención de encasillar las actividades que se pretende disciplinar, en los marcos regulatorios actuales y que evidentemente fueron creados al amparo de otras realidades, supone, por un lado una limitación muy importante para actividades ya de por sí difíciles de ser encasilladas dentro de las regulaciones existentes o donde se discute, precisamente, si le son aplicables éstas últimas y, por otro lado, la renuncia a contemplar, a través de la regulación, las características genuinas, especiales y novedosas de los nuevos fenómenos de la denominada “economía compartida”.

De esa manera, se puede terminar consagrando una regulación tan restrictiva o limitativa de las nuevas actividades que puede llegar indirectamente a la “prohibición” que aparentemente no es la intención declarada de la “opción legislativa” del Poder Ejecutivo.³⁸

En el artículo 3º del proyecto, se prevé que los servicios prestados por estas empresas quedarán sometidos a los controles, autorizaciones, permisos, licencias, registros y otras regulaciones que establecen las normas específicas relativas al servicio final que se desarrolle.

Por su parte el artículo 6º otorga a los órganos y organismos del Estado con competencia en las actividades enunciadas –hay que entender aunque el texto no es claro que se trata de las actividades relativas al servicio final- las potestades de contralor del efectivo cumplimiento de las obligaciones laborales, administrativas, de seguridad social, tributarias, etc.

También el artículo 7º a través de la conexión con el tipo de actividad final, le otorga a los órganos competentes de contralor de las respectivas actividades, la posibilidad de disponer la intervención de la fuerza pública para garantizar el cumplimiento de las medidas que dicten.

Es decir, tanto la normativa aplicable, como los órganos estatales encargados del contralor de las distintas actividades y el poder de recurrir a la intervención de la fuerza pública, dependen en última instancia de “las normas específicas relativas al servicio final que se desarrolle”.

El problema es que cuáles son las normas relativas o específicas que corresponde aplicar a estos nuevos fenómenos, viene siendo, no solo en el Uruguay sino en el mundo, uno de los temas más debatidos y de más difícil resolución y que el

³⁸ En este sentido el proyecto se sitúa en las antípodas del fomento y desarrollo de la economía colaborativa que la Comisión Europea recomienda a los Estados parte a efectos de contribuir de manera importante al empleo y el crecimiento de la Unión. Específicamente y en materia de regulación de las actividades en cuestión, la Comisión “recomienda a los Estados miembros que aprovechen la oportunidad para revisar, simplificar, y modernizar los requisitos de acceso al mercado generalmente aplicables a los operadores del mercado.”, “Una agenda europea para la economía colaborativa”, ob. cit.

proyecto no resuelve.

Para mencionar solo un ejemplo: ¿cuáles son las “*normas específicas relativas al servicio final*” que corresponde aplicar a Uber?: ¿las que regulan el transporte público de pasajeros o el taxi o las que regulan el transporte privado de interés público, como es el caso de los remises u otras modalidades afines?

Llama la atención que todo el proyecto de ley dependa o gire en torno a una condición que hoy está y seguirá estando en discusión, como es hasta dónde las regulaciones existentes resultan aplicables o no a este tipo de empresas.

Finalmente y en cuanto a los aspectos laborales refiere, el artículo 5º establece que “*Las relaciones de trabajo que se constituyan para el conjunto de la prestación de los servicios señalados en el artículo tercero, se regirán por las normas laborales y previsionales vigentes.*”

Más allá de la intención que pueden haber tenido los redactores del proyecto y que podría deducirse sin mayor esfuerzo, lo cierto es que la redacción termina siendo totalmente inocua a partir del giro “*Las relaciones de trabajo que se constituyan*”. En efecto, si se puede concluir en algún caso que se constituyen verdaderas relaciones laborales entre los prestadores de servicios y las empresas propietarias de las plataformas, entonces no hay ninguna duda que las mismas se deben regir por las normas laborales y previsionales y en ese caso la previsión normativa se torna superflua. El tema que el proyecto termina sin abordar, es qué sucede si no se constituyen relaciones de trabajo, cuando precisamente lo que está en discusión y resulta el problema fundamental a dilucidar es el tipo de vínculo jurídico que se traba entre el prestador del servicio y la empresa propietaria de la plataforma.

En otro orden y desde que todo el proyecto gira entorno a la idea de aplicar a estas empresas la normas concebidas para las empresas tradicionales, nunca se llega a plantear la necesidad de un enfoque nuevo para regular las nuevas realidades y en particular las que tienen que ver con el mundo del trabajo.

VI.- Conclusiones.

El advenimiento de la economía compartida o colaborativa está afectando de un modo radical y definitivo la forma de prestación o de obtener el trabajo, con el advenimiento de una “*nueva cuestión social*”³⁹ constituida por la potencialidad que representa el trabajo de la multitud o crowdwork, cual neo ejército de reserva compuesto por millones de desempleados de empleos clásicos o personas que nunca tuvieron un empleo tradicional y que están dispuestos a ofrecer sus servicios y trabajar en el mercado virtual on line y off line.

Los nuevos negocios, las nuevas formas de organización de las nuevas empresas y sobre todo la forma que están proponiendo para contar o para servirse del trabajo humano sin pasar por el contrato de trabajo subordinado, cuestionan no solo el contrato social clásico sino los propios marcos regulatorios del trabajo construidos

³⁹ Denominación utilizada por BABACE, Héctor, en una presentación sobre esta temática en la sesión del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UDELAR, el 30 de setiembre de 2016.

a partir de aquel modelo de empleo.

El Derecho del trabajo, pensado para un tipo de trabajador y de empresa menos deslocalizados y difusos, se enfrenta al gran desafío de *“encontrar los mecanismos que le permitan recomponer la eficacia y el alcance de su tutela ante las nuevas realidades de la economía global.”*⁴⁰

El abordaje del problema que representan las nuevas formas de obtener el concurso del trabajo humano, no debe efectuarse a partir de intentar subsumir las nuevas realidades o figuras en las categorías pre existentes, pues a poco que se profundice en el análisis de los casos concretos queda en evidencia la insuficiencia o el desajuste del enfoque tradicional binario del trabajo dependiente o subordinado y el trabajo autónomo.

No abordar en profundidad y rápidamente el verdadero problema que supone el nuevo modelo de negocio para las personas que prestan en última instancia los servicios, entraña el riesgo de que vaya permeando cada vez más la idea de que las relaciones jurídicas que se traben entre los proveedores de servicios y las nuevas plataformas, sean en definitiva las que éstas proponen, esto es, como meros “conciertos” o arrendamientos de servicios con contratistas o proveedores independientes, ante la ausencia o falta de claridad de una legislación o un marco normativo de referencia aplicable. Como refiere, Todolí Signes, *“La inacción del legislador vendrá a significar que las nuevas empresas se impondrán en el mercado. El simple hecho de que puedan actuar sin los costes derivados de la aplicación del Derecho del Trabajo les asegurará poder prestar los servicios en mejor posición que las empresas de la competencia que sigan el modelo tradicional. De esta forma, las ventajas competitivas del nuevo modelo de negocio no nacen de una mejor organización ni de una mayor productividad, sino de la simple inaplicación de las normativas laborales.”*⁴¹

Demás está decir que aceptar esta situación, sería volver al siglo XIX en materia de regulación del trabajo humano.

El desafío que hoy afronta el Derecho del trabajo es pensar en nuevas formas de regular el trabajo involucrado en los nuevos procesos, seguramente con nuevas herramientas y dejando de lado algunas categorías que ya se revelan como poco útiles para captar o regular una realidad nueva. Realidad que a su vez está cambiando y seguramente seguirá evolucionando a un ritmo extremadamente vertiginoso, que hará necesario pensar un nuevo tipo de regulación, suficientemente flexible y que pueda servirse también de la propia tecnología para acompañar esta evolución y lograr la efectividad de las protecciones.

⁴⁰ GARMENDIA, M., Orden público y derecho del trabajo, 2º ed. Revisada, ampliada y actualizada, La Ley, Montevideo 2016, pág. 242, sostiene este autor que: *“Las nuevas realidades imponen características diferentes al trabajo del hombre, y las mismas deben ser debidamente contempladas por el Derecho. Esto determina la posibilidad de admitir revisiones de los instrumentos clásicos, asumiendo la eventualidad de que no todos ellos estén en condiciones de responder en debida forma a los actuales desafíos. Tal alternativa puede derivar de un enorme ensanchamiento de todos los límites para la actuación de todos los operadores jurídicos”*, ob. cit., pág. 260.

⁴¹ TODOLI SIGNES, A., ob. cit.

