PROYECTO DE LEY

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

L E Y

Regulando los algoritmos
de las aplicaciones de Delivery

ARTÍCULO 1°: La presente ley tiene por objeto proteger a los bonaerenses que se desempeñan como trabajadores de Delivery de caer en una dictadura del Algoritmo, respetando el mérito en su labor, pero buscando garantizar los principios constitucionales de igualdad ante la ley e igual remuneración por igual tarea, previniendo abusos y situaciones inhumanas que son tendencia de los algoritmos en su búsqueda de maximizar la ganancia de los dueños de las plataformas.

ARTÍCULO 2°: A los fines previstos en el artículo anterior, será obligatorio para el funcionamiento de las plataformas de Delivery, la aprobación del algoritmo de su funcionamiento por la autoridad de aplicación que designe el Poder Ejecutivo, así como de toda modificación al mismo, **en los aspectos que puedan afectar o modificar de manera sustancial las condiciones trabajo y/o remuneración de los repartidores.**

ARTÍCULO 3°: Previa a la aprobación, las plataformas contarán con el plazo de 2 años a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, durante el cual la autoridad de aplicación realizará una auditoría del algoritmo **en lo que respecta al sistema de mérito, premios y castigos y todo lo relacionado a las condiciones laborales de los trabajadores.**

Esta auditoría se realizará con la plena participación de los trabajadores, quienes podrán manifestar todos los reclamos, abusos, inconvenientes o injusticias o mejoras

que consideren pertinentes; así como de los representantes de las plataformas, y de los comerciantes que vendan a través de las mismas.

ARTÍCULO 4°: Durante el plazo de 2 años, mencionado en el artículo 3, la autoridad de aplicación deberá:

1) Realizar una encuesta y/o relevamiento a todos los trabajadores de delivery mencionados en el artículo 1, a fin de conocer en detalle las condiciones de trabajo, de remuneración, reclamos, abusos, funcionamiento del sistema, funcionamiento de las condiciones de mérito premios y castigos, así como todo tipo de incentivo o sanción impuesta por el algoritmo a los trabajadores; y la opinión de los trabajadores sobre los mismos.
2) Darle traslado de los puntos de reclamo o de conflicto a los representantes de las plataformas.
3) Convocar a los comercios que vendan por la plataforma, a fin de manifestar sus reclamos o inconvenientes.
4) Convocar a las universidades, solicitando opinión sobre toda la información anterior, los puntos de conflicto y posibles soluciones.
5) Celebrar audiencias conciliatorias entre las partes todas las veces que considere necesario.
6) Celebrar audiencia pública, si lo considera necesario, a fin de oír a todos quienes manifiesten interés en la materia y/o tengan propuestas al respecto.

ARTÍCULO 5°: Concluido el plazo de 2 años, la autoridad de aplicación dictará resolución estableciendo las condiciones y aspectos del algoritmo, que serán obligatorias en lo que respecta las condiciones de trabajo y remuneración de los trabajadores de delivery.

La solución que adopte la Autoridad de Aplicación deberá ser razonable, previsible, y equilibrar de manera justa los intereses de las partes, respetando el margen de rentabilidad de las plataformas, pero asegurando condiciones dignas de labor para los trabajadores y sobre todo previniendo las violaciones a la igualdad ante la ley, tal como

se establece en el artículo 1 de la presente ley, y garantizando la seguridad y la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 6°: La resolución que reglamente el funcionamiento de las plataformas de Delivery, mencionada en el artículo anterior, se ajustará a los siguientes principios:

a) En caso de duda se estará siempre por la solución favorable al repartidor.
b) Será siempre prioridad la seguridad y la salud del repartidor.
c) Se establecerán horarios máximos semanales y/o diarios al trabajo, dentro de márgenes de seguridad para la integridad psicofísica del repartidor. Por encima de esos límites, el algoritmo no podrá permitir, incentivar o premiar el trabajo del repartidor.
d) La geolocalización del trabajador solo funcionará a los efectos del desempeño de las tareas de reparto. El repartidor contará con la opción de bloquear la geolocalización a la aplicación fuera de los horarios de trabajo y en sus momentos de descanso, sin que esto signifique premio o castigo alguno por hacerlo o no.
e) El algoritmo no podrá incentivar o premiar tareas de reparto que fueran **humanamente imposibles**, es decir que su cumplimiento signifique un exceso grave en los niveles de estrés o conlleve una infracción de las normas de seguridad vial o un peligro para la salud del repartidor, por la elevada exigencia en los tiempos de los repartos o la cantidad de los mismos.
f) El algoritmo podrá premiar la eficiencia y/o promover la competencia sana, dentro de los márgenes de seguridad establecidos en la presente ley.

ARTÍCULO 7°: Las plataformas deberán proveer a los repartidores, sin costo para ellos, un botón de pánico con al menos dos modalidades: una alerta por inseguridad, para situaciones en que el trabajador sea víctima de un robo o ataque, y una alerta por daño inminente o grave para la salud, cuando el repartidor sufra un accidente de tránsito o tenga una emergencia tal que comprometa su integridad física.

Este mecanismo deberá ser provisto y mantenido por las empresas que explotan la plataforma de pedidos, y comunicar automáticamente en un caso u otro con el auxilio inmediato de las fuerzas de seguridad o de emergencias médicas.

Facúltase a la autoridad de aplicación a dictar todas las normas que fueran necesarias para la implementación de este sistema.

ARTÍCULO 8°: La presente ley deberá ser reglamentada en un plazo máximo de 6 meses de su publicación en el boletín oficial.

ARTÍCULO 9°: La presente ley entrará en vigencia el día de la publicación de su reglamentación en el boletín oficial.

ARTÍCULO 10°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dip. JOSÉ IGNACIO "COTE" ROSSI
Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

Fundamentos

Sr. Presidente

Introductoriamente, para ilustrar la problemática que trata de abordar la presente ley, quiero mencionar el caso del delivery atropellado, que, al pedir ayuda, el algoritmo le preguntó si su pedido iba llegar a destino.

https://radiomitre.cienradios.com/indignante-un-repartidor-fue-atropellado-y-la-empresa-de-delivery-le-envio-un-insolito-mensaje/

Tratamos de romper el falso paradigma individualista que trata de instalar el poder económico, según el cual los trabajadores son sus propios jefes, cuando en la realidad tienen éstos una DEPENDENCIA con el algoritmo de las aplicaciones, del cual dependen tanto las condiciones de trabajo como la remuneración.

Diferente es el caso de un dentista, un abogado, un plomero un electricista, etc... quienes establecen sus propias reglas, sus condiciones de labor y además obtienen o gestionan por sí mismos su cuota de mercado (clientes).

Las plataformas, en comparación con el trabajo formal que conocemos desde hace 200 años, si bien dan un margen amplio de "libertad" pues no hay un jefe humano ni reglas rígidas de horarios o tareas, ponemos esta libertad entre comillas porque es el algoritmo el que decide cuanto trabajo vas a tener y cual va ser tu remuneración, mediante **un sistema de incentivos y castigos que no está abierto al escrutinio de nadie.**

Es decir, en el empleo formal hay reglas, reglas que son fruto de la negociación de las partes: horas de trabajo, remuneración por ellas, condiciones de seguridad, etc etc...

Aquí en cambio, la verdadera naturaleza jurídica de la relación, es un contrato de ADHESION, por las razones que sintéticamente veremos a continuación.

En ninguna instancia han intervenido los trabajadores para negociar las condiciones de labor, en otras palabras, las reglas del algoritmo y la justicia o transparencia de las mismas, son impuestas forzosamente por la empresa gestora de la aplicación.

Podemos entonces establecer que estamos en un sector del mercado laboral, de naturaleza similar al derecho de consumo. No hay entonces una igualdad entre las partes contractuales. No existe entonces la mentada "libertad". En el derecho de consumo, esto es conocido hace décadas, y es por ello que existen normas protectorias y un conjunto de reglas y principios del derecho que regulan el poder el sujeto que crea el contrato de adhesión. O sea, la empresa o sujeto que, por las características de la actividad comercial, tiene el poder de establecer UNILATERALMENTE las condiciones de ésta, a las cuales los usuarios o consumidores DEBEN adherirse, está regulada. Regulada por el estado a través de normas jurídicas.

La solución a la desigualdad de condiciones, en el derecho de consumo, se traduce en regulación y control por parte del estado, de los contratos de adhesión y sus términos, en favor de los usuarios, para evitar abusos de la posición dominante de la empresa.

En las plataformas de trabajo como la que nos ocupa, hay una fusión de estos caracteres. En la práctica, se aplica un contrato de adhesión al mundo del trabajo. Explicado de otra manera, imaginemos un sector económico cualquiera, por ejemplo, la construcción, donde no existiera regulación laboral alguna, donde la empresa fijara las reglas y usted tiene solo dos alternativas: trabajar hasta desmayarse o no trabajar.

Se han propuesto otras soluciones, más tradicionales, a la problemática que tratamos y no han funcionado. Soluciones o abordajes creados al calor del siglo XX, en un mundo sin internet y sin teléfonos celulares. Creemos que el mundo del trabajo está evolucionando más rápidamente que las normas jurídicas y el capital, siempre obtiene una ventaja en esto.

Por ello, los legisladores deben pensar lateralmente, abordando los problemas de la realidad de los ciudadanos por lo que son, y despojados de conceptos estancos o encorsetarse en el mundo teórico.

Para esto es que debemos buscar siempre la naturaleza jurídica de las relaciones comerciales, más allá de las categorías y las etiquetas doctrinales, para obtener su verdadera esencia. En este ejercicio es que nos encontramos con el análisis del sistema de trabajo de las plataformas de pedidos a domicilio. Oímos el testimonio de diversos trabajadores y sus padecimientos. Vemos las soluciones que han propuesto otros legisladores. El derecho comparado. Recogemos su experiencia.

Este análisis, nos lleva a la conclusión de que si bien es deseable que los trabajadores se sindicalizaran o se unieran de alguna forma para forzar una mejora en sus condiciones de trabajo, esto no debe forzarse ni ser obligatorio o impuesto desde el estado.

Vuelvo al derecho de consumo por las grandes semejanzas de naturaleza jurídica; imaginemos un derecho de consumo donde se impusiera forzadamente la participación en una asociación civil de promoción y defensa, para todos los usuarios y quien no participa no accede al sistema. Obviamente no funcionaria. ¿Están prohibidas? No. El estado las fomenta, y es deseable que haya más y mas numerosas, pues es la mejor forma de controlar el cumplimiento de las normas en la realidad cotidiana. Sin embargo, el abordaje estatal pasa por un avance protectorio desde las normas jurídicas y desde los sistemas de resolución de conflictos entre los que está el poder judicial.

¿Qué posibilidades hay de que un consumidor reclame por sus derechos individualmente? Estadísticamente Muy pocas, son infinitas las trabas, y esto lo saben las empresas y para ello promueven obstáculos de toda índole. Así y todo, hemos avanzado en una cultura hacia el consumo responsable.

¿Qué posibilidad hay de que un trabajador de 'pedidos ya' reclame por sus derechos individualmente? Nula. ¿A dónde iría? ¿Dónde se presentaría para decir 'esto es

injusto'? ¿Podría tener alguna chance de litigar contra la plataforma? ¿Conocería incluso sus derechos vulnerados? ¿Tendría conciencia de que trabajar 16hs no es libertad?.

Así como en el derecho de consumo es sabido que la población ignora la mayoría de los derechos que la asiste, los abusos que sufre, y ello es explica en parte el bajo índice de reclamos, (una vez más, que conocen y celebran las empresas); en el mundo de las plataformas de trabajo ocurre lo mismo. Entonces es muy difícil que se produzca una organización espontanea o forzada de los trabajadores para cambiar las condiciones de explotación o abuso. Aquí es donde alumbramos una solución alternativa, que es la intervención y regulación del estado en los términos de la relación contractual, en el funcionamiento mismo del algoritmo y sus condiciones, para asegurar que éstas sean justas y transparentes.

Si no se toman acciones para abordar esta problemática, estamos, en el futuro cercano, a las puertas de una distopía en el mercado laboral, a la forma en que imaginaron Ray Bradbury, Orwell, Huxley entre muchos otros. Puede sonar alarmista, pero, ¿qué otra cosa son las plataformas y los algoritmos, sino un gran hermano desprovisto de toda humanidad?, ¿A quién utilizan en primer lugar como combustible? A los pobres, a las personas expulsadas, por diversos factores, del empleo formal que conocimos en el siglo XX.

Por todo lo expuesto, solicito a los Sres. Legisladores acompañen con su voto la presente iniciativa.

Dip. JOSE IGNACIO "COTE" ROSSI
Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.