

COLUMNA DE OPINIÓN: LA LEY DE CALIFORNIA QUE REGULA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS VIRTUALES

En septiembre del año pasado el Estado de California aprobó una ley que regula el trabajo en plataformas virtuales.

Esta ley conocida como AB5 (*Assembly Bill 5*¹) constituye una absoluta novedad porque, por primera vez, se establece una regla que califica a los prestadores de servicios de aplicaciones (mensajeros o transportistas) como trabajadores dependientes (*employee*) y no como trabajadores independientes (*independent contractor*).

La historia de la ley es la siguiente, en 2018 la Corte Suprema de California en el caso *Dynamex*², concluyó que las plataformas virtuales debían utilizar un test que incluía 3 condiciones para clasificar a sus prestadores de servicios como *employee* o *independent contractor*.

Estas 3 condiciones establecen estándares muy altos que deben ser satisfechos por las plataformas para que sus prestadores sean considerados trabajadores independientes y no sujetos a la legislación laboral.

Pues bien, la AB5 incorporó los criterios de la Corte Suprema de California a la ley. Así las cosas, la sección 2 establece que para calificar a un prestador de servicio como *independent contractor* y no *employee*, la plataforma deberá probar lo siguiente: (A) que el prestador es libre del control y la dirección de la plataforma, (B) que presta servicios que no están incluidos en la actividad habitual de la plataforma que lo contrata, y (C) que tiene una estructura empresarial independiente que le permite prestar el mismo servicio que la plataforma que lo contrata.

En consecuencia, para la AB5 un prestador de servicio es –por defecto– un *employee*, a menos que la plataforma que lo contrata pueda probar que en el caso concreto concurren las 3 condiciones del denominado test ABC. En cuyo caso, será considerado un *independent contractor*.

En términos generales, es posible sostener que la AB5 entiende que será trabajador todo aquel que no tiene una estructura productiva propia e independiente de la plataforma que lo contrata. Con esta definición, no hay duda alguna que California abandona la idea de dependencia jurídica para determinar la laboralidad (el *right to control test* del derecho norteamericano) y avanza en la dirección de la dependencia económica (es trabajador quien se encuentra sujeto económicamente a otro).

La tarea de las plataformas de probar las 3 condiciones del test ABC para que sus prestadores sean calificados como *independent contractor* no ha sido tarea fácil.

Es más, el lunes 10 de agosto de 2020, el juez de la Corte Superior de San Francisco, Ethan Schulman, emitió un fallo en contra de Uber y Lyft en virtud del cual declara que los “socios conductores” deben ser clasificados como trabajadores dependientes de ambas plataformas virtuales. El fallo entra en vigor en un plazo de 10 días, a menos que las aplicaciones apelen de esta decisión judicial.

El caso fue presentado por la Fiscalía de California para hacer cumplir la ley AB5.

Las plataformas afectadas por la decisión judicial han anunciado que apelarán porque hay un impacto muy drástico en su modelo de negocio que está basado en la flexibilidad (libertad para elegir cuándo y cuánto trabajar). Las plataformas estiman que este cambio incrementaría los costos de la operación entre un 20% y un 30%.

Uber y Lyft han ofrecido a sus conductores una mejora en sus condiciones laborales, entre otras, un sueldo mínimo por hora de US\$21 que se aplicaría desde que el transportista acepta la solicitud de viaje, la constitución de un fondo para financiar otros beneficios, un seguro de accidentes laborales y protecciones contra discriminación.

Como se advierte, esto no ha terminado.

Aunque, hay una evidencia en las experiencias comparadas: “en aquellos lugares en que se ha aplicado la regulación laboral sin efectuar distinción alguna a las plataformas virtuales, estas han decidido migrar a otras áreas” .

¹ California Assembly Bill, véase en https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. La ley entró en vigencia el 1 de enero de 2020.

² Dynamex operations West Inc. v. Charles Lee et al. Supreme Court of California, de 30 de abril de 2018.

³ Ranchordás, Sofía. “Does Sharing Mean Caring? Regulating Innovation in the Sharing Economy” en Minnesota Journal of Law, Science & Technology (2015). En línea en <https://ssrn.com/abstract=2492798>

