

PRESENTACIÓN

Este briefing temático analiza la "App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative", conocida como Proposition 22 (Proposición 22 o, en este texto, P22), y explora el debate en California sobre la caracterización del vínculo jurídico existente entre conductores y entregadores de aplicaciones y plataformas, como Uber y Lyft. P22 establece la controversia sobre definiciones y tipos de vínculo de trabajo en plataformas digitales, legislación laboral y nuevas modalidades de trabajo, según el ejemplo del régimen de contratación independiente. En este documento, nos interesa explorar las especificidades de este debate y de qué manera las agendas y discusiones normativas se relacionan con Brasil, y continuar con la propuesta del estudio "Futuro del Trabajo y Gig Economy: Cuestiones normativas sobre tecnología y protección social" de dialogar con los contextos y discusiones existentes en otros países que puedan contribuir al debate brasileño. Para ello, se analizaron el texto de la Proposición 22, noticias, informes gubernamentales y publicaciones académicas que abordan la temática. ¡Buena lectura!

Principales conclusiones (*key findings*)

- 1) Definiciones jurídicas e indicación de criterios para la autonomía del *independent contractor*.
- 2) Énfasis en la libertad de elección de cuándo, cómo y para quién se trabaja. Sin embargo, no se aborda la libertad sindical y de asociación.
- 3) Principales temas abordados en P22: caracterización jurídica del prestador registrado como *independent contractor*, reglas de transparencia, establecimiento de garantías y beneficios, y previsión de mecanismos de combate a la violencia y al acoso.
- 4) La P22 crea matices en relación con el subsidio debido a los *independent contractors* para atención médica (*health care subsidy*), de acuerdo con la cantidad de tiempo dedicado.

INTRODUCCIÓN

Durante la última década, las empresas de plataformas digitales no solo provocaron transformaciones en las dinámicas de trabajo, sino que también desafiaron las estructuras normativas utilizadas para la clasificación de la relación de empleo. En los Estados Unidos, como también en Brasil, el estado de empleado es una clasificación importante para determinar qué trabajadores tendrán derechos laborales, como salario mínimo, limitación de la jornada laboral e intervalos para descanso, entre otros. En estos lugares, la categorización jurídica de los diferentes tipos de trabajadores se vuelve necesaria para la identificación de los derechos laborales y demás beneficios, como seguridad social, por ejemplo (CHERRY, 2021). No obstante, el modelo de trabajo bajo demanda no se encuadra fácilmente en las categorías y normas existentes. En medio de intensos debates, en 2020, se llevó a cabo la votación de la llamada **“Proposition 22”** en California, el estado más rico y poblado de los Estados Unidos, que representa aproximadamente el 14,7 % del PBI, alberga al 12 % de la población del país y cuenta con cerca del 9 % y el 16 %, respectivamente, de los viajes totales de Uber y Lyft, dos de las mayores plataformas de traslado privado de pasajeros (TILT, 2020).

Se propuso la P22 como contrapunto al Proyecto de Ley N.º 5 de la Asamblea de California (en inglés, *California Assembly Bill 5* - AB5); para más información, consulte el **Cuadro 01**.

Intentó definir a los trabajadores en plataformas digitales de transporte y entrega como *“independent contractors”*, no como empleados, al tiempo que estableció algunos derechos para dichos trabajadores y obligaciones para las plataformas.

Los principales actores que movilizaron la aprobación de la P22 fueron las empresas Uber, Lyft, DoorDash, Instacart y Postmates, que invirtieron recursos significativos e hicieron de esta la campaña legislativa la más cara de la historia de los Estados Unidos (HUS-SAIN, 2020). Entre los que se oponían a la propuesta de la P22 se encontraban, principalmente, grupos y organizaciones laborales, como la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, *United Food and Commercial Workers*, *Teamsters* y *UNITE HERE*, que sostenían que esta iniciativa impediría que las empresas cumplan sus obligaciones de otorgar beneficios y salarios mínimos a los trabajadores (PAUL, 2020). Las empresas de aplicaciones invirtieron aproximadamente USD 200 millones para la aprobación de la P22, mientras que las organizaciones laborales gastaron alrededor de USD 11 millones para combatirla (HUS-SAIN, 2020).

El 3 de noviembre de 2020, se llevó a cabo un plebiscito, cuyo resultado fue la aprobación de la P22 con un 58,6 % de los votos a favor de la implementación de esta medida.

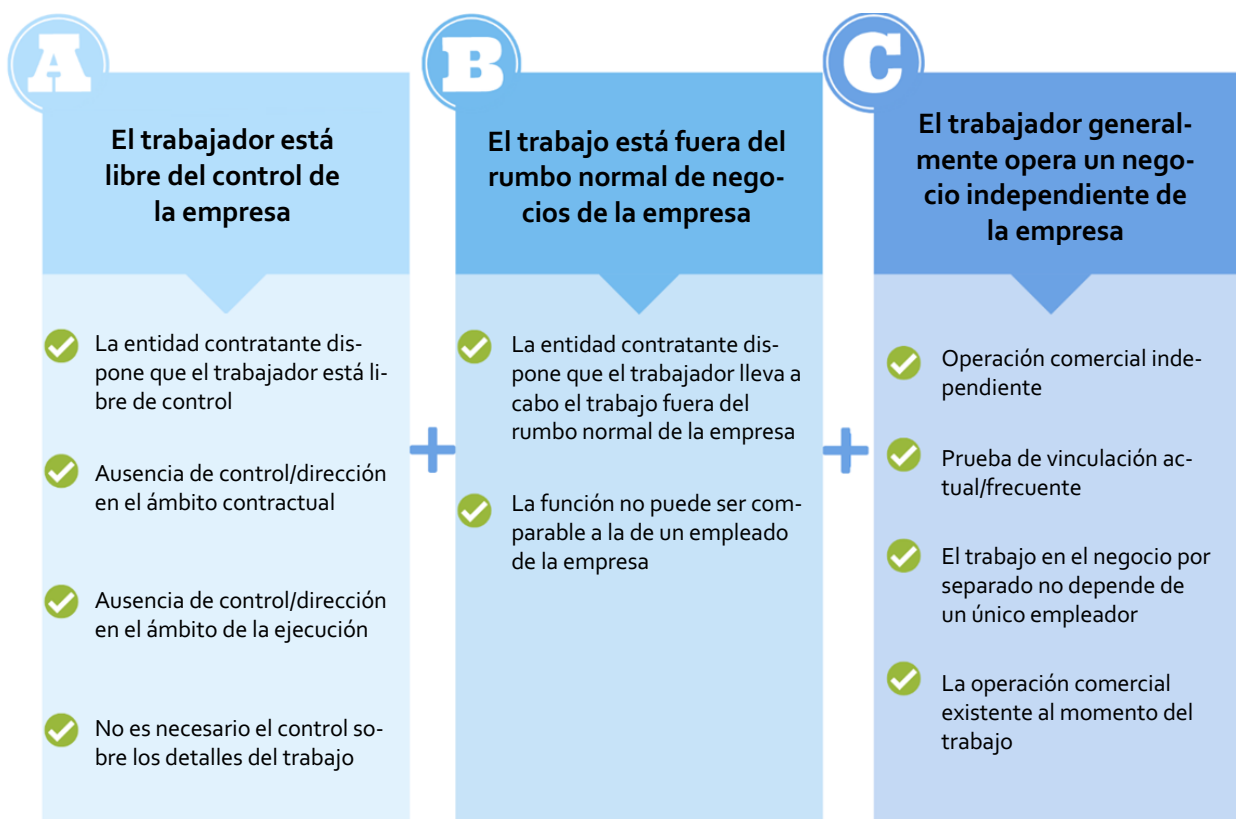
Cuadro 1: AB5 y la prueba ABC

AB5 tenía como principal objetivo la garantía de una serie de beneficios para los trabajadores de la *gig economy*, como el cobro de horas extras después de una jornada de 40 horas semanales, el pago de licencias médicas y el seguro de desempleo (HUSSAIN, 2020). En 2018, la Suprema Corte de California (Dynamex Operations W. Inc. v. Superior Court -2018) adoptó la "Prueba ABC" para determinar si una persona está debidamente clasificada como autónomo (*independent contractor/self-employed*). En septiembre de 2019, el gobernador de California sancionó la AB5 y adoptó la "Prueba ABC" para todo el estado a partir de enero de 2020 como forma de identificar correctamente la clasificación de un trabajador autónomo (DIR, c2021).

Cabe destacar que, para ser considerado como trabajador autónomo, se deben cumplir todos los puntos de la "Prueba ABC". Asimismo, cabe mencionar que la prueba no se aplica a todos los trabajadores, ya que algunas leyes establecen determinadas relaciones de trabajo de manera específica (el caso de la P22), sin incluir algunas categorías de esta prueba. También existe la posibilidad de que no se aplique la prueba por decisión judicial.

Fuente: elaboración propia

Figura 1: Prueba ABC referente al AB5



Fuente: adaptado a partir de la información del Departamento de relaciones industriales de California (DIR, c2021)

METODOLOGÍA

La elección por el caso de la P22 y del debate en California sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales se mostró relevante para la investigación, ya que representa un caso concreto que aborda una legislación ya aprobada y polémica, la cual marca las disputas jurídicas con respecto a la clasificación de prestadores de servicios (conductores y entregadores) como empleados y poseedores de beneficios. Para comprender mejor los perfiles y desdoblamientos de esta discusión en el mundo y en Brasil, los investigadores trabajaron con datos e información recopilados de

las bases de datos del Poder Legislativo del estado de California y de la revisión de la literatura acerca del tema. La P22 fue codificada específicamente por medio del software Atlas.ti, por dos investigadores del equipo, a partir de un libro de códigos de la investigación. Las codificaciones se compararon con las codificaciones de los textos legislativos brasileños presentados en los *briefings temáticos* anteriores. A continuación, se presentan algunas de las discusiones de este análisis.

NOTAS SOBRE EL SISTEMA JURÍDICO LABORAL DE LOS EE. UU.

Régimen de trabajo en los EE. UU. y en California

El sistema laboral estadounidense diferencia a empleados (*employee*) y autónomos (*independent contractor* o *self-employed*). El empleado es el trabajador que presta servicios que se pueden controlar, tanto con respecto a lo que se realizará, como con respecto a la forma en que se debe llevar a cabo el servicio (IRS, 2021). En cambio, el autónomo es el trabajador que presta servicios que solo puede controlar el pagador, en lo que respecta a los resultados del trabajo y no a la forma en que se realiza el trabajo. Son ejemplos de trabajadores autónomos: médicos, dentistas y abogados, siempre y cuando no estén en una relación controlada por un empleador (IRS, 2020).

Competencia para legislar sobre el trabajo y la regulación estatal

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos indica más de 180 leyes federales que abordan el trabajo. Estas normas afectan a aproximadamente 150 millones de trabajadores y 10 millones de lugares de trabajo. Entre las materias tratadas por estas leyes, podemos destacar: salarios y jornada laboral (*The Fair Labor Standards Act- FLSA*), salud y seguridad en el trabajo (*The Occupational Safety and Health Act- OSHA*), discriminación (*The Age Discrimination in Employment Act-ADEA/ The Equal Pay Act- EPA/ The Pregnancy Discrimination Act- PDA*), etc.

La aplicación de estas leyes federales depende de criterios establecidos por cada una de estas. El *Fair Labor Standards Act* (FLSA),

por ejemplo, es una ley que establece un salario mínimo, la remuneración de horas extras y los parámetros sobre la edad mínima para el trabajo. Esta define su aplicación en base a dos perspectivas: (i) cobertura empresarial: para negocios u organizaciones con por lo menos dos funcionarios, siempre que tengan un volumen de ventas o negocios de por lo menos 500 000 dólares u hospitales y empresas que presten atención médica o de enfermería para residentes, escuelas y agencias gubernamentales; (ii) cobertura individual: trabajadores en comercio interestatal (DOL, 2009).

Además de la aplicación de las leyes federales, según el ámbito de incidencia de cada una de estas, los estados también pueden regular cuestiones laborales. California se presenta como uno de los estados que más protege a los trabajadores y, en 2020, fue elegido como

el mejor estado para trabajar en los Estados Unidos (OXFAN, 2020)¹. Entre los derechos garantizados a los empleados por las leyes en California, podemos destacar: salario mínimo de 13 dólares por hora en empresas con hasta 25 empleados y de 14 dólares por hora en empresas con 26 empleados o más (si bien el salario mínimo establecido por la *Fair Labor Standards Act* es de 7,25 dólares por hora), además de la remuneración de horas extra con adicional del 50 % en caso de trabajar más de 8 horas diarias o 40 horas semanales (DOL, 2021a); intervalo de 30 minutos para alimentación, en los casos de trabajos superiores a 5 horas, excepto cuando la jornada laboral se concluye en 6 horas o menos y existe consentimiento mutuo del empleador y el empleado (DOL, 2021b); pagos, como mínimo, quincenales; entre otros (DOL, 2021c).

¿QUÉ DICE LA PROPOSITION 22?

La P22 utiliza una técnica de redacción legislativa diferente a la que estamos acostumbrados en Brasil. La proposición inicial, en su artículo 1º, con una especie de contextualización, equivalente a los pasajes de los *considerandos*, o inclusive en las justificaciones

presentadas en los proyectos de ley brasileños. En varios pasajes, es evidente la inspiración en los ideales de “derecho de elección del trabajo” y “libertad de trabajar de forma autónoma”, los cuales figuran como propósitos (*statement of purpose*) de la proposición.

Cuadro 2: Libertad como uno de los propósitos de la P22

*"Proteger la facultad de los californianos de trabajar como **contratantes independientes** en todo el estado, usando plataformas de intercambio y entrega basadas en aplicaciones, es necesario para que las **personas puedan pasar a elegir qué empleos quieren, trabajar con la frecuencia o el mínimo que quieran** y con varias plataformas o empresas, y, al mismo tiempo, preservar el **acceso a servicios** de*

¹ Para el análisis, la investigación tomó en cuenta las leyes relacionadas con la protección a empleados, trabajadores domésticos y trabajadores rurales.

intercambio y entrega basados en aplicaciones que son **beneficios para consumidores, pequeñas empresas y la economía de California**. (art. 1º, 7.449, e) [...] Este capítulo es necesario para proteger la **libertad de trabajar de forma independiente**, al tiempo que aporta a estos trabajadores nuevos beneficios y protecciones no disponibles en la legislación actual." (art. 1º, 7449, e y f)

Fuente: elaboración propia

Además del derecho a elegir trabajar como autónomos y el derecho a la flexibilidad para establecer su propia jornada, como su propia forma de trabajo, la P22 también firma como *statement of purpose*: obligación de las plataformas de ofrecer protección y beneficios a entregadores y conductores, además de la promoción de la seguridad pública y la

seguridad de los consumidores. En función de estos propósitos, la P22 adopta la clasificación de *independent contractors* (contratantes independientes) para describir a conductores y entregadores de aplicaciones, sin incluir la posibilidad de ser considerados empleados, siempre que se cumplan algunas condiciones.

Cuadro 3: Condiciones para la descripción del *independent contractor*

Condiciones que se deben observar para la descripción como *independent contractor*:

- a) que la plataforma **no determine** de manera unilateral **fechas específicas, horarios o un número mínimo de horas** durante las cuales el *independent contractor* debe estar conectado a la aplicación;
- b) que la plataforma **no exija** que el *independent contractor* acepte servicios específicos o realice exigencias de prestación de determinados servicios como **condición para conservar el acceso a la aplicación**;
- c) que la plataforma **no restrinja** al *independent contractor* de **prestar servicios para otras plataformas**, excepto durante el tiempo de compromiso en la aplicación;
- d) que la plataforma **no restrinja** al *independent contractor* de **trabajar en cualquier otra ocupación o negocio**.

Fuente: elaboración propia

Si se cumplen estas condiciones, el conductor o el entregador de la aplicación será considerado un *independent contractor* y sus actividades pasarán a estar regidas por la P22, la cual establece definiciones para las expresiones

utilizadas, indicando lo que se entiende por consumidores, plataformas, tiempo comprometido, etc. (cf. artículo 6º); prevé obligaciones y derechos para plataformas e *independent contractors*; y atiende algunas

preocupaciones relacionadas con el consumidor de los servicios.

Inicialmente, la P22 dispone sobre la transparencia contractual entre la plataforma y los prestadores registrados en la misma (cf. artículo 2º), establece una remuneración mínima que deben recibir y reglas de compensación por los gastos con el vehículo (cf. artículo 3º). En su artículo 4º, establece la garantía de beneficios a los *independent contractors*, los cuales consisten en subsidios para la atención médica y el seguro contra accidentes de trabajo, muerte accidental y demás pérdidas.

La P22 también dispone sobre la protección a

los prestadores y consumidores contra la discriminación y el acoso sexual, como también sobre la seguridad pública (cf. artículo 5º); indica la necesidad de un estándar de condiciones de trabajo en las diferentes jurisdicciones dentro de California (cf. artículo 7º); y establece la obligatoriedad de que la plataforma presente un informe de rendimiento de los prestadores, en función de los ingresos obtenidos a efectos tributarios (cf. artículo 8º).

Por último, se presentan disposiciones sobre la eventual alteración legislativa de la P22, su aplicación y demás procedimientos legislativos.

ASPECTOS DESTACADOS

Categorización y definiciones jurídicas

La P22 establece directrices con respecto a la libertad de los trabajadores en plataformas digitales, y dispone que estos trabajadores se consideren autónomos (*independent contractors*), más allá de lo establecido en otras leyes,

como, por ejemplo, el Código de Trabajo de California.

La ley también establece una serie de definiciones que son importantes para entender todas las disposiciones legales.

Cuadro 4: Definiciones presentadas en la P22

Principales definiciones presentadas por la P22

Conductor por aplicación (App-based driver): individuo que es entregador (DNC) o conductor (TNC/TCP) y tiene sus libertades garantizadas de conformidad con la Sección 7451 de la P22.

Empresa de red de entrega (Delivery network company - DNC): entidad comercial que mantiene una red habilitada en una plataforma digital utilizada para facilitar entregas/servicios bajo demanda dentro del estado de California.

Empresa de red de transporte (Transportation network company - TNC): organización, incluidas, entre otras, corporaciones, sociedades de responsabilidad limitada y colaboraciones, único propietario o cualquier otra entidad que opere en California y preste servicios de transporte previamente

acordados, mediante una aplicación habilitada online para conectar a pasajeros y conductores usando un vehículo personal.

Transportista con contrato de fletamento de pasajeros (Charter-party carrier of passengers - TCP): cualquier persona, empresa u otra entidad involucrada en la prestación de un servicio de conductor contratado cuando un vehículo motorizado alquilado está siendo operado por un conductor contratado, mediante el uso de una aplicación habilitada online.

Tiempo dedicado (engaged time): tiempo, conforme lo registrado en la plataforma digital, a partir del momento en el que el trabajador (conductor o entregador) acepta la solicitud hasta el momento en que finaliza el servicio.

Período de ganancias (earning period): período de pago definido por la plataforma digital, que no debe superar los 14 días consecutivos.

Ganancia neta: abarca todas las ganancias de los trabajadores en plataformas, en un período de ganancias, siempre y cuando esté en conformidad con los estándares establecidos en la P22: el importe no abarca bonificaciones, peajes, cargos de limpieza, cargos de aeropuertos, etc.; el valor puede incluir incentivos o bonificaciones.

Fuente: elaboración propia

Garantías y beneficios

A diferencia de lo que ocurre en Brasil, en donde la competencia para legislar sobre cuestiones laborales es de la Unión, en California, el trabajo puede estar regido por leyes locales (no federales). Teniendo en cuenta esta característica, la P22 presenta la preocupación con la posible multiplicidad de normas que pueden afectar a conductores y prestadores que cruzan **diferentes jurisdicciones** de California.

De esta forma, con el propósito de mantener un **estándar de condiciones de trabajo**, la P22 establece que determinadas materias (como por ejemplo, subsidios de salud, derechos relacionados con la rescisión del contrato por la plataforma y seguro) se definen en el ámbito del estado de California (y no en

ciudades o condados), sin perjuicio de que el gobierno local adopte las leyes necesarias para penalizar la práctica de contravenciones y crímenes graves o para hacer cumplir las leyes y normas locales.

Con respecto a las **libertades**, establece que la plataforma digital no puede: de manera unilateral, definir fechas, horarios y tiempo mínimo en que el trabajador debe estar conectado a la plataforma; exigir que el trabajador acepte cualquier servicio específico; no permitir que el trabajador preste servicios a otras plataformas; no permitir que el trabajador desempeñe otras ocupaciones.

Con respecto al **salario mínimo**, establece que la plataforma digital debe garantizar que, para cada período de ganancias, el trabajador por aplicación reciba compensación por un

valor neto mínimo de rendimientos. El salario mínimo aplicable es aquel determinado por el estado, obligatorio para todos los sectores, o el de la localidad en la que el pasajero o el elemento es retirado, si el salario mínimo establecido es mayor. Este salario mínimo se aplica a todo el tiempo comprometido y dedicado a completar el trabajo.

En su artículo 4º, la P22 aborda dos tipos de beneficios que se deben garantizar a los entregadores y conductores de aplicaciones: *healthcare subsidy* (subsídios para atención médica) y *loss and liability protection* (seguro contra accidentes, resarcimiento por gastos médicos y demás pérdidas).

El *healthcare subsidy* es un beneficio que se basa en el promedio de contribuciones exigidas por la Affordable Care Act (ACA)²² y debe abonarse en forma trimestral por las plataformas a entregadores y conductores de aplicaciones, en función del tiempo dedicado por semana: (a) para un promedio de 25 horas o más por semana de compromiso en el trimestre: remuneración superior o equivalente al 100 % de la contribución promedio; (b) para un promedio de por lo menos 15 horas, pero menos de 25 horas por semana de compromiso en el trimestre, remuneración superior o equivalente al 50 % de la contribución promedio. Al finalizar cada período, la plataforma debe brindar la siguiente información a los conductores y entregadores: número de horas dedicadas que acumula el prestador en la

aplicación durante cada *earning period*; y el número de horas dedicadas que acumula el prestador en el trimestre.

En lo que respecta a *loss and liability protection*, ninguna plataforma debe operar en California por más de 90 días, a menos que posea, provea u ofrezca la siguiente cobertura: (a) **seguro contra accidentes de trabajo** para los conductores y entregadores de aplicaciones para cubrir gastos médicos y pérdida de ingresos como consecuencia de lesiones sufridas mientras el prestador está online³ y (b) **seguro por muerte accidental** (resultante del período en el que el prestador está online) para dependientes.

Por último, la P22 establece obligaciones para las plataformas en relación con *terceros*, como ejemplo de la determinación de que una DNC debe mantener un seguro automotor de por lo menos un millón de dólares para compensación por lesiones o pérdidas de terceros durante el tiempo dedicado de los prestadores en los casos en que el automóvil no esté cubierto por otro seguro.

Transparencia

Con respecto al contrato y las cláusulas de rescisión, la P22 establece que la plataforma digital y el trabajador deben firmar un acuerdo por escrito antes de que al conductor se le otorgue acceso a la red de la empresa. La plataforma digital no puede rescindir el contrato con el trabajador por un motivo no descrito en

²² Affordable Care Act (ACA), también conocida como PPACA u “Obamacare”, es la ley promulgada en marzo de 2010 que reformó el sistema de salud y tiene como objetivos principales: (i) ofrecer un seguro de salud accesible para más personas, por medio de subsidios a los consumidores que reducen los costos para familias con ingresos de entre el 100 % y el 400 % del nivel de pobreza federal; (ii) ampliar el programa de salud Medicaid para la cobertura de todos los adultos con ingresos por debajo del 138 % del nivel de pobreza federal; (iii) fomentar métodos innovadores de prestación de atención médica, pensados para reducir los costos de la atención médica en general.

³ Online significa el momento en que un conductor o entregador está utilizando una plataforma y puede recibir solicitudes de servicios de transporte compartido o de entrega de la empresa de la red, o durante el tiempo de compromiso.

el contrato. Asimismo, establece que la empresa debe ofrecer un procedimiento de

apelación para los trabajadores cuyos contratos fueron rescindidos.

Cuadro 5: *Transparencia e información en la P22*

Estas disposiciones relacionadas con el **contrato escrito** y el **proceso de apelación** en caso de rescisión de contrato demuestran una preocupación con cuestiones relacionadas con la **transparencia y la información**, aunque la ley no establezca los procedimientos que se deben tener en cuenta en la apelación.

Fuente: elaboración propia

Violencia y acoso

La P22 aborda cuestiones relacionadas con la discriminación y la seguridad pública. Establece qué tipo de **conducta discriminatoria** deriva en la negación a contratar, la rescisión del contrato o inhabilitación de la plataforma digital, en función de raza, color, descendencia, nacionalidad, religión, edad, condición física o mental, sexo, género, condición médica, información genética, estado civil o militar. Se observa una preocupación simultánea con la seguridad de los trabajadores y de los consumidores. Un ejemplo de esto es la disposición sobre la obligatoriedad de que la plataforma digital desarrolle una **política contra el acoso sexual**, la cual cumpla con una serie de requisitos, como la identificación de comportamientos que se definen como acoso sexual; la indicación de que la plataforma digital, como también las leyes, prohíban a los conductores, entregadores y clientes cometer acoso; el establecimiento de un canal para que los prestadores y clientes envíen reclamos (se garantiza la confidencialidad de la información brindada); la conducción imparcial de investigaciones; la imposición de medidas correctivas; el

establecimiento de la garantía de no represalia a prestadores y consumidores que realicen o participen de un proceso de investigación por mala conducta.

Otro ejemplo es la disposición que establece que las empresas deben ofrecer **capacitación de seguridad** a los trabajadores. Las capacitaciones deben abarcar: prevención de colisión y técnicas de dirección defensiva; identificación de elementos que causan colisiones; reconocimiento y denuncia de agresión sexual y mala conducta; información sobre seguridad alimentaria (para entregadores de alimentos). La capacitación puede ser provista online (sincrónica), por video o de forma presencial, según la elección de la empresa.

Por último, la disposición que aborda la **limitación de la jornada** de los trabajadores también se considera una preocupación entre trabajadores y consumidores. Con respecto a esta cuestión, la ley establece que el trabajador no puede estar conectado por más de 12 horas en cualquier período de 24 horas, a menos que ya se haya desconectado por un período ininterrumpido de 6 horas. Si el trabajador trabaja por más de 12 horas en un período de 24 horas, se le debe prohibir regresar a la

plataforma digital hasta cumplir con el intervalo ininterrumpido de 6 horas.

También están los dispositivos en los que se identifica una preocupación más relacionada con los consumidores y la plataforma.

Uno de ellos aborda la **verificación de antecedentes penales**. La P22 determina que la plataforma digital o un tercero contratado por esta, puede realizar una verificación de antecedentes penales. El trabajador debe estar de acuerdo con la realización de esta verificación y no se requiere ningún otro consentimiento en los casos en que la plataforma opte por realizar un monitoreo continuo. La P22 también determina los casos en que la empresa no puede liberar el acceso del trabajador a la plataforma digital, como tampoco los casos en que se debe suspender este acceso. Pese a que se propone proteger la seguridad de los consumidores, el dispositivo termina discriminando a prestadores de servicio que salieron del sistema penitenciario

Otra disposición que demuestra la preocupación de la P22 con los consumidores es la que

respecta a la **política de tolerancia cero**. Dicha política obliga a la suspensión inmediata del trabajador de acceder a la plataforma de servicios, cuando la empresa recibe un informe de su aplicación (o cualquier medio ofrecido por la empresa) sobre una sospecha de uso de drogas y alcohol durante el servicio. Después de la suspensión, la empresa debe iniciar una investigación detallada sobre la conducta. La P22 también establece que la empresa debe suspender el acceso a la plataforma del consumidor o trabajador que realice la acusación de política de tolerancia cero sabiendo que es una acusación sin fundamentos.

Por último, también podemos citar la disposición que aborda la **tipificación de conducta fraudulenta**. La P22 establece que la persona que se hace pasar de manera fraudulenta por un trabajador por aplicación comete una contravención penada con prisión de hasta seis meses o multa de hasta 10 000 dólares (o ambas). No obstante, estas penas no impiden otros procesos fundamentados en otras leyes.

Cuadro 6: Preocupaciones con trabajadores y consumidores en la P22

Preocupaciones con los trabajadores y los consumidores:

- (i) política contra el acoso sexual;
- (ii) capacitación de seguridad;
- (iii) tiempo de descanso.

Preocupaciones con los consumidores:

- (i) verificación de antecedentes penales;
- (ii) política de tolerancia cero;
- (iii) conducta fraudulenta.

Fuente: elaboración propia

Figura 2: Principales aspectos destacados de la Proposition 22



Fuente: elaboración propia

CONSIDERACIONES FINALES

- La P22 (artículo 2º, 7451) establece criterios para caracterizar la autonomía *independent contractor*, a diferencia de lo que ocurre en Brasil. Si bien puede haber discusión sobre estos criterios, es un parámetro más objetivo para delimitar la independencia del contratante propuesta en la P22. En la legislación brasileña, aún no está clara la delimitación entre autonomía y subordinación.
- La P22 se firma con libertades (como, por ejemplo, elección de horarios de trabajo), pero no aborda expresamente algunas libertades, como la libertad sindical.
- La P22 crea una tercera vía para categorizar la relación jurídica existente entre conductores, entregadores y plataformas, con el propósito de aportar flexibilidad a los prestadores en paralelo con un conjunto de derechos.
- La P22 se limita a las categorías más tradicionalmente conocidas en la *gig economy* (conductores y entregadores) y no avanza más ampliamente en la disciplina del tema.
- Considerando el tiempo dedicado durante una semana, la P22 crea matices en relación con el *healthcare subsidy* debido por las empresas a los *independent contractors*. De esta manera, en función del tiempo dedicado en la plataforma, existirán particularidades en el subsidio mencionado.
- Si bien en Brasil esta no es una preocupación en lo que respecta a la legislación

laboral (ya que la competencia para legislar sobre el tema es federal), California se preocupa en mantener un estándar de trabajo en sus diversas jurisdicciones (artículo 7º). Se trata de un dispositivo que puede servir de inspiración para analizar la regulación de aspectos complejos de las plataformas que basan sus servicios exclusivamente en Internet, también denominadas *crowdwork* (BERG *et al*, 2018), más allá de que la propia P22 no se aplique al *crowdwork* y sí a plataformas ubicadas geográficamente. Las plataformas basadas en Internet implican personas de diferentes lugares del mundo que prestan sus servicios a personas (físicas o jurídicas) que se encuentran en diversos lugares. En esos casos en que se sobrepasan jurisdicciones y límites geográficos, surgen cuestiones como: ¿cuál es la jurisdicción competente para resolver un posible conflicto? ¿En qué país se deben tributar dichas actividades? ¿A qué país destinar las contribuciones previsionales? Entre otras cuestiones que aún no tienen respuesta. De esta forma, aunque en menor medida (ya que solo se refiere a las jurisdicciones dentro del estado de California), la P22 introduce en el debate sobre el trabajo en plataformas, la preocupación con el servicio interjurisdiccional (aunque aún dentro de un mismo país).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERG, Janine *et al.* **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2018.

CHERRY, M. A. Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, IL, 2021. p. 19.

DIR. **Independent contractor versus employee**. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_IndependentContractor.htm. Acesso em: 12 mar. 2021.

DOL. **Coverage Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)**. Disponível em: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHDLegacy/files/whdfs14.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2021.

DOL. **Minimum Length of Meal Period Required under State Law for Adult Employees in Private Sector 1**. 2021b. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/state/meal-breaks>. Acesso em: 12 mar. 2021.

DOL. **State Minimum Wage Laws**. 2021a. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state#ca>. Acesso em: 12 mar. 2021.

DOL. **State Payday Requirements**. 2021c. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/state/payday>. Acesso em: 12 mar. 2021.

HUSSAIN, S. What Prop. 22's defeat would mean for Uber and Lyft — and drivers. **Los Angeles Time**, 2020. Disponível em: <https://www.latimes.com/business/technology/story/2020-10-19/prop-22-explained>. Acesso em: 12 mar. 2021.

OXFAM. **Best and worst states to work in America 2020**. Disponível em: <https://www.oxfamamerica.org/explore/issues/economic-well-being/best-and-worst-states-work-america-2020/>. Acesso em: 12 mar. 2021.

PAUL, K. Prop 22: why Uber's victory in California could harm gig workers nationwide. **The Guardian**, 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/us-news/2020/nov/11/california-proposition-22-uber-lyft-doordash-labor-laws>. Acesso em: 10 mar. 2021.

TILT. Uber ameaça parar na Califórnia, mas recua depois de decisão favorável. **tilt**, 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/08/20/uber-ameaca-parar-na-california-mas-recua-depois-de-decisao-favoravel.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 23 mar. 2021.

HOJA TÉCNICA

REALIZACIÓN



Apoyo



EQUIPO

Coordinación General

Alexandre Pacheco da Silva
Marina Feferbaum

Líder de investigación

Ana Paula Camelo

Colíder de investigación

Guilherme Forma Klafke

Investigadores

Ana Carolina R. Dias Silveira
Arthur Cassemiro Bispo
Bruno Ett Bicego
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino
Maria Antônia Bachiega Anacleto
Olívia Q. Figueiredo Pasqualetto

Traducción

TGA Translations



Este trabajo está licenciado bajo una licencia Creative Commons CC BY Asignación 4.0 Internacional.

COMO CITAR ESTE TRABAJO

CENTRO DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN INNOVACIÓN DE LA ESCUELA DE DERECHO DE SÃO PAULO DE LA FGV. *Briefing* temático #4: Cuestiones normativas a partir del debate en California - Análisis de la Proposición 22 - versión 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 26 de marzo de 2021.