
UNIVERSIDAD DE Belgrano

BUENOS AIRES - ARGENTINA

Facultad de Ciencias Sociales

Trabajo Final de Carrera

**EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS RELACIONES DE
TRABAJO: ¿UN CAMBIO DE PARADIGMA?**

Alumno: Juan Luciano Boccadoro

Matrícula: 31900

Email: juan.boccadoro@hotmail.com

Tutor: Lorena Anabel Vega (Legajo 50311)

Año: 2021

Carrera: Abogacía (101)

Turno: Noche

Agradecimientos

A mis padres, por su apoyo y confianza a lo largo de estos años.

A mi tutora, Dra. Lorena Anabel Vega, por guiarme y motivarme en esta última etapa de la carrera.

A la Universidad de Belgrano, por haberme brindado un grato espacio de desarrollo académico.

Y a todas las personas que me acompañaron en este camino de aprendizaje.

ÍNDICE

I. INTRODUCCION	7
1. Problema de investigación e hipótesis.....	8
2. Objetivo general.....	10
3. Objetivos específicos	10
II. MARCO TEORICO	10
1. Contrato de trabajo. Relación de trabajo	10
2. ¿Qué es una “App”?	15
3. Startups y Economía Colaborativa	15
III. DESARROLLO.....	17
1. Reseña histórica. Evolución del trabajo. Revolución digital	17
2. Empresas que revolucionaron la economía colaborativa.....	19
2.1 Uber	19
2.2 Rappi	21
2.3 Glovo	21
2.4 Pedidos Ya.....	22
3. ¿Cómo funcionan estas aplicaciones?.....	22
4. Conflictos suscitados con estas empresas.....	24
5. ¿Trabajo Autónomo o relación de dependencia?.....	26
5.1 Posición de los trabajadores de Delivery. Sindicato	27
5.1.1 Fundamento del reclamo.....	30
5.2 Posición de las empresas.....	33
5.2.1 Defensas esgrimidas	35
6. Jurisprudencia Nacional	40
7. Análisis de los conflictos a nivel internacional. Derecho Comparado	43
IV. CASO HIPOTETICO PRACTICO.....	46
V. CONCLUSION	50
VI. BIBLIOGRAFIA.....	53
VII. ANEXO.....	58

**EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS RELACIONES DE
TRABAJO: ¿UN CAMBIO DE PARADIGMA?**

Abstract

Actualmente es importante conocer y comprender las implicancias en torno a la aplicación de las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo y con relación a la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, ya que abarca a un significativo universo de sujetos que contribuyen en gran medida a la evolución y cambios en el nuevo modo de vivenciar el trabajo y en particular la relación binomio trabajador / empleador, puesto que el sistema actual legislativo imperante se basa en el precepto del artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina que reconoce la protección de un sujeto débil, que es el trabajador en un sistema que afirma la desigualdad, denominada hiposuficiencia. En efecto, la “hiposuficiencia” es la debilidad del trabajador de negociar las condiciones laborales frente al empleador. Es por ello que el planteo principal de este artículo, junto a la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) se basa en el análisis de la protección que le cabría al trabajador de plataformas digitales que se referencian y la consecuente responsabilidad que tendría el empleador, en caso de subsumirse el vínculo en la égida laboral dependiente.

El siguiente trabajo procura analizar el fenómeno evolutivo de las nuevas tecnologías aplicadas en relación al trabajo de repartidores de delivery o choferes que utilizan plataformas digitales, en contraste con el modelo clásico de la Ley de Contrato de Trabajo.

Asimismo, se desarrollará un análisis destacado de los pronunciamientos de tribunales nacionales e internacionales con relación a la problemática del encuadre jurídico en referencia. El tema central es abordar las principales cuestiones que incidirían directamente en el marco laboral dependiente.

Por otra parte, se analizó un caso práctico de un supuesto trabajador de plataformas digitales con tareas de delivery, en base al sistema actual positivo y a efectos de contemplar las repercusiones que puede tener el impacto de la tecnología en esta clase de relaciones laborales.

Finalmente, se analizó si se trata de la hipótesis de trabajo autónomo o en relación de dependencia y si favorece o no a los trabajadores y/o empleadores. En conclusión, si resulta ser un modo progresivo dentro del sistema laboral o si bien, por el contrario, favorece el encubrimiento de una verdadera relación laboral dependiente.-

I. INTRODUCCIÓN

Garrett Camp (fundador de UBER) ha conseguido posicionar su empresa entre las más valiosas del mundo, lo mismo sucede con Brian Chesky (Fundador de Airbnb), Oscar Pierre (Fundador de Glovo), y Simón Borrero (Fundador de Rappi), todos ellos tienen un denominador común: *la economía colaborativa*. Las empresas mencionadas basan su éxito en el mencionado postulado. La economía colaborativa es un concepto peculiar que, al igual que el comercio electrónico, ha emergido a partir de la era digital en el contexto de la globalización.

En los tiempos que corren, en la denominada “era digital” o “revolución digital”, se evidencia un fenómeno tecnológico sin precedentes. Vivimos en la inmediatez de la comunicación, ya sea a través de Smartphones, computadoras, notebooks, tablets, e incluso relojes inteligentes, todo nos acerca y nos comunica con otras personas.

Actualmente, los sistemas de comunicación se caracterizan tanto por su inmediatez como por su calidad multimedia, es decir, se pueden enviar mensajes escritos, audios, fotos, videos, archivos, hacer videollamadas, y muchas más cosas que nos posibilitan compartir lo que estamos haciendo, viendo, o escuchando en tiempo real. Por tal motivo, esta calidad en la comunicación resulta útil para muchas maneras, principalmente en los ámbitos social y laboral.

Y, en virtud de la utilidad de los dispositivos electrónicos mencionados anteriormente, también se han desarrollado las “Apps”, es decir, softwares o programas informáticos, para proveer todo tipo de servicios a través de dispositivos.

Desde centros médicos que atienden a sus pacientes remotamente a través de videollamadas hasta servicios de “Home Banking”, medios de transporte –autos, o recientemente monopatines–, hasta aplicaciones que permiten contactar con personas que se encuentren en un radio cercano para el transporte de bienes –ya sea alimentos que se compran a través de estas mismas aplicaciones en restaurantes o supermercados, u objetos que uno desea enviar a modo de servicio de mensajería–, las “Apps” conectan en red con

un sistema muy novedoso pero que a la vez ha originado distintos conflictos –no sólo en nuestro país sino también en el resto del mundo–.

En el presente trabajo se desarrollarán algunos desafíos que trae aparejada la aplicación de la tecnología en el ámbito laboral sobre premisa fundamental de “economía colaborativa”. Dentro del desarrollo de estos postulados, se expondrán los argumentos que se ven involucrados o interpelados, como así también las posiciones que ha tomado el poder Judicial y Legislativo –tanto en Argentina como el resto del mundo– en lo pertinente.

Principalmente, el presente trabajo se avocará a analizar y desarrollar el funcionamiento de las plataformas digitales que proveen las empresas “Rappi”, “Glovo”, “Pedidosya”, y “Uber”, teniendo como eje central del mismo, indagar sobre el impacto que ha tenido la tecnología en las relaciones laborales en el binomio empresas y trabajadores.

1. Problema de investigación e hipótesis

Las sociedades avanzan, mutan, y ello siempre acarrea reformas o creación de nuevas normas de relacionamiento. Los cambios sociales, por su propio peso prácticamente obligan a los legisladores a que se ocupen de ello y regulen la nueva realidad, o reformen lo que ha quedado obsoleto.

La revolución digital implicó una transformación, y en muchos casos, una evolución en las relaciones de trabajo; y el teletrabajo es prueba de ello¹. Una de las innovaciones que ha proporcionado la era digital ha sido la prestación de servicios de los trabajadores, a través de plataformas digitales.

Sin embargo, la normativa laboral vigente que se encarga de regular las relaciones de trabajo fue sancionada y promulgada en el año 1974, bajo un contexto social notoriamente distinto. Actualmente, dicha normativa se encuentra desfasada en algunas cuestiones, sobre todo en relación a aquello que se ha transformado o evolucionado en

¹ P.M. Escudero (2020). “Teletrabajo, un cambio de paradigma”.
<http://www.americalearningmedia.com/edicion-004/59-opinion/214-teletrabajo-un-cambio-de-paradigma>

las relaciones laborales; desamparando a un número cada vez mayor de trabajadores que se encuentran en un limbo legal en lo que a sus actividades se refiere; por lo que dicha normativa resulta insuficiente para atender los cambios laborales que se están dando – cada vez con mayor velocidad–, sobre todo en las grandes ciudades.

Más allá de la novedad legislativa del nuevo Régimen de Teletrabajo (Ley 27.555), lo cierto que se evidencian marcos normativos desconectados de la realidad; es decir el esquema que surgió de la Ley 20.744 del año 1974, surge del binomio obrero/fábrica, momento en que internet aún no existía y fue pensado para el trabajador que cumplía un horario fijo en el establecimiento del empleador, esquema que se confronta ante la perspectiva actual, de una vida principalmente “on-line”.

Si bien en muchos casos la adopción de las tecnologías en el ámbito laboral por parte de empleadores y empleados fue de forma armónica, algunas nuevas formas de trabajo están lejos de lograr un equilibrio, y carecen de un sustento jurídico acorde para quienes las ejercen.

Es objeto de análisis en el presente trabajo analizar el impacto de la tecnología en las relaciones laborales, específicamente en la situación de trabajadores de plataformas digitales para celulares como Rappi, Glovo, o Uber. Los mencionados trabajadores, tanto en Argentina como en el resto del mundo, no son considerados empleados por las empresas mencionadas. Es decir, se los considera como trabajadores independientes, que por propia cuenta, utilizan las plataformas digitales únicamente como una herramienta de trabajo, sin formar parte de las empresas como empleados. Hay quienes argumentan que dichos trabajadores se encuentran desprotegidos por el derecho laboral, ya que son erróneamente considerados trabajadores autónomos, y que ello lleva a una precarización sistemática del trabajo.

Planteadas estas cuestiones, se llevan a cabo las siguientes preguntas para la presente investigación:

- ¿De qué forma impactó en el ámbito laboral la adopción de nuevas tecnologías?
- ¿Las empresas proveedoras de plataformas digitales para actividades de delivery o transporte, encubren una verdadera relación laboral?

-
- ¿Los repartidores trabajan de forma autónoma, bajo relación de dependencia, o nos encontramos ante una nueva forma de trabajo que no se adapta a los modelos conocidos?
 - ¿Es necesaria una reforma laboral contemplando el impacto tecnológico?

2. Objetivo general

El objetivo general de la presente investigación consiste en analizar el impacto que genera la tecnología en las relaciones laborales.

Para ello, se expondrán tanto la postura de las empresas proveedoras de plataformas digitales, como la de trabajadores de dichas plataformas. Se analizará el funcionamiento de las empresas mencionadas y su regulación legal—o falta de ella—.

3. Objetivos específicos

- .Explicar el funcionamiento de la economía colaborativa aplicada por las empresas
- .Analizar las condiciones de trabajo que se utilizan por medio de las plataformas digitales
- .Desarrollar las posiciones de trabajadores y empresas de las plataformas
- .Análisis comparativo: situación Argentina y otros países.

II. MARCO TEÓRICO

1. Contrato de trabajo. Relación de trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 (BO 27/9/1974) —en adelante “LCT”—, deja fuera de su alcance el trabajo benévolo, familiar y autónomo, es decir, no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo de aquellos trabajos en relación de dependencia.

Esto es importante destacar, dado que la LCT contempla numerosos derechos para los empleados en relación de dependencia, así como por otra parte, concurrentes derechos y obligaciones para los empleadores. Estos derechos que emanan de la LCT no aplican para los trabajadores autónomos.

El Dr. Julio Armando Grisolía, define al trabajo humano del siguiente modo: *“En sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.”*²

En tanto que, La Ley de Contrato de Trabajo establece en su Artículo 4° el concepto propiamente dicho de **trabajo**³:

“Constituye trabajo a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”

De la definición apuntada en la Ley de Contrato de Trabajo se desprenden diversos caracteres que permiten entender el alcance del trabajo comprendido por dicho marco normativo. En principio, la realización de una actividad lícita, que es productiva y que es valiosa para ambas partes, ya que quien la realiza la utiliza como un medio para su subsistencia, pero que le es completamente ajena en cuanto al riesgo, a los frutos y a la organización del trabajo, cuestiones estas últimas que le incumben al empleador.

Asimismo, en el Artículo 21, la LCT establece el concepto de **contrato de trabajo**⁴:

“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.”

² Grisolía, Julio Armando. Derecho del trabajo y de la seguridad social. – 6ª ed.- Buenos Aires: Depalma, 2002. Pag 1.

³ Ley 20.744, Artículo 4.

⁴ Ley 20.744, Artículo 21.

Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”

En dicha ilación, se desprenden los siguientes postulados:

- 1) Hay un acuerdo de voluntades.
- 2) Se trata de un servicio personal del trabajador (*intuitu personae*), hace referencia a la persona física.
- 3) No tiene relevancia la denominación asignada por las partes ni las formas.
- 4) No tiene importancia el plazo, existe contrato habiéndose celebrado por un plazo cierto o incierto.
- 5) El trabajador se obliga a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, que se plasma en “realizar actos, ejecutar obras, o prestar servicios”.
- 6) El empleador asume el compromiso del pago de una retribución –remuneración– por el trabajo recibido.
- 7) El trabajo se pone a disposición de la empresa de otro, y el empresario lo organiza, lo aprovecha y asume los riesgos del negocio.

Del concepto de Contrato de Trabajo emanan los siguientes caracteres:

- Consensual: Se perfecciona por el mero consentimiento de las partes
- Personal: Es personalísimo respecto del trabajador y se sustenta en las características personales del mismo.
- Carácter dependiente del trabajo: existe una subordinación técnica, jurídica y económica entre el trabajador y el empleador.
- De tracto sucesivo: Se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo
- No formal: Hay libertad de formas
- Oneroso: Tiene contenido patrimonial
- Bilateral y sinalagmático: hay reciprocidad en las posiciones jurídicas
- Conmutativo: Hay equivalencias en las prestaciones

-
- Típico: Tiene una regulación propia contemplada en la LCT que admite modalidades especiales relativas al tiempo o a la forma de la prestación de los servicios

En tanto, el Artículo 22 de la LCT conceptualiza la **relación de trabajo**⁵, definiéndola del siguiente modo:

“Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.”

Es una situación de hecho que manifiesta una relación de dependencia. De la definición transcrita puede concluirse que, sin perjuicio del contrato de trabajo –acuerdo de voluntades materializado en un acto jurídico–, la relación de trabajo es la prestación efectiva de las tareas, las que pueden consistir en la ejecución de obras, actos o servicios.

Por tanto, puede existir contrato de trabajo sin relación de trabajo, circunstancia que sucede cuando el trabajador estipula en un contrato que comenzará a prestar tareas para el empleador en fecha futura. Por ejemplo, en el caso de que el empleador contrate a un trabajador que no puede iniciar la prestación laboral hasta dentro de 15 días porque va a contraer matrimonio.

“En el caso del trabajo “en negro” existe contrato de trabajo y relación de trabajo, ya que hay acuerdo de voluntades y prestación de la actividad, pero ni el contrato ni el trabajador fueron registrados por el empleador.”⁶

Como se mencionó ut-supra, quedan contemplados dentro de la Ley de Contrato de Trabajo únicamente los trabajadores en relación de dependencia, no así el trabajo autónomo, familiar, benévolo, y tampoco el trabajo público.

⁵ Ley 20.744, Artículo 22.

⁶ Grisolia, Julio Armando. Derecho del trabajo y de la seguridad social. – 6ª ed.- Buenos Aires: Depalma, 2002. Pag 82.

Resulta necesario definir lo que es el **trabajo autónomo**, y según el Dr. Julio Armando Grisolia: “*el trabajo autónomo es retribuido, pero no incluye la nota de dependencia: el autónomo trabaja por su cuenta y riesgo; por ejemplo, el dueño de un kiosco o un cuentapropista. El trabajador autónomo no trabaja sometido a una organización ajena, sino que lo hace en su propia organización o trabaja solo. Es un trabajador independiente: trabaja bajo su propio riesgo –autorriesgo– y puede ganar mucho, poco o nada. No está protegido por la LCT ni por ninguna otra norma del derecho del trabajo: no está sujeto a un régimen de jornada (lugar y tiempo de trabajo), ni a recibir órdenes ni sometido al poder disciplinario; pero tampoco goza de vacaciones pagas, ni de licencias, ni tiene derecho a percibir como mínimo un determinado salario legal o convencional, entre otros beneficios.*”⁷

En tanto que, el **trabajo dependiente** es aquel en que una persona realiza una tarea o actividad a favor de otra, llamado empleador, dentro de los límites del contrato de trabajo. Se presta una actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto de otro empleador (persona física o empresa) que requiere de sus servicios, es decir, es un trabajo dirigido. Se encuentra protegido por la constitución y la legislación de fondo.

La subordinación es el factor determinante para establecer si existe trabajo como dependiente. Dicha subordinación se manifiesta en un triple sentido:

Jurídica: Es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa.

Técnica: El empleado somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador.

Económica: El trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, no recibe el producto de su trabajo ni comparte el riesgo empresario.

⁷ Grisolia, Julio Armando. Derecho del trabajo y de la seguridad social. – 6ª ed.- Buenos Aires: Depalma, 2002. Pag 3.

Como corolario de lo expuesto, se afirmó una aproximación a la noción básica de trabajo autónomo y sus diferencias con la relación laboral dependiente.

2. ¿Qué es una App?

Las Apps han emergido como una herramienta fundamental para la vida moderna; WhatsApp, Youtube, Facebook, Spotify, y Google Maps son sólo algunos de los ejemplos de Apps usadas a diario. Han revolucionado la forma de interactuar, de informarse, de hacer trámites, transferencias bancarias, y un sinfín de facilidades y ventajas que proporcionan.

“App” es la abreviatura que se utiliza para referirse a una “aplicación”. Una app es entonces una aplicación informática diseñada para ser ejecutada en teléfonos inteligentes, tablets y otros dispositivos móviles.

Las “Apps” funcionan como el medio principal por el cual operan empresas modernas como “Uber”, “Rappi”, “Glovo” o “Pedidosya”. Revisten una importancia crucial en el comercio actual, dado que casi todas las personas hoy en día poseen uno o más dispositivos electrónicos; en Argentina, 8 de cada 10 personas tienen teléfono celular⁸.

3. Startups y Economía Colaborativa

El termino “Startup” ha adquirido cada vez mas popularidad en los últimos años. Una Startup es una empresa emergente. Se utiliza para referirse a empresas creadas recientemente, por uno o mas emprendedores, valiéndose de la tecnología e innovando, con un alto potencial de crecimiento. Se podría decir que una empresa –con las características mencionadas– es Startup en su fase inicial, pero que, una vez que ha crecido como empresa, deja de ser Startup.

⁸ Redacción La Voz (2019). “Según el Indec, 8 de cada 10 personas en Argentina tienen acceso a un teléfono celular”. <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/segun-indec-8-de-cada-10-personas-en-argentina-tienen-acceso-un-telefono-celular/>

La diferencia con una Pyme se encuentra en que la Startup es un tipo de negocio basado en una estructura que prevé un rápido crecimiento, en base a las tecnologías implementadas.

Las empresas que se tratan en el presente trabajo son Startups, o en su caso, lo fueron en su fase inicial, dado que algunas de ellas han logrado un gran desarrollo o nivel mundial, llegando a tener una valuación de más de mil millones de dólares en el mercado⁹.

Lo singular de empresas como “Glovo”, “Rappi”, o “Uber”, es que todas ellas operan desde una lógica de negocios y actividad empresarial estrechamente vinculada a la “economía colaborativa”. Este es un concepto que aún se encuentra en desarrollo, y que constantemente roza con el ámbito laboral, en supuestos de tercerización y fraude.

La economía colaborativa refiere a la actividad generada en torno a plataformas digitales que ponen en contacto a personas que ofrecen un bien o servicio con otras que lo demandan. Facilitan el intercambio de bienes o servicios. Y difícilmente se podría concebir sin el avance que ha tenido la comunicación a través de internet, dado que esto ha permitido toda una nueva forma de comercialización.

Es decir, el modelo de economía colaborativa que utilizan las empresas como Uber, Rappi, Glovo o Pedidosya, implica la intervención de terceros que se encargan de la realización de los servicios ofrecidos por la empresa (repartidores), sin ser formalmente partes, sino que actúan como agentes externos a las mismas.

“Este fenómeno no ha tenido una denominación clara, siendo llamado por algunos, entre otros nombres, “Gig economy” (economía de los trabajos temporales) y por otros “Trabajo en economía de plataformas” (término acuñado por la OIT). Esta imprecisión se debe, fundamentalmente, al conflicto que estas actividades tienen con respecto a la estructura tradicional del mercado de trabajo, generando, en conjunto con otros factores, una reciente preocupación sobre la dirección del futuro del mismo reconocida por actores de gran relevancia -entre los que destaca la Organización

⁹ Patiño K. (2018). “Rappi se valora en más de 1.000 millones de dólares”. <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/apps/rappi-se-valora-en-mas-de-mil-millones-de-dolares-263994>

Internacional del Trabajo (OIT, ILO en inglés)-, a la vez que una gran promoción de la misma por múltiples empresas, quienes la están empezando a ver como una forma de reducir costos e impulsar sus proyectos dentro del mercado.”¹⁰

III. DESARROLLO

1. Reseña histórica. Evolución del trabajo. Revolución digital.

Resulta útil poner en perspectiva los tiempos pasados para poder entender los actuales. El trabajo ha variado y evolucionado a lo largo de los siglos, siendo responsable de ello el contexto social.

En las primeras sociedades –primitivas– ya se puede observar la voluntad de organización para conseguir mejores resultados en el trabajo, posteriormente en sociedades esclavistas, feudales, y luego, en un mundo más desarrollado en sociedades comunistas, totalitarias y capitalistas, emplearon distintos modelos económicos.

Pero sin dudas, uno de los hitos históricos que marcaron un antes y un después en la humanidad y por consecuencia en el trabajo, fue la revolución industrial. Dicho suceso acarreó numerosos cambios y avances en el plano económico, social y político. Fue la causa de la división de la sociedad en dos clases: el proletariado y la burguesía, lo que posteriormente dio pie a la aparición de los movimientos sindicales y obreros. Por lo que se puede observar, cómo la revolución industrial provocó una nueva forma de entender el trabajo y las relaciones laborales.

En el siglo XXI la tecnología ha avanzado de forma inaudita, y sin dudas, internet es una de las causas principales de dicha evolución. Ha impactado y revolucionado casi todos los ámbitos de la vida humana, sobre todo el de la comunicación. Tanto es así que hay quienes creen que nos encontramos a punto de sumergirnos en la “Cuarta Revolución

¹⁰ Vallefín, L.A. (2018). “¿Inflando el “Glovo”? Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente”. Universidad Nacional de La Plata.

Industrial”¹¹, lo que implica cambios drásticos en muchos aspectos, especialmente en el laboral.

En la actualidad se puede decir que estamos experimentando un suceso similar (aunque quizás en menor escala) a lo que sucedió con la aparición de la revolución industrial.

Teletrabajo, Homeoffice, Coworking, trabajo “Freelance”, Videollamadas, etc. Estas son sólo algunas de las herramientas que han aparecido gracias a la tecnología y que han derivado en nuevas formas de trabajo. Estas nuevas formas de trabajo implican, por supuesto, una adaptación por parte de empleados, empleadores, y del régimen laboral.

Alvin Toffler, ya en el año 1970 en su libro “Shock del Futuro”¹² acuñó el concepto de *Shock del Futuro*, definiéndolo como “*demasiado cambio en un período de tiempo corto*”. El Shock del que hablaba Toffler hacía mención a los efectos psicológicos y sociales que tendrían en el ser humano los avances tecnológicos en un período corto de tiempo. En dicho libro escribía acerca de la transición que se iba a producir de la Sociedad Industrial a la Postindustrial, y del impacto que tendría en los ciudadanos, donde la acelerada transformación tecnológica y social nos dejaría desconectados de la realidad sufriendo un resquebrajamiento interior, desorientación y estrés. Aunque el libro principalmente se orienta al individuo, la organización social y el estilo de vida, la idea general también se puede extrapolar al mundo de los negocios, de las organizaciones civiles, y de los países. Particularmente, las empresas se someten al shock del futuro enfrentando una serie de retos derivados del cambio que ocurre en el mercado y que determinan las condiciones con las cuales todas las empresas deben adecuarse para competir.

Actualmente, se podría decir que estamos atravesando un “Shock del futuro”, dando los primeros pasos de un futuro en el que la sociedad y las empresas parecen ir adaptándose rápidamente a los cambios que ello supone. Sin embargo, algunos sectores se empiezan a ver perjudicados o relegados en este proceso de cambio. En consecuencia,

¹¹ Coleman, Gary (2017). “*Cuarta revolución industrial: el momento es ahora*”. El Espectador. <https://www.elespectador.com/tecnologia/cuarta-revolucion-industrial-el-momento-es-ahora-articulo-685185>

¹² Toffler, Alvin (1970), “Shock del Futuro”. Plaza & Janes, S.A. Editores.

ello implica una gran responsabilidad para nuestros poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo.

Este “Shock” del que hablaba Toffler podría no darse en los ciudadanos, que parecen adaptarse fácilmente a los cambios y evolución– sobre todo las generaciones más jóvenes–, pero el orden normativo en nuestro país, tal como se mencionó supra, si parece tener más dificultades para amoldarse a las realidades tecnológicas.

2. Empresas que revolucionaron la economía colaborativa

El presente trabajo está focalizado en algunas de las empresas (por ser las más destacadas en nuestro país) que fusionaron tecnología y economía colaborativa como base de su negocio, tales como “Uber”, fundada en Estados Unidos, “Rappi” fundada en Colombia, “Glovo”, originaria de España, y “Pedidosya”, con origen en Uruguay.

Sin embargo, en el resto del mundo también existen otras que lideran los mercados, como “Doordash” y “Lyft”, originarias de Estados Unidos, “Slack”, también originaria de los Estados Unidos, “Coupang”, fundada en Corea del Sur, “Manbang”, de China, “Didi Chuxing”, también de China, o “Deliveroo”, cuyo origen es España, etc.

2.1 Uber

Fue una de las startups más populares, con un alto impacto a nivel mundial. Y se convirtió en una de las empresas que más conflictos ha tenido con las legislaciones locales de las ciudades en las que se ha establecido –más de 650¹³, lo que se debe en parte a su agresiva estrategia de expansión.

La empresa funciona en Argentina desde abril del 2016, su director de operaciones en Argentina es Mariano Otero, y ha tenido una férrea oposición para instalarse en el país, principalmente por el gremio de taxistas.

¹³ Ciudades. (2018). “Uber, una empresa con conflictos en todo el mundo que tiene 150 regulaciones diferentes en distintas ciudades”. https://www.clarin.com/ciudades/uber-empresa-conflictos-mundo-150-regulaciones-diferentes-distintas-ciudades_0_gSJjFXrrl.html

Si bien empezó como una startup, hoy en día ya es considerada una empresa multinacional, que desde el año 2019 cotiza en la bolsa de Wall Street. Desde sus comienzos ha tenido un fuerte apoyo en Silicon Valley, ha sido una de las empresas más financiadas a nivel mundial en la última década, con capitales de miles de millones de dólares¹⁴ para poder ejercer su estrategia de expansión. Uber es una empresa que apuesta fuertemente al futuro, y a revolucionar el transporte, tal es así que ya ha puesto en marcha en los Estados Unidos un servicio de viajes similar al de automóviles, pero en helicóptero¹⁵; y tiene en vista otros proyectos como el de coches autónomos, es decir, sin choferes. También ha entrado en el mercado de reparto de alimentos o productos, a través de su plataforma “Uber Eats”, ofreciendo un servicio similar al de Rappi, Glovo o Pedidosya.

Sin embargo, y pese a su “éxito”, esta empresa se encuentra ante un gran desafío, dado que arroja pérdidas millonarias en cada ejercicio¹⁶. Ello se debe a diversos factores, pero principalmente a su agresiva estrategia de expansión.

La estrategia de expansión de Uber se basa o consiste en: 1) Instalarse a la fuerza en una gran cantidad de países, si es necesario confrontando con las legislaciones locales; 2) Adquirir a sus competidoras o adquirir otras empresas para expandir sus servicios más allá de lo que sería el transporte de personas. Un ejemplo de ello es la adquisición de “LIME”, empresa que provee un servicio de alquiler de monopatines; y otro ejemplo es el servicio de transporte de cosas (Delivery de alimentos principalmente) que incorporó recientemente a través de “Uber Eats”; 3) Ofrecer grandes descuentos a los usuarios, y también a los choferes, cobrando una comisión moderada, o incluso, durante mucho tiempo, sin cobrar comisión alguna.

¹⁴ Martínez A. (2019). “SoftBank, el fondo japonés que ha invertido 18.000 millones en Uber y su competencia”. https://elpais.com/economia/2019/08/21/actualidad/1566396750_113302.html

¹⁵ Teknautas. (2019). “Nuevo golpe de Uber: comenzará a ofrecer viajes al aeropuerto en helicóptero”. https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2019-06-06/uber-copter-aeropuerto-nyc-copter_2058642/

¹⁶ Negocios. (2020). “Cifras globales: Uber anunció pérdidas que rondaron los US\$ 5 mil millones en 2020”. <https://negocios.com.ar/negocios/cifras-globales-uber-anuncio-perdidas-que-rondaron-los-us-5-mil-millones-en-2020/>

La realidad es que no parece que a corto plazo pueda revertir esta situación, y difícilmente logre ser rentable en los próximos ejercicios¹⁷, por lo que habrá que ver cuánto tiempo más le proveerán fondos para seguir desarrollándose y soportando el modelo de expansión adoptado en estos primeros años.

2.2 Rappi

Es una empresa que provee una plataforma digital (app) para Delivery, fundada en 2015 en Colombia, por Simón Borrero, Sebastián Mejía, y Felipe Villamarín. Se encuentra presente en siete países de Latinoamérica, y ha tenido un crecimiento incesante desde su nacimiento. Al igual que otras empresas del rubro, se encuentra fuertemente respaldada por el fondo de inversión japonés “Softbank Group Corp” y “Softbank Vision Fund”, empresas que han desembolsado cientos de millones de dólares¹⁸ para el crecimiento de Rappi.

2.3 Glovo

Es una startup española, fundada en 2015, en Barcelona, por Oscar Pierre y Sacha Michaud. Actualmente tiene presencia en más de 30 ciudades del mundo, sin embargo recientemente ha decidido abandonar una gran cantidad de países de Latinoamérica¹⁹. Al igual que Rappi proporciona una plataforma digital mediante la cual brinda un servicio de reparto a domicilio.

Básicamente Glovo es un servicio de delivery, poniendo en contacto a consumidores y comercios mediante su “app”. La logística es realizada en menos de una hora por repartidores independientes llamados “Glovers”, que se encargan de comprar,

17 Otto C. (2019). “El pozo sin fondo de Uber: por qué no para de quemar dinero (y cómo piensa ganarlo)”. https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2019-08-18/uber-burbuja-dinero-financiacion-lyft-cabify_2176207/

18 Empresas y Protagonistas (2019). “Fondos japoneses invierten u\$s1.000 millones en Rappi”. Recuperado de: https://fortuna.perfil.com/2019-05-10-204049-fondos-japoneses-invierten-us1-000-millones-en-rappi/?_ga=2.244872710.241238283.1590436625-2111561956.1590436625

19 *iProUP*. (2020). “Glovo se va de la Argentina y de otros países: ¿por qué tambalea su modelo de negocios?”. Recuperado de: <https://www.iprou.com/economia-digital/16854-glovo-se-va-de-argentina-y-otros-6-paises-por-que>

recoger y entregar cualquier clase de pedido. La aplicación permite que los clientes ordenen lo que ellos quieran dentro de diferentes categorías de productos: farmacia, mercado, kiosco y comida. Además, una de las diferencias que tuvo con sus competidoras es que desde un primer momento ofreció servicio de cadetería o mensajería, es decir, los “glovers” podían recoger o enviar lo que sea (como unas llaves o documentos).

2.4 Pedidosya

Al igual que Rappi o Glovo, Pedidosya es una empresa que provee una plataforma digital (a través de una app) de pedidos de comida o productos online; conecta a millones de consumidores de más de 400 ciudades de América Latina con una gran red de restaurantes. Fue fundada en en el año 2009, en Uruguay, por Ariel Burschtin, Álvaro García y Ruben Sosenke.

Al principio, y durante varios años, la compañía basó su negocio en la intermediación entre clientes y restaurantes, sin embargo, luego ingresaron de lleno también en el segmento de la logística, amoldando su plataforma al servicio que ofrecen Rappi o Glovo.

Una particularidad de Pedidosya, es que en sus inicios. a diferencia de las otras empresas del rubro, a los repartidores los reconocía como empleados. Ello fue así hasta febrero del año 2019, momento en que tomaron la decisión de despedir a 400 repartidores²⁰, cambiando el modelo de trabajadores asalariados en el sector de logística por el de "asociados" y colaboradores, adaptándose a un esquema similar al que utilizan sus competidores como Glovo o Rappi.

3. ¿Cómo funcionan estas aplicaciones?

Estas aplicaciones proveen una plataforma digital que conecta a los usuarios con los repartidores o choferes. De antemano estas aplicaciones fijan el precio del viaje (en el caso de Uber) o del envío (en el caso de Rappi, Glovo o Pedidosya).

²⁰ Catalano S. (2019). “Por caída de las ventas, la app de delivery de comida PedidosYa despidió 400 empleados”.<https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2019/02/27/por-caida-de-las-ventas-la-app-de-delivery-de-comida-pedidosya-despidio-400-empleados/>

En otras palabras, el servicio que ofrecen estas empresas consiste en reunir la oferta y la demanda actuando como intermediarios, y haciendo que –la oferta y la demanda– se encuentren a través de una plataforma digital. A cambio, las empresas que proveen el servicio de plataforma digital (apps) cobran una comisión, encargándose de recibir los pagos (hechos mediante tarjeta de crédito) por el producto y servicio, y de brindar servicio de atención al cliente, generando una experiencia sencilla y agradable para el usuario, que ve simplificadas la forma de elegir, pedir y pagar por lo que necesita, sin necesidad siquiera de llamar por teléfono.

En el caso de Rappi, Glovo o Pedidosya, a través de estas aplicaciones se puede comprar en restaurantes, casas de comida o incluso mercados, para que el repartidor se acerque a dicho lugar y transporte los alimentos o bebidas hasta el domicilio del consumidor. La plataforma digital se encarga de realizar una “triple comunicación”, dado que por un lado conecta al consumidor con el restaurante, casa de comida o mercado, proveyéndole al usuario un menú (con precios) a través de la aplicación misma. El usuario podrá seleccionar lo que desea comprar, y una vez seleccionado el producto deseado el consumidor podrá pagar contra-entrega, o abonar con tarjeta de crédito o débito mediante la aplicación. Hecha la compra, la aplicación inicia una búsqueda de los repartidores más cercanos al restaurante, casa de comida o mercado que el consumidor ha elegido para comprar, y una vez completada esa búsqueda por proximidad le asigna el trabajo a un repartidor –poniéndolo en contacto con el comprador– para que este llevé el pedido realizado al domicilio indicado.

Esa “triple comunicación” que facilitan las plataformas digitales son el argumento en el que hacen hincapié las empresas para esgrimir su defensa, identificándose como meros “facilitadores” de ese intercambio a través de la plataforma digital que proveen.

Tanto Rappi, como Glovo y Pedidosya, proporcionan una plataforma mediante la cual los repartidores brindan un servicio de reparto a domicilio, que principalmente se usa para:

- Pedir comida de tus restaurantes favoritos.
- Obtener algo de una tienda.

-
- Usarlo como servicio de mensajería; se puede enviar o recibir cualquier cosa que se necesite.

Una vez que se realiza la orden o pedido, el cliente puede ver por geolocalización qué repartidor va a entregarle la orden, dónde está localizado y qué ruta va a realizar, todo en tiempo real. Una vez finalizado el reparto, los usuarios podrán calificar a los repartidores. También podrán optar por darles una propina.

En el caso de Uber, su plataforma digital conecta al usuario con un chofer independiente para poder proporcionar un servicio de traslado, similar al servicio de un remis. La aplicación provee un mapa y gps integrado que nos indica el camino del viaje, la distancia y el tiempo. La aplicación también nos indica de antemano el precio del viaje en razón de la distancia y la demanda de viajes que haya en el momento.

En todas estas plataformas, una vez finalizado el viaje o reparto de delivery, los usuarios podrán calificar a los trabajadores. También podrán optar por darles una propina.

4. Conflictos suscitados con estas empresas

Las empresas que analizamos en el presente trabajo fueron fundadas en los últimos diez años. Sin embargo, desde un comienzo han sido observadas muy de cerca, y los conflictos por sus funcionamientos y modalidades de trabajo propuestas a través de sus plataformas han sido recurrentes.

Estas apps se hicieron populares rápidamente, y fueron penetrando como una forma de consumo para los usuarios, no sólo respecto de restaurantes o casas de comida, sino también de otra clase de comercios como supermercados. En el caso de Uber, el público lo adoptó de inmediato, suplantando al servicio de Taxi o de Remis.

En consecuencia, se generó una gran demanda de trabajo; y sumado a ello, la sencillez para inscribirse y los pocos requisitos exigidos²¹ para empezar a trabajar con las

²¹ Rojas M. (2020). “¿Como Trabajar en Rappi Argentina? Requisitos, Oficinas, Consejos”. <https://ecomio.com.ar/como-trabajar-rappi-argentina/>

plataformas digitales que proveen estas empresas implicó que muchas personas necesitadas de una salida laboral urgente hayan encontrado una solución inmediata a su falta de empleo. Además, en un principio el pago por el servicio de reparto o de chofer²² a los trabajadores les resultaba medianamente rentable.

Por lo que, de algún modo, la suma de estos factores es lo que explica el “éxito” de estas aplicaciones en todo el mundo. Sin embargo, después de haber adquirido un gran crecimiento y haber sido adoptadas como una forma viable de consumo por gran parte de los usuarios, se desataron distintos tipos de conflictos con las empresas que proveen estas plataformas, tanto en Argentina como en muchos otros países.

Uber ha tenido uno de sus principales conflictos con el gremio de Taxistas, los cuales han manifestado la ilegalidad de Uber. Dentro del conflicto con los taxistas, subyace el conflicto sobre la estrategia comercial de estas empresas,—la cual consiste en ejercer la venta a pérdida— considerada competencia desleal, pues evidentemente los taxistas no pueden asumir los miles de millones de pérdidas que asume Uber, y por lo tanto no pueden competir contra ellos. En otro orden, esta empresa también se ha visto involucrada en conflictos en cuanto a su tributación.

Rappi, o Pedidosya, por su parte, también han tenido distintos asuntos que superar, uno de ellos con los locales gastronómicos, los cuales argumentan que las comisiones que les cobran por cada pedido son muy altas y onerosas —tal es así que los locales decidieron hacer un “apagón” contra las apps de delivery²³—, y recientemente han logrado negociar un tope en las comisiones²⁴. También han tenido distintos conflictos por cuestiones impositivas.

²² Do Rosario J. (2017). “El chofer que más gana de Uber supera por \$10.000 el sueldo de un bancario”. <https://www.infobae.com/economia/2017/04/07/el-chofer-que-mas-gana-de-uber-supera-por-mas-de-10-000-el-sueldo-de-un-bancario/>

²³ iProUP. (2020). “Reclamo financiero: gastronómicos harán un apagón contra las app de delivery”. <https://www.iproup.com/innovacion/13891-gastronomicos-haran-un-apagon-contra-las-app-de-delivery>

²⁴ iProUP. (2020). “Rappi y PedidosYa llegaron a un acuerdo con bares y restaurants: ¿cuál será el nuevo tope de comisiones?”. <https://www.iproup.com/innovacion/19179-rappi-y-pedidosya-cobrarán-menos-comisiones-a-gastronomicos>

5. ¿Trabajo autónomo o relación de dependencia?

Si bien las mencionadas empresas tienen distintos conflictos, el principal es que consideran a sus repartidores como trabajadores independientes y no como empleados dependientes.

El eje principal sobre el que estriba el problema, tanto de Rappi, Glovo, y Uber, se podría resumir en que, el ideal que ellos proyectan –y que necesitan para que su modelo de negocios sea sostenible– en la práctica contrasta con derechos laborales reconocidos a los trabajadores.

La argumentación de estas empresas, es que son "empresas tecnológicas" que conectan a trabajadores independientes con potenciales clientes, modificando ingredientes básicos del empleo asalariado como el lugar y la jornada, dándole autonomía al trabajador a costa de perder beneficios laborales (obra social, licencias, seguros) y la estabilidad del ingreso.

Y si bien estas plataformas otorgan a los trabajadores cierta disponibilidad, ya que no deben cumplir horarios ni una cantidad de días mínima de trabajo a la semana, y tampoco deben asistir a un lugar físico de trabajo, lo cierto es que los trabajadores:

- No pueden poner precio para su trabajo ya que es fijado automáticamente por la plataforma.
- No pueden elegir sus clientes, le son asignados automáticamente y lo único que pueden hacer es rechazar ese viaje o ese pedido de delivery, lo que acarrea como consecuencia una “sanción” por parte de la plataforma que consiste en omitir la asignación de nuevos viajes o pedidos por un lapso de tiempo; por ende, los trabajadores se ven bastante coaccionados a aceptar los viajes o pedidos que les lleguen, ya que de eso dependerá que puedan seguir recibiendo trabajo.
- Se encuentran sujetos a cumplir los viajes o los repartos en un tiempo determinado, ya que de lo contrario son “sancionados”.
- Son calificados por los consumidores por su calidad en la atención o prestación del servicio, bajo pena de “sanción” por parte de las empresas.

Como veremos, dentro del modelo de trabajo que proveen estas empresas coexisten características de trabajo autónomo y al mismo tiempo características del trabajo en relación de dependencia.

Juan Carlos Cerutti, director de “Plan A”, remarca que *“es clarísimo el absoluto gris que existe en esos casos. Es la gran discusión de los que trabajan para las aplicaciones...No resulta serio pensar que son absolutamente independientes y la oposición a accidentes es enorme. No hay un seguro actual que los cubra en esos casos. Es una deuda pendiente a nivel mundial”*.²⁵

La situación de las apps de delivery es aún más compleja que la de Uber, dado que los repartidores se encuentran en una situación más precarizada. Al respecto, Emiliano Gullo, (periodista argentino), en su artículo *“Capitalismo con tracción a sangre”*²⁶, luego de trabajar en Rappi por diez días cuenta en primera persona cómo es el trabajo de un repartidor y las condiciones que están lejos de ser dignas laboralmente, ya sea por lo poco que cobran los repartidores, por la demora en el cobro, por los ajustados tiempo de entrega que se les exigen, por la peligrosidad que representa para la vida misma de los repartidores, y demás cuestiones que asemejan el trabajo de los repartidores a una relación laboral precarizada.

5.1 Posición de los Trabajadores de Delivery. Sindicato

En un primer momento, cuando estas empresas se instalaron en nuestro país resultaron una novedad, y a los trabajadores les resultaba viable económicamente la propuesta. Sin embargo, poco a poco los problemas empezaron a aparecer. Las empresas tomaron la decisión de disminuir el porcentaje de ganancia de los trabajadores por cada reparto realizado, lo que generó malestar en los trabajadores, que empezaron a cuestionar el modelo de trabajo adoptado por estas empresas, no sólo bajo la premisa del poco

²⁵ Albornos S. (2018). “Luego de fallos judiciales, se “calienta” el debate por la situación de Uber, Glovo, Rappi y sus trabajadores”. <https://www.iproup.com/innovacion/1434-de-fallos-judiciales-se-calienta-el-debate-por-la-situacion-de-uber-glovo-rappi-y-sus-trabajadores>

²⁶ Emiliano Gullo (2019). *“Capitalismo con tracción a sangre”*. Revista Anfibia. <http://revistaanfibia.com/cronica/capitalismo-traccion-sangre/#search>

margen de ganancias, sino también respecto de la precarización a la que se consideran sometidos.

La situación fue escalando rápidamente, y el día 15 de julio del 2018 los repartidores de Rappi realizaron la primera huelga en CABA, manifestándose en la puerta de las oficinas de la sede de Rappi en Buenos Aires, por considerar que el funcionamiento de la plataforma era deficiente, asignándole más y mejores viajes a los nuevos repartidores que a los que ya operaban con la aplicación hace tiempo. También alegaban que las distancias de recorrido eran excesivas, llegando a los 4 kilómetros, y que además, si decidían no aceptar esos largos viajes asignados, eran bloqueados temporalmente de la plataforma.²⁷

Debido a la falta de respuestas y soluciones, en octubre de 2018 los repartidores decidieron organizarse sindicalmente, e inscribirse en la Secretaría de Trabajo de la Nación bajo la denominación “Asociación de Personal de Plataformas” (APP), el primer sindicato para trabajadores y trabajadoras de aplicaciones digitales del continente.²⁸

En diciembre de 2018 unos repartidores de Rappi interpusieron una medida cautelar a la empresa por haberlos “bloqueado” del sistema en razón de haberse asociado sindicalmente, invocando que ello respondía a “un móvil discriminatorio en razón de su actividad, atento los cargos que ostentan en “APP” (sindicato para trabajadores de aplicaciones digitales). La justicia en primera instancia falló a favor de los repartidores, sin reconocer la cuestión de fondo, es decir, si son empleados o no, pero hizo lugar a la medida cautelar interpuesta ordenando el cese del bloqueo en la plataforma de los dos repartidores que interpusieron la medida cautelar.²⁹

²⁷ Rumi, M.J. (2018). “Primer conflicto de trabajadores de una app: mensajeros reclaman cambios en las condiciones laborales” <https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/primer-conflicto-de-trabajadores-de-una-app-mensajeros-reclaman-cambios-en-las-condiciones-laborales-nid2154219/>

²⁸ Álvarez, J.P. (2018). “La economía de las plataformas ya tiene su primer sindicato en el país”. <https://www.perfil.com/noticias/innovacion/la-economia-de-las-plataformas-ya-tiene-su-primer-sindicato-en-el-pais.phtml>

²⁹ Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37, Expte N°: 46618/2018 “Rojas Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ Medida Cautelar”, Sentencia Interlocutoria Definitiva N° 1141, Buenos Aires, 19 de marzo de 2019.

Sin embargo, la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó este fallo posteriormente, alegando que no había elementos que demuestren un vínculo laboral entre las partes.³⁰

Más recientemente, y en medio de la pandemia por el Coronavirus -COVID 19-, los repartidores de las Apps de Delivery han realizado “paros” en dos ocasiones. El día 22 de abril del 2020 los trabajadores de aplicaciones del país habían decidido unirse al Paro Internacional de Repartidores, que incluyó a trabajadores de otros países además de Argentina, como Perú, Ecuador, Guatemala, España y Costa Rica, con el fin de visibilizar la precarización que denuncian los repartidores a raíz del coronavirus. Exigieron un 100% de aumento del pago por cada pedido y elementos de seguridad e higiene apropiados, ya que la mayoría de las apps no provee guantes, barbijos, ni tiene estaciones de higiene. También tuvo como objeto manifestar la alta exposición a accidentes laborales a la que se encuentran sujetos, y la falta de un seguro de riesgos del trabajo.³¹

Al no obtener respuesta, decidieron volver a realizar paro el día 8 de mayo, reclamando nuevamente por “elementos de seguridad, higiene, y un aumento del 100%”; y sosteniendo el pedido de regularización de su situación laboral.³²

Sin perjuicio de los paros que se han dado a nivel nacional, los repartidores de apps de delivery han organizado y llamado a un paro a nivel mundial para el día 8 de octubre de 2020, efectuándose en países de América Latina, Europa, África y Asia³³; reclamando por la precarización laboral a la que están expuestos, por un seguro en caso de accidentes, por un aumento de comisiones cobertura médica, ART, licencias pagas y reconocimiento de la relación laboral.

³⁰ Autos: Causa N°: 46618/2018 - ROJAS LUIS, ROGER MIGUEL Y OTROS c/ RAPPi ARG S.A.S s/MEDIDA CAUTELAR. Buenos Aires, 19 de julio de 2019.

³¹ Barca, J.M. (2020). “Glovo, Rappi, UberEats: repartidores inician un paro internacional contra la precarización”. <https://www.iproup.com/economia-digital/13195-glovo-rappi-ubereats-inician-paro-global-por-la-pandemia>

³² iProUp. (2020). “Repartidores de Rappi, Glovo, PedidosYa y UberEats anunciaron un nuevo paro para el próximo Viernes” <https://www.iproup.com/innovacion/13571-rappi-glovo-pedidosya-ubereats-anunciaron-un-nuevo-paro>

³³ Brunetto, S. (2020). “Nuevo paro internacional de trabajadores de reparto” <https://www.pagina12.com.ar/297840-nuevo-paro-internacional-de-trabajadores-de-reparto>

5.1.1 Fundamento del reclamo

Para entender el reclamo de los trabajadores, se deben identificar cuáles son sus principales fundamentos, y en qué se basan. Según afirman los trabajadores que utilizan estas plataformas, las empresas como Rappi o Uber utilizan las apps y la figura de trabajo independiente como un velo para encubrir una relación laboral, se los hace pasar como trabajadores independientes.

Así lo manifestó Roger Rojas, uno de los fundadores del sindicato APP *“ellos dicen que somos independientes, pero no es verdad. Porque si yo soy independiente, fijo mi tarifa. Y no es así. Estamos subordinados, ellos nos dan el trabajo, nos fijan el precio que cobramos, nos sancionan y nos bloquean un par de días si no hacemos caso y nos pueden hacer bajar en un ranking según el cual el algoritmo designa los encargos. Por otra parte, nadie nos cubre si tenemos un accidente y además, tenemos que pagar las bicis o las motos, los celulares y los abonos.”*³⁴

Los trabajadores entienden que son el principal motor de estas empresas *“fuimos convocados a participar de las plataformas con consignas como sé tu propio jefe. Pero rápidamente comenzamos a darnos cuenta que las aplicaciones funcionaban gracias a nosotros, y no podíamos decidir nada. Y que lo mismo le sucedía a los de Glovo, a los de Uber, a todos los que trabajan para una plataforma”*³⁵

Los argumentos de los trabajadores que se consideran empleados son los siguientes:

A) No pueden fijar el precio por su trabajo

Las empresas deciden las tarifas de los viajes o repartos, y las asignaciones (retribuciones económicas) por cada viaje o reparto son muy bajas.

³⁴ Álvarez, J.P. (2018). “La economía de las plataformas ya tiene su primer sindicato en el país”. <https://www.perfil.com/noticias/innovacion/la-economia-de-las-plataformas-ya-tiene-su-primero-sindicato-en-el-pais.phtml>

³⁵ M.S. (2018). “Trabajadores de Uber, Glovo y Rappi crearon su propio sindicato”. <https://www.perfil.com/noticias/sociedad/trabajadores-de-uber-glovo-y-rappi-crearon-su-propio-sindicato.phtml>

B) Están obligados a tributar

Obligan a los trabajadores a tributar por las operaciones comerciales por las que ellos son responsables. El sistema de trabajo ofrecido funciona bajo la facturación de los trabajadores y el pago del monotributo.

C) Las empresas tienen un sistema de control y sanciones

La empresa “no despiden” a los trabajadores, sino que simplemente “bloquea” al usuario de la plataforma, mecanismo que, de acuerdo al gremio de los trabajadores, constituye un mero eufemismo.

D) Los repartidores o choferes no pueden elegir a sus clientes.

Los repartidores o choferes no pueden elegir sus clientes, se les asignan mediante la “app” y ellos solo pueden aceptar o rechazar la solicitud. De rechazar la solicitud, la app los “penaliza” y no les asigna nuevos viajes o repartos por un periodo que puede durar horas.

E) En caso de reclamo de los usuarios por un pedido de delivery, quien se hace cargo es la empresa.

Es decir, en caso de que, por ejemplo, el producto transportado llegue en mal estado, quien responde ante el consumidor es la empresa, y no los trabajadores. Lo que implica una despersonalización de parte del repartidor para con el consumidor, y por el contrario, adjudica una mayor intervención a las empresas.

Al respecto, en su nota Maximiliano Firtman³⁶ describe cómo fue su experiencia utilizando una de estas aplicaciones de Delivery, y relata al momento de realizar el reclamo con quien se comunicó y quien se encargó de atender su reclamo. Y sobre todo, quién respondió, y cómo. En dicha nota vemos que quien responde, siempre es la empresa. El repartidor podrá ser dado de baja, o recibir alguna sanción por parte de la empresa, pero él no es responsable de la mercadería ni de la indemnización o reposición por fallas en la entrega.

³⁶ Firtman, Maximiliano (14 de Agosto de 2018). “Crónica de 677 gramos de asado, abogados en paños menores y una app de pedidos”. Recuperado de <https://medium.com/@maxifirtman/crónica-de-677-gramos-de-asado-abogados-y-una-app-de-pedidos-6a984393c91e>

Ese es uno de los motivos que, según los trabajadores, refuerzan su posición en cuanto a que, ellos son empleados y no trabajadores independientes.

F) Las empresas logran evadir impuestos, cargas sociales y derechos laborales

Uno de los argumentos principales es que, los trabajadores entienden que mediante este “sistema” de economía colaborativa las empresas mencionadas logran evadir impuestos y cargas sociales.

Tampoco se hacen cargo de derechos laborales que le corresponderían a los trabajadores como cobertura médica, vacaciones, y licencias, etc. Y como resultado, las empresas ahorran muchísimo dinero, ya sea por accidentes laborales o enfermedades inculpables, ya sea por vacaciones o potenciales juicios laborales. Son muchas las prestaciones que deberían otorgar a los trabajadores las cuales por supuesto implican gastos de dinero.

H) Falsa Flexibilidad

Si bien mediante este sistema se otorga una gran flexibilidad al trabajador, se requiere de una alta carga horaria para lograr que los ingresos sean rentables, y sobre todo conectarse a la “app” en los horarios de alta demanda. Tampoco pueden rechazar pedidos si se encuentran conectados a la “app” porque el algoritmo mismo de la plataforma (a modo de sanción) omitirá enviarles nuevos pedidos, o lo hará de forma muy espaciada.

Por lo que, de alguna manera se termina “coaccionando” a los trabajadores a cumplir una carga horaria similar o incluso mayor a la de un trabajo en relación de dependencia. Se argumenta entonces, que es una falsa flexibilidad.

I) Jornadas extensas para lograr una remuneración digna

En relación con el punto anterior, los trabajadores consideran que el pago por cada reparto realizado no resulta rentable, lo que los obliga a soportar una excesiva carga horaria para que el trabajo sea rentable, traduciéndose en explotación laboral.

Maximiliano Martínez, uno de los trabajadores de las empresas de reparto manifestó: *“Si querés llegar a una canasta familiar de \$ 60 mil, en moto se puede llegar a hacer trabajando 12 horas por día, siete días a la semana. Para llegar a \$ 40 mil en bicicleta hay que cumplir con jornadas de 10 a 12 horas. El problema previo a la pandemia era*

el salarial. Con la pandemia, ahora se rebajaron las bonificaciones. Y las empresas están teniendo ganancias extraordinarias"³⁷

J) No proveen a los trabajadores de un seguro de riesgos

Los trabajadores consideran que están tienen una gran exposición a accidentes, robo, etc., y no tienen un seguro de riesgos que los proteja.

K) Ausencia de medidas de seguridad

Rappi o Pedidosya no proveen cascos, rodilleras ni ninguna otra protección. De hecho hacen cargo a los trabajadores de pagar el uniforme y la caja de reparto.

5.2 Posición de las empresas

Las empresas que proveen este tipo de plataformas, si bien no son todas iguales, son similares y ofrecen un servicio parecido, ya que, en el caso de Uber, ese servicio está destinado al transporte de personas, y en el caso de Rappi o Glovo, el servicio está destinado al transporte de alimentos o cosas. Razón por la cual, en lo que a sus defensas esgrimidas se refiere, todos han utilizado la misma, la cual básicamente consiste en identificarse como una empresa de tecnología.

Identificarse como una empresa de tecnología ha sido la piedra angular sobre la que estas empresas han articulado su defensa. Según las propias palabras de Mariano Otero (director ejecutivo de operaciones de Uber en Argentina), Uber es *“tecnología aplicada a servicios de logística y transporte”*³⁸, también argumenta que: *“no somos una agencia de remises y no empleamos a nuestros choferes de manera directa. El gobierno de la ciudad sacó una aplicación oficial de taxis, ¿entonces tenemos que decir que los taxistas son todos empleados estatales? ¿Hay que poner en la nómina a los vendedores que usan Mercado Libre también?”*.

³⁷ Valli, P. (2020). “Los trabajadores de apps de delivery convocan a un paro para este miércoles”. <https://www.perfil.com/noticias/economia/coronavirus-trabajadores-apps-delivery-paro-miercoles-22-abril.phtml>

³⁸ Bidegaray, M. (2017). Seminario “The Economist”. https://www.clarin.com/economia/mariano-otero-gente-incorporo-uber-hace-whatsapp-netflix_0_ryNS14R5l.html

Desde Uber siempre se ha sostenido que son una **compañía de software** que conecta a las personas con necesidad de un servicio, con otra que lo ofrece, pero que bajo ningún punto de vista son una empresa de transporte. Es decir, entienden que los conductores no son empleados, sino contratistas, y ellos actúan como un intermediario entre el consumidor y dichos contratistas, con la función de conectarlos. La empresa afirma estar adaptada al marco legal de una empresa de tecnología, comparándose con Netflix (a la cual no se le exige adaptarse al marco legal de una empresa de cable) o Spotify (a la cual no se le exige que obtenga una licencia de radio para transmitir música por la nube).

Estas empresas siempre han tenido clara su postura respecto a lo que son, cuál es su objetivo y finalidad, y cuál es el vínculo que tienen con los repartidores o choferes, considerándolos no como empleados sino como "colaboradores", personas "independientes" que prestan un servicio a otros usuarios a través del soporte de la aplicación.

Por otra parte, Matías Casoy, CEO de Rappi Argentina, en un foro tecnológico organizado por el diario "Perfil", manifestó que *"Rappi es una empresa que está debidamente establecida en Argentina"*, y que *"Es importante dividir dos conjuntos de personas. Por un lado tenemos nuestros empleados de Rappi en finanzas, recursos humanos, ventas, etc. Por otro lado, tenemos un ecosistema de tres usuarios distintos que se conectan a través de Rappi. Son usuarios que compran, comercios que transportan y repartidores que reparten. Tenemos un compromiso con todo el ecosistema."*³⁹

Es decir, de las palabras del CEO de Rappi en Argentina se desprende que, de la forma que ellos lo ven, distinguen dos grupos de personas relacionadas a la empresa: por una parte a quienes consideran sus empleados, que son quienes trabajan en recursos humanos, finanzas o ventas, y por otra parte a los usuarios, donde se encasilla a repartidores, comerciantes, y consumidores.

³⁹ PR. (2019). Foro "Ciudades del Futuro", Editorial Diario Perfil. <https://www.perfil.com/noticias/tecnologia/matias-casoy-de-rappi-estamos-generando-un-mercado-de-nuevas-opportunidades.phtml>

5.2.1 Defensas esgrimidas

Las principales defensas articuladas por las empresas, a grandes rasgos son las siguientes:

A) Se perciben como empresas de tecnología, no como empresas de transporte de ningún tipo.

Se ven así mismas como empresas de tecnología, que proveen una herramienta informática, una plataforma que conecta a los usuarios con prestadores de servicios.

B) No consideran a los repartidores o choferes como empleados.

Los consideran como trabajadores independientes que utilizan las plataformas como una herramienta de trabajo.

Dicha consideración se basa en que, según ellos:

- Los trabajadores cuentan con una flexibilidad total, impropia de una relación de dependencia, dado que pueden tomar la cantidad de pedidos o viajes que quieran. Es decir, los repartidores pueden conectarse y desconectarse de la aplicación cuando quieran, sin necesidad de cumplir un horario fijo, ni una cantidad mínima de horas o de días a la semana.
- Los trabajadores no siguen órdenes expresas, dado que tanto Rappi como Pedidosya o Uber, únicamente se limitan a actuar como intermediarios entre el consumidor y el trabajador que presta el servicio.
- No se les exige ningún tipo de exclusividad con la marca. Es decir, los repartidores pueden trabajar con Rappi, Glovo o Pedidosya simultáneamente; y en el caso de Uber, pueden trabajar en Uber y en Cabify simultáneamente, lo que suele ser una práctica común en repartidores y choferes.

Matias Casoy, al ser entrevistado por Infobae manifestó que los repartidores: *“Son independientes, pueden tomar los pedidos que quieran en el tiempo que desean. No son empleados”,* y agregó que *“La llamada economía colaborativa es un fenómeno que crece fuerte en todo el mundo. En la región nos sentimos muy interpelados, en ese sentido,*

*porque somos una de las grandes compañías latinoamericanas del rubro. Por el lado de los repartidores, el vínculo es de suma independencia. Son libres de repartir cuando quieran y cuidamos mucho esa libertad.*⁴⁰

Para las empresas que implementan estas plataformas digitales, los trabajadores no son tales, sino "colaboradores", personas "independientes" que prestan un servicio a otros usuarios a través del soporte de la aplicación.

C) Las plataformas digitales fueron creadas como una fuente de trabajo a tiempo parcial

Las empresas argumentan que el objetivo de las plataformas digitales, es que sea empleado por los trabajadores a tiempo parcial, y de forma complementaria a otro trabajo o actividad. Otorgan una libertad anormal a los trabajadores, sin carga horaria mínima, permitiéndoles generar un “ingreso extra”. Es decir, según la postura de las empresas, estas plataformas digitales están concebidas para ofrecer un trabajo complementario o “extra”, y no como actividad principal.

En relación a ello, Mariano Otero señaló que *“En principio, un chofer de Uber maneja en promedio 15 horas por semana y eso significa que la mayoría lo hace como un segundo trabajo para complementar un ingreso”*⁴¹

En cuanto a Glovo, su fundador Òscar Pierre expresó: *“con los glovers no estamos generando lugares de trabajo fijos. Somos una solución para la gente que necesita un ingreso adicional. Eso queda demostrado con el hecho de que la media de horas que hacen los repartidores es muy baja, entre dos y tres horas al día... Creo que es un dinero justo por un trabajo que es intenso pero sencillo”*.⁴²

⁴⁰ Catalano S. (2019). Infobae. <https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2019/02/09/matias-casoy-de-rappi-en-2018-facturamos-usd-30-millones-y-planeamos-llegar-a-usd-150-millones-este-ano/>

⁴¹ F.D.S. (2018). “Ciudades del futuro: las 8 claves de empresas que podrían mejorar la calidad de vida” <https://www.perfil.com/noticias/tecnologia/ciudades-del-futuro-claves-de-empresas-para-mejorar-la-calidad-de-vida.phtml>

⁴² Pierre O. (2018). El País. “El fundador de Glovo: “En el futuro la gente tendrá múltiples vías de ingresos” https://retina.elpais.com/retina/2018/04/30/tendencias/1525088881_394696.html

Matias Casoy se ha referido a las horas de trabajo que realiza un repartidor, que según dice, en un bajísimo porcentaje llegan a ser las de una jornada de trabajo normal: “el 87% repartieron menos de 20 horas por semana. Entonces, podemos asumir que no es su principal fuente de ingresos, pero que sí aporta a su mes. Los que reparten entre 35 y 45 horas son entre 1,5 y 2 por ciento.”⁴³

D) Imposibilidad de hacer frente a los costos que tendría la empresa si los repartidores o choferes fueran tomados como empleados.

Este es uno de los motivos principales por el que las empresas se rehúsan a barajar la idea de contratar a los trabajadores como empleados. Desde la perspectiva empresaria es inviable considerar a los repartidores o choferes como empleados, esto es, por los costos que ello conllevaría, como cargas sociales, seguros y otras prestaciones reconocidas en nuestra Constitución Nacional como derechos del trabajador. Según argumentan las empresas, la sostenibilidad del modelo de negocios propuesto depende en gran parte de ello.

Pero en la vereda de enfrente se encuentran los trabajadores, quienes exigen que se reconozca su trabajo bajo la figura de una relación de dependencia, basándose en los motivos explicados anteriormente.

Las empresas mantienen una postura totalmente diferente a la de los trabajadores. Sostienen que –como fue explicado ut-supra– los repartidores y choferes son trabajadores independientes; y que, si estos fueran reconocidos como empleados, el modelo de negocios adoptado no sería sostenible, haciendo que estos trabajadores se queden sin su fuente de trabajo, al igual que los comercios se quedarían sin la oportunidad de llegar a la cantidad de consumidores que estas plataformas les permiten llegar. En relación a la desventaja que supondría la desaparición de estas apps para los comercios, Matias Casoy ha dicho que: “*Generamos impacto y valor agregado y no sólo para los repartidores, una*

⁴³ Catalano, S. (2019). Infobae. “Matías Casoy, de Rappi: En 2018 facturamos USD 30 millones y planeamos llegar a USD 150 millones este año”. <https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2019/02/09/matias-casoy-de-rappi-en-2018-facturamos-usd-30-millones-y-planeamos-llegar-a-usd-150-millones-este-ano/>

parte del ecosistema. Hay comercios que duplican ventas y abren nuevos locales gracias a la demanda en un contexto especial del país”⁴⁴.

También argumentan que la desaparición de estas plataformas afectaría a los consumidores, ya que consideran que a través de la innovación de sus plataformas digitales proporcionan mejor calidad de vida para las personas, como quedó en evidencia con la pandemia por Coronavirus, donde los trabajadores de Rappi, Pedidosya, Uber o similares han tenido un rol muy activo.

Matias Casoy, al ser consultado en cuanto a si han tenido comunicación con allegados al Gobierno, ha respondido que *“Sí, claro. En cada mercado y a nivel nacional. Nuestra postura es acompañarlos en las decisiones que se tomen. El foco es la escalabilidad y tener un negocio sostenible”⁴⁵.*

Es decir, las empresas han reiterado en varias oportunidades que el modelo de negocios que implementan no es sostenible bajo los parámetros de una relación de dependencia. En la misma línea se ha expresado Solana de Diego, Abogada del estudio “De Diego & Asociados”, especialista en derecho laboral, quien ha manifestado que *“Si el proyecto del Gobierno va por un estatuto especial, es decir, plena relación de dependencia que destruye a estas compañías, subirán los costos no solo para las empresas, sino que también los repartidores van a ganar menos”⁴⁶.*

G) Las condiciones de trabajo son propicias.

En el caso de las apps de delivery, consideran que no se sobreexige a los trabajadores, dado que las distancias recorridas son cortas y no suponen un desgaste físico considerable.

⁴⁴ Catalano, S. (2019). Infobae. “Matías Casoy, de Rappi: "En 2018 facturamos USD 30 millones y planeamos llegar a USD 150 millones este año". <https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2019/02/09/matias-casoy-de-rappi-en-2018-facturamos-usd-30-millones-y-planeamos-llegar-a-usd-150-millones-este-ano/>

⁴⁵ Catalano, S. (2019). Infobae. “Matías Casoy, de Rappi: "En 2018 facturamos USD 30 millones y planeamos llegar a USD 150 millones este año". <https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2019/02/09/matias-casoy-de-rappi-en-2018-facturamos-usd-30-millones-y-planeamos-llegar-a-usd-150-millones-este-ano/>

⁴⁶ iProUP. (2020). “Sin delivery: repartidores de Rappi, Glovo, PedidosYa y UberEats paran en reclamo de un aumento salarial”. <https://www.iproup.com/innovacion/13670-para-los-trabajadores-de-rappi-glovo-pedidosya-y-ubereats>

También sostienen que los repartidores tienen una remuneración justa y redituable por su trabajo.

En relación a ello, Matias Casoy manifestó que: *“En el 90% de los pedidos, el repartidor recorre menos de 25 cuadras para realizar la entrega (60% en menos de 15) y el tiempo promedio de viaje de un repartidor, desde la tienda hasta el consumidor, es de 9,6 minutos.”*, y agregó que *“Para dejarlo claro, la forma en la que ganamos dinero es sólo de los comercios asociados, que pagan una comisión por ventas. Somos la única plataforma que le transfiere el 100% del costo de envío, y las propinas, claro, al repartidor. Son unos 45 pesos por viaje. Todo lo que el usuario paga en concepto de envío va al repartidor, no nos quedamos con nada.”*⁴⁷

H) Oportunidad de trabajo a grupos marginados socialmente

Otro de los argumentos esgrimidos por las empresas del rubro, el cual tiene la intención y finalidad de generar aceptación y lograr una flexibilización con respecto a la reglamentación que se les busca imponer, es que ellos están abiertos a contratar a grupos que suelen estar marginados en el mercado laboral, como el de los adultos mayores, el del colectivo LGBT, a jóvenes sin experiencia, o incluso, personas no oyentes.⁴⁸

I) Solución a la falta de trabajo

Las empresas del rubro no se consideran parte de un problema a nivel laboral para la sociedad, sino que de alguna forma se ven como una solución y una ayuda a un mercado laboral que se encuentra mermado. En relación a ello, Mariano Otero expresó: *“En la región, el 50% de la población económicamente activa está fuera del mercado laboral o subempleada, o directamente en negro, y la economía formal no tiene una respuesta para esa clase de perfiles. La flexibilidad va a ser parte del trabajo del futuro, pero se tiene que dar en un contexto en el que las personas tengan mayores protecciones. El mercado tiene que estar a la altura”*.

⁴⁷ Catalano, S. (2019). Infobae. “Matías Casoy, de Rappi: “En 2018 facturamos USD 30 millones y planeamos llegar a USD 150 millones este año”. <https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2019/02/09/matias-casoy-de-rappi-en-2018-facturamos-usd-30-millones-y-planeamos-llegar-a-usd-150-millones-este-ano/>

⁴⁸ Empresas y Protagonistas. (2019). Perfil. “Rappi consolida su modelo de integración de personas no oyentes”. <https://www.perfil.com/noticias/empresas-y-protagonistas/rappi-consolida-su-modelo-de-integracion-de-personas-no-oyentes.phtml>

Es decir, en cierta medida, desde Uber se argumenta que se están ensañando con ellos cuando en realidad, según su criterio, están haciendo frente a una de las responsabilidades del estado, que es la de generar empleo. Y se sienten perjudicados al llevar a cabo su negocio, el cual ya de por sí les arroja pérdidas millonarias. Sin embargo, reconocen la importancia de que los choferes tengan mayores protecciones. Por otra parte, de alguna forma desde Uber se proyecta o se anhela una adaptación de la “flexibilidad” al mercado laboral.

6. Jurisprudencia Nacional

En diciembre de 2018, repartidores de Rappi interpusieron medida cautelar contra la empresa por haberlos “bloqueado” del sistema en razón de haberse asociado sindicalmente, invocando que ello respondía a *“un móvil discriminatorio en razón de su actividad, atento los cargos que ostentan en “APP”* (sindicato para trabajadores de aplicaciones digitales). El Juzgado Nacional del Trabajo N° 37 –a cargo de la jueza subrogante Stella Maris Vulcano– falló a favor de los repartidores, sin reconocer la cuestión de fondo (si son empleados de Rappi), pero hizo lugar a la medida cautelar interpuesta ordenando el *“cese, en forma urgente, con la conducta antisindical desplegada y proceda inmediatamente a desbloquear el acceso a su aplicación informática y móvil (“Soy Rappi”), mediante sus respectivas identidades digitales (“ID”), de los actores... a fin de que continúen prestando servicios en la misma forma y modo que lo hicieron hasta el 9/11/2018”*⁴⁹

Sin embargo, en julio del 2019 la cámara Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo –a cargo de los jueces Álvaro Balestrini y Mario Fera– revocó este fallo, argumentando que *“sin efectuar a esta altura ningún tipo de calificación jurídica sobre la naturaleza del vínculo entre las partes, ni sobre la condición gremial de los actores y sus eventuales alcances en relación con el mantenimiento del vínculo, es decir, sin que ello implique en modo alguno pronunciarse sobre la cuestión de fondo en este momento –dada la limitación que impone al Tribunal el fundamento mismo en el que se apoya la pretensión cautelar de los actores–, se deja sin efecto por prematura y con*

⁴⁹ Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37, Expte N°: 46618/2018 “ROJAS LUIS ROGER MIGUEL Y OTROS C/ RAPPI ARG SAS S/ MEDIDA CAUTELAR”, SENTENCIA INTERLOCUTORIA DEFINITIVA N° 1141, Buenos Aires, 19 de marzo de 2019.

carácter provisorio la medida cautelar pedida y todos los actos que se produjeron como consecuencia del dictado de esa medida”⁵⁰.

En agosto del 2019 se dictó uno de los fallos más controversiales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires al respecto. El Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 2 de la Ciudad de Buenos Aires –a cargo del Juez Roberto Andrés Gallardo– resolvió, en primer lugar, suspender la actividad de empresas como Rappi o Glovo, y asimismo ordenar a Visa, Mastercard, American Express y Tarjeta Naranja, la suspensión o bloqueo de todas las operaciones que por su conducto efectúen Rappi ARG S.A.S., Kadabra S.A. (Glovo) y Repartos Ya S.A. (Pedidosya) en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires. Por otra parte requirió “*a las empresas RAPPI ARG S.A.S., KADABRA S.A.S (GLOVO), y REPARTOS YA S.A. (PEDIDOSYA), que presenten en autos, en el plazo de dos (2) días, la nómina del personal afectado al servicio de reparto de mercaderías a domicilio y delivery, acreditando en todos los casos, su correcta registración en cumplimiento de las normas laborales y previsionales vigentes, y haber entregado a cada conductor bajo su exclusiva cuenta y cargo: i. casco e indumentaria con bandas reflectivas reglamentaria, ii. caja portaobjetos reglamentaria con sistema de ajuste al vehículo, iii. comprobante de póliza de seguros personales y de riesgos del trabajo vigentes, iv. copia de las libretas sanitarias vigentes. Queda expresamente vedado a las empresas citadas obligar a los empleados a costear las provisiones establecidas supra. Cumplido que sea el tribunal decidirá acerca de la rehabilitación de su funcionamiento provisional”⁵¹*

E incluso, el juez Gallardo dispuso ordenar al Jefe de la Policía de la Ciudad que se realicen los operativos correspondientes para controlar que se cumpla con lo dispuesto en la sentencia mencionada, en relación a la circulación de los repartidores.

Posteriormente, en junio del año 2020 y durante la pandemia de Coronavirus - COVID 19-, el Sr. Eric Vázquez Pretell accionó solicitando medida cautelar, exigiendo

⁵⁰ Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Causa N°: 46618/2018 – “ROJAS LUIS, ROGER MIGUEL Y OTROS c/ RAPPI ARG S.A.S s/MEDIDA CAUTELAR”. Buenos Aires, 19 de julio de 2019.

⁵¹ Juzgado de 1° Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 2. EXPE N° 36976/2018 – “ENVIOS YA SA Y OTROS SOBRE AMPARO”. Buenos Aires, 2 de agosto de 2019.

su reincorporación a PedidosYa, atento haber sido despedido durante la vigencia del D.N.U. 329/2020. El Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Laboral N° 16, a cargo del Dr. Alberto Miguel González, resolvió hacer lugar a la medida cautelar solicitada, sin resolver sobre la cuestión de fondo, ordenando a Repartos Ya S.A. (PedidosYa) a “...reinstalar al reclamante en su puesto de trabajo mientras se extienda la prohibición de extinguir los vínculos laborales establecida mediante D.N.U. 329/2020, extendida por D.N.U. 487/2020 y sus eventuales prórrogas, en el término de 24 horas de notificado, bajo apercibimiento de imponer astreintes a razón de \$1.500 (pesos un mil quinientos) por día en caso de incumplimiento o demora en el cumplimiento de la manda (art. 804 del Código Civil y Comercial; art. 37 del C.P.C.C.N.). Asimismo, dentro del plazo de cinco días, deberá proceder al pago de los haberes que el Sr. Eric Vázquez Prettel hubiere dejado de percibir desde la fecha de su baja hasta el agotamiento de las medidas dispuestas por los D.N.U. 329/2020 y 487/2020, así como de sus eventuales prórrogas”⁵².

En el mismo sentido resolvió la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, respecto de una medida cautelar solicitada por Ricardo Gabriel Palacios, atento haber sido desvinculado de la plataforma digital PedidosYa y no poder trabajar a través de la misma. La Cámara resolvió “admitir la cautelar solicitada por el actor y disponer su reinstalación”⁵³; ello sin pronunciarse sobre la cuestión de fondo que es el reconocimiento de la relación laboral.

Por su parte, en enero de 2021 la jueza Paula Verónica Calace Vigo, del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de Santa Fe, también falló ordenando la reincorporación de Natalia Belén De Battista con la empresa “Pedidosya”⁵⁴.

⁵² Juzgado Nacional de 1º Instancia en lo Laboral N° 16. EXPE N° 11833/2020 – “VÁZQUEZ PETRELL ERIC c/ REPARTOS YA S.A. s/ MEDIDA CAUTELAR”. Buenos Aires, 03 de Julio de 2020.

⁵³ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III. EXPE N° 17730/2020 – “PALACIOS, RICARDO GABRIEL c/REPARTO YA S.A. s/MEDIDA CAUTELAR”. Buenos Aires, Febrero de 2021.

⁵⁴ Gremiales. (2021). “La Justicia local reconoció relación laboral en PedidosYa y ordenó reincorporar a una trabajadora”. <https://www.elciudadanoweb.com/la-justicia-local-reconocio-relacion-laboral-en-pedidosya-y-ordeno-reincorporar-a-una-trabajadora/>

7. Análisis de los conflictos a nivel global. Derecho Comparado

A nivel internacional existe jurisprudencia más profunda respecto a la situación de los trabajadores. Se destaca principalmente la de países como España, Estados Unidos e Inglaterra.

En junio de 2020, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea resolvió que los repartidores (riders) no son empleados de las empresas que les proveen las plataformas digitales. Argumentan que *“motivos como la facultad de la empresa para designar subcontratistas o sustitutos de la totalidad o parte de los servicios, el derecho de los riders a no aceptar todas las tareas que se le asignan y su capacidad para trabajar para otras empresas incluso de la competencia.”*⁵⁵

En España, en septiembre de 2020, el Tribunal Supremo determinó que los trabajadores de Glovo son empleados, y no autónomos, que existe naturaleza laboral, alegando que *“1. En definitiva, Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo. Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que Glovo establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos. Es decir, tanto la forma de prestación del servicio, como su precio y forma de pago se establecen por Glovo. La empresa ha establecido instrucciones que le permiten controlar el proceso productivo. Glovo ha establecido medios de control que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica*

⁵⁵ Galisteo A. (2020). “El TJUE señala que los 'riders' no tienen relación laboral con las empresas de reparto”. <https://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2020/05/26/5eccd36ce5fdea69268b463e.html>

del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante. El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello. Estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral.

2. Para prestar estos servicios Glovo se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos. Además Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada”⁵⁶

En febrero de 2021, El Tribunal Supremo de Reino Unido dictaminó que Uber debe clasificar a sus conductores como empleados. Luego de instancias de apelación, el tribunal supremo resolvió por considerar empleados a los trabajadores que utilizan la plataforma que provee Uber.

“Uber argumentó durante su batalla judicial que, como compañía madre, se limitaba a proporcionar un servicio tecnológico, con el uso de su app. Y que la empresa subsidiaria, Uber London, actuaba simplemente como intermediaria en la gestión de reservas entre conductores y pasajeros. Los magistrados desmontan con cinco razonamientos de peso las justificaciones de la compañía. En primer lugar, es Uber la que establece el precio del servicio, sin que el conductor pueda modificarlo. Además, el salario del trabajador lo decide la compañía. En segundo, los términos del contrato puntual los fija la empresa.

⁵⁶ Tribunal Supremo, Sala de lo Social. STS 2924/2020. Sentencia N° 805/2020. Madrid, 25 de septiembre de 2020.

En tercero, la decisión de rechazar un cliente o un viaje concreto es muy relativa. Uber penaliza el servicio de los conductores con “castigos” como desconectarles durante diez o más minutos de la aplicación si rechazan un servicio. En cuarto, a través de las puntuaciones de los clientes, Uber se reserva el derecho a prescindir de los servicios del empleado. Y finalmente, la compañía restringe al máximo la comunicación personal entre conductor y cliente. Es decir, la empresa y no el empleado la que pone casi todas las condiciones para la prestación del trabajo.”⁵⁷.

En el estado de California de los Estados Unidos, la situación de los trabajadores de Uber también ha sido controversial. Uno de los primeros fallos relevantes se dio en el 2018, en el fallo conocido como *Dynamex*⁵⁸, en el cual se establecieron tres requisitos fundamentales para que las empresas puedan considerar a los trabajadores como contratistas independientes. El primero de los requisitos es que los trabajadores estén libres de control de la compañía; el segundo requisito es que realicen tareas que no son centrales para la empresa; y por último, que tengan un negocio independiente en la misma industria.

Si las empresas de plataformas digitales no cumplían con estos requisitos, debían clasificar a los trabajadores como empleados, y brindarles los derechos laborales que les corresponden.

En septiembre de 2019 se sancionó la “Assembly Bill 5 (AB5)”⁵⁹, la cual adoptaba un criterio similar al fallo “*Dynamex*”, por lo que se pasaría a considerar como empleados a los trabajadores independientes de plataformas digitales. Tanto Uber, como Lyft o Doodash se opusieron firmemente, incluso evitando acatarla, alegando que dicha ley es inconstitucional, que repercutiría negativamente en la empresa y por consecuencia a los trabajadores.

⁵⁷ Rafa de Miguel (2021). “Golpe a Uber en el Reino Unido: El Tribunal Supremo rechaza que los conductores sean trabajadores autónomos”. <https://elpais.com/economia/2021-02-19/golpe-a-uber-en-el-reino-unido-el-tribunal-supremo-rechaza-que-los-conductores-sean-trabajadores-autonomos.html>

⁵⁸ *Dynamex operations West Inc. v. Charles Lee et al.* Supreme Court of California, de 30 de abril de 2018.

⁵⁹ Ruggiero A. (2020). “Entra en vigencia ley que modifica el estatus de ciertos trabajadores en California”. <https://www.telemundo20.com/noticias/entra-en-vigencia-ley-que-modifica-el-estatus-de-ciertos-trabajadores-en-california/1977731/>

Para contrarrestar la AB5, las empresas de plataformas digitales presentaron e impulsaron la “Proposición 22” (sistema por el cual se pueden presentar iniciativas o referéndums para que el pueblo vote), la cual finalmente fue votada en noviembre de 2020⁶⁰. Dicha ley, en contra de lo que establecía la AB5, no considera a los trabajadores de plataformas digitales como empleados, sino como contratistas independientes; sin embargo, dicha ley establece que los contratistas independientes contarán con un salario mínimo garantizado y subsidios para el seguro médico en el caso de los trabajadores que cumplan con al menos 25 horas semanales.

No obstante, un grupo de conductores de Uber y de Lyft acudieron a la Corte Suprema para que revoque la “Proposición 22”. En la demanda presentada ante la Corte Suprema de California se manifiesta que la Propuesta 22 es inconstitucional porque limita el poder de la Legislatura para otorgar a los trabajadores el derecho a organizarse y excluye a los conductores de ser elegibles para la compensación de trabajadores.⁶¹

IV. CASO HIPOTETICO PRACTICO

Lisandro Villalba, de 34 años, decidió inscribirse como “rappitendero”, es decir, como repartidor de la empresa “Rappi”. Luego de cumplir con los pasos y requisitos necesarios, comenzó a trabajar como repartidor el día 01/06/2020, utilizando una bicicleta y un celular –propios-. Trabajaba de lunes a sábado con una jornada variable de 6 a 9 horas, percibiendo una remuneración semanal aproximada de \$6000, que con propinas computaba una cifra semanal en mano, de aproximadamente \$7000.

El día 01/11/2020, mientras se encontraba finalizando el reparto de un pedido, le llegó una nueva notificación de la App por otro pedido para el restaurante “Club de la Milanese” que se encontraba a 2 kilómetros de su ubicación. El domicilio al que debía llevar dicho pedido se encontraba a otros 3 kilómetros de distancia, y la recompensa por

⁶⁰ Univisión (2020). “California aprueba la Propuesta 22: Uber, Lyft y DoorDash mantendrán a sus conductores como empleados independientes”. <https://www.univision.com/local/sacramento-kuvs/elecciones-estados-unidos-2020/california-aprueba-la-proposicion-22-que-busca-exentar-a-algunas-companias-de-clasificar-a-contratistas-como-empleados>

⁶¹ YoTaxi (2021). “Conductores de Uber y Lyft de California presentan demanda ante la Corte Suprema” <https://www.yotaxi.es/conductores-de-uber-y-lyft-de-california-presentan-demanda-ante-la-corte-suprema/>

realizar dicho viaje era de \$600, un monto considerable ya que era un horario con alta demanda por lluvias.

Lisandro decidió tomar el pedido, y se dirigió lo más pronto que pudo al restaurante, cargó el pedido en su bicicleta y mientras se dirigía hacia el domicilio indicado, se le desacomodó la cadena de la bicicleta particular, por lo que se detuvo a repararla. Por dicho motivo, se atrasó con la entrega, y la persona que encargó el pedido al notar la demora le envió mensajes a Lisandro por medio de la aplicación, al mismo tiempo que inició el reclamo por medio de la aplicación.

Desde Rappi se contactaron con el Sr. Villalba, cuestionando la demora y manifestándole que de no cumplir con la entrega se lo sancionaría. Lisandro, en su afán de no perder su fuente de trabajo terminó con el arreglo de inmediato y continuó el viaje para la entrega del pedido en su bicicleta y a máxima velocidad. Desgraciadamente, al doblar en una avenida la cadena vuelve a fallar, lo que provocó que Lisandro perdiera el control e impactara de lleno contra un automóvil que venía en dirección contraria. En el choque frontal, Lisandro resultó gravemente herido, con fractura en su miembro superior derecho hábil y heridas varias. También al impactar con el automóvil, su celular cayó al piso y un peatón que pasaba por la vereda aprovechando la situación, lo hurtó.

Lisandro fue trasladado al hospital, sin poder siquiera avisar al personal de atención al cliente el motivo de su incumplimiento en la entrega, por lo que desde Rappi decidieron sancionarlo, bloqueándolo de forma permanente de la plataforma.

El Sr. Villalba quedó internado por un mes en el hospital zonal, y enyesado por otros dos meses, sin la posibilidad de volver a trabajar como Rappi, y por ende, sin ingresos para subsistir.

Por tal motivo, decidió promover demanda laboral contra “Rappi”, procurando el reconocimiento de la relación laboral dependiente e indemnizaciones correspondientes, así como el resarcimiento por el accidente en ocasión del trabajo detallado.

Desarrollo del Caso Hipotético Práctico:

Lisandro promovió demanda laboral contra “Rappi”, procurando el reconocimiento de la relación laboral dependiente, y exigiendo indemnizaciones correspondientes, así como el resarcimiento por el accidente en ocasión del trabajo detallado, con fundamento en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y la Ley de Empleo 24.013.

En el caso planteado vemos presentes extremos propios de una relación de trabajo en dependencia, y también propios de trabajo independiente, por lo que se vuelve una tarea dificultosa encuadrarlo dentro de uno u otro supuesto.

Si analizamos el caso hipotético planteado a la luz del orden normativo vigente, podemos concluir que:

- i. La LCT, en su Art 4º establece que trabajo es *“toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”*. Y en su Art 22º establece que habrá relación de trabajo *“cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”*. Lo que a todas luces se asemeja a la situación planteada, dado que la empresa Rappi ejerce su facultad de dirección sobre Lisandro, e incluso retribuye los servicios de este mediante una remuneración que le impone unilateralmente.
- ii. La LCT en su Art 23º establece en cuanto a la presunción de la existencia del contrato de trabajo: *“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.”*

En razón de las circunstancias hipotéticamente planteadas, podemos observar la prestación de servicios en favor de Rappi por parte de Lisandro, lo que implica la presunción de existencia de contrato de trabajo.

iii. El espíritu de la LCT es la protección del trabajador. El Art 9° de la LCT establece: *“En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.*

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.”

El Art 11° establece: *“Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.”*

En lo que concierne al Poder Judicial, en el ámbito nacional los jueces aún no se han pronunciado sobre la cuestión de fondo, es decir, sobre el reconocimiento de la relación laboral dependiente, por lo que aún resta esperar su interpretación.

Bajo la perspectiva clásica de la Ley de Contrato de Trabajo, la actividad de Lisandro se puede encuadrar dentro de una relación de trabajo, dado que, si bien el Sr. Villalba tiene la facultad de elegir la cantidad de días y horas que desea conectarse a la App para trabajar –e incluso tiene la facultad de rechazar los repartos asignados por la App–, lo cierto es que se ve compelido a desempeñarse en una alta carga horaria y en horarios determinados (de alta demanda) para que su trabajo llegue a ser redituable. Por otra parte, predominan en su mayoría características de trabajo en relación de dependencia, ya que:

- El Sr. Villalba trabaja de lunes a sábado con una jornada variable de 6 a 9 horas aproximadas.
- El Sr. Villalba percibe una remuneración semanal de aproximadamente \$6000 por los repartos realizados, respecto de los cuales él no puede fijar precio.
- La empresa de reparto le ofrece un monto superior por el reparto en día de lluvia a modo de “incentivo”, fijando nuevamente el precio por el trabajo del Sr. Villalba.
- Desde Rappi ejercieron control en todo momento sobre el Sr. Villalba, ya que, en un primer momento al asignarle el pedido estiman el tiempo que debe demorar el Sr. Villalba en realizar su trabajo; luego lo controlan e interpelean

en cuanto el consumidor reclama por la demora, e incluso lo aperciben con sancionarlo de no cumplir en tiempo y forma con la entrega, forzando una conducta de riesgo por parte del Sr. Villalba.

- Una vez accidentado, y ante la falta de respuesta del Sr. Villalba, desde Rappi deciden hacer efectivo el apercibimiento y lo bloquean de forma permanente ante el incumplimiento en la entrega del pedido.

Conclusión sobre el Caso Hipotético Práctico:

En virtud de las premisas expuestas, se infiere que entre el Sr. Villalba y la empresa Rappi existió una relación de subordinación. El trabajador sometido a las directivas, a los tiempos y al control que impone Rappi- poder de dirección-, todo ello bajo una remuneración y variables técnicas impuestas desde la plataforma.

Sucedo que, juzgar el caso hipotético planteado bajo las normas de la Ley de Contrato de Trabajo, la cual fue sancionada en 1972, resulta infructuoso. Dicha ley fue sancionada y pensada bajo un contexto económico, social y laboral distinto. Jurisprudencialmente, tanto nacional como internacionalmente, no hay un criterio inequívoco al respecto.

Atento las potenciales discrepancias que se han advertido a lo largo del presente, se advierte la imperiosa necesidad de proveer una regulación específica a la actividad acorde a los tiempos actuales.

V. CONCLUSION

La actualidad del mercado laboral y los nuevos desafíos globales originados en la Pandemia -COVID 19- para el empleo y el trabajo, requieren brindar una respuesta eficiente a la necesidad de nuevos panoramas y al potencial aprovechamiento de las plataformas virtuales que evolucionan rápida y progresivamente, incorporando con autonomía propia nuevos vectores que influyen en el complejo espectro de oportunidades al universo de relaciones que circundan la actualidad del mercado laboral con soluciones ante los diversos problemas del negocio jurídico-empresarial actual en el marco de las relaciones laborales.

El proceso de formación para el nuevo mundo de las relaciones laborales, mediante la utilización de plataformas virtuales y herramientas tecnológicas, presenta a la vez, nuevos desafíos y oportunidades para un trabajo conjunto y multisectorial. Conocer cómo opera el mundo para visibilizar cómo nuestras normas y nuestras acciones inciden o no en la realidad es una premisa clave para desarrollar nuevas competencias que se adapten mejor a la realidad, poniendo énfasis en la interfaz, ese espacio común en el plano colaborativo de pensar en red humana, es decir, regular nuevas situaciones con normas jurídicas específicas.

Sin embargo, actualmente, nos enfrentamos con una realidad laboral en la cual, por una parte se afectan derechos laborales de determinados sectores de trabajadores, y al mismo tiempo a nivel mundial se están implementando políticas de contratación laboral que son interpretadas como “ventajosas” y en definitiva son nuevos artilugios para evadir los marcos legales.

El tipo de trabajo ejercido por los repartidores de delivery dista mucho del marco clásico de relación de dependencia establecido por la LCT, régimen positivo cuyo origen nace en los setenta a partir del esquema obrero/fábrica y en un contexto donde internet ni siquiera existía. Actualmente, en un modo de vida “on-line”, considero que la LCT, resulta insuficiente para brindar una respuesta íntegra a la situación de los trabajadores de plataformas digitales. Pero he aquí el problema, dado que tampoco podríamos considerarlo trabajo independiente, en razón de los motivos desarrollados a lo largo del presente.

De todas formas, a la luz de los casos y análisis de las premisas que anteceden, se advierte que predominan características de relación de dependencia por sobre trabajo independiente o autónomo. Me explico: El control ejercido por las empresas de plataformas digitales sobre los trabajadores y la fijación de forma unilateral del precio por el trabajo realizado más las sanciones disciplinarias “por inconductas”; tipifican un hecho evidente -al menos a la luz del ordenamiento legal conocido actualmente-, de prestación de servicio laboral dependiente.

Este es un suceso con impacto a nivel mundial, que evidencia cambios planetarios con el consecuente potencial de un *cambio de paradigma en las relaciones laborales*.

El cambio de paradigma avizora un nuevo modo de entender incluso la economía y en lo específico, de forma colaborativa: Netflix, Airbnb, Booking, Uber e incluso el

sistema de criptomonedas, son tan sólo el reflejo de experimentar y vivenciar en lo cotidiano estos cambios.

Finalmente y como corolario de lo expuesto, resulta necesario atender a la demanda normativa de un nuevo modelo progresivo dentro del sistema laboral o al menos considerar la hipótesis colaborativa como factor de cambio en la nuda positiva específica. Tal vez, una solución a corto plazo, como manifiesta el distinguido Dr. García, Héctor O.⁶², podría ser la elaboración de un estatuto protector para este colectivo de trabajadores, de modo que puedan salir de la situación de desamparo en la que se encuentran; estatuto en el cual se contemplen los derechos laborales que asisten a los trabajadores conforme establece nuestra carta magna –art. 14 bis CN–, y que resulta, a todas luces, justo.

⁶² García, Héctor O. (2020) “El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿autónomo, dependiente o ambos a la vez?”. LA LEY 12/03/2020, 12/03/2020, 1 - LA LEY2020-A, 1100 - DT2020 (abril), 65. Cita Online: AR/DOC/304/2020

BIBLIOGRAFIA

Libros y artículos

- 1) GRISOLÍA, JULIO ARMANDO. DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-6ªED.-BUENOS AIRES: DEPALMA, 2002.
- 2) VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO “DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL”, ED. ASTREA, 2008.
- 3) REVISTA JURÍDICA ARGENTINA LA LEY. DERECHO DEL TRABAJO (DOCTRINAS ESENCIALES). AUTOR: FERNÁNDEZ MADRID. AÑO: 2010.
- 4) MANUAL DE ELEMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.- ACKERMAN, MARIO E. / MAZA, MIGUEL ÁNGEL / TULA, DIEGO JAVIER / SUDERA, ALEJANDRO. RUBINZAL – CULZONI.
- 5) LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. N° 20.744

Sitios Web

- Constitución de la Nación Argentina

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Acceso: 10/05/2021

- Leyes argentinas

<http://infoleg.gob.ar>

Acceso: 20/12/2020

- Ley de Contrato de Trabajo

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Acceso: 16/05/2021

- Biblioteca del Congreso de la Nación

<https://bcn.gob.ar/>

Acceso: 16/05/2021

- Organización Internacional del Trabajo

<https://www.ilo.org>

Acceso: 16/05/2021

-
- <http://www.americlearningmedia.com/edicion-004/59-opinion/214-teletrabajo-un-cambio-de-paradigma>
Acceso: 12/12/2020
 - <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/segun-indec-8-de-cada-10-personas-en-argentina-tienen-acceso-un-telefono-celular/>
Acceso: 05/04/2021
 - <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/apps/rappi-se-valor-a-en-mas-de-mil-millones-de-dolares-263994>
Acceso: 16/04/2021
 - <https://www.elspectador.com/tecnologia/cuarta-revolucion-industrial-el-momento-es-ahora-articulo-685185>
Acceso: 25/11/2020
 - https://www.clarin.com/ciudades/uber-empresa-conflictos-mundo-150-regulaciones-diferentes-distintas-ciudades_0_gSjFXrr1.html
Acceso: 15/02/2021
 - https://elpais.com/economia/2019/08/21/actualidad/1566396750_113302.html
Acceso: 15/02/2021
 - https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2019-06-06/uber-copter-aeropuerto-nyc-copter_2058642/
Acceso: 15/02/2021
 - <https://negocios.com.ar/negocios/cifras-globales-uber-anuncio-perdidas-que-rondaron-los-us-5-mil-millones-en-2020/>
Acceso: 28/03/2021
 - https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2019-08-18/uber-burbuja-dinero-financiacion-lyft-cabify_2176207/
Acceso: 29/03/2021
 - https://fortuna.perfil.com/2019-05-10-204049-fondos-japoneses-invierten-us1-000-millones-en-rappi/?_ga=2.244872710.241238283.1590436625-2111561956.1590436625
Acceso: 29/03/2021
 - <https://www.iproup.com/economia-digital/16854-glovo-se-va-de-argentina-y-otros-6-paises-por-que>
Acceso: 03/04/2021

-
- <https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2019/02/27/por-caida-de-las-ventas-la-app-de-delivery-de-comida-pedidosya-despidio-400-empleados/>
Acceso: 03/04/2021
 - <https://ecomio.com.ar/como-trabajar-rappi-argentina/>
Acceso: 02/05/2021
 - <https://www.infobae.com/economia/2017/04/07/el-chofer-que-mas-gana-de-uber-supera-por-mas-de-10-000-el-sueldo-de-un-bancario/>
Acceso:23/04/2021
 - <https://www.iproup.com/innovacion/13891-gastronomicos-haran-un-apagon-contra-las-app-de-delivery>
Acceso: 03/04/2021
 - <https://www.iproup.com/innovacion/19179-rappi-y-pedidosya-cobrarán-menos-comisiones-a-gastronomicos>
Acceso:03/04/2021
 - <https://www.iproup.com/innovacion/1434-de-fallos-judiciales-se-calienta-el-debate-por-la-situacion-de-uber-glovo-rappi-y-sus-trabajadores>
Acceso: 05/05/2021
 - <http://revistaanfibia.com/cronica/capitalismo-traccion-sangre/#search>
Acceso: 01/12/2020
 - <https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/primer-conflicto-de-trabajadores-de-una-app-mensajeros-reclaman-cambios-en-las-condiciones-laborales-nid2154219/>
Acceso: 05/05/2021
 - <https://www.perfil.com/noticias/innovacion/la-economia-de-las-plataformas-ya-tiene-su-primer-sindicato-en-el-pais.phtml>
Acceso: 12/04/2021
 - <https://www.iproup.com/economia-digital/13195-glovo-rappi-ubereats-inician-paro-global-por-la-pandemia>
Acceso: 12/04/2021

-
- <https://www.iproup.com/innovacion/13571-rappi-glovo-pedidosya-ubereats-anunciaron-un-nuevo-paro>
Acceso: 12/04/2021
 - <https://www.pagina12.com.ar/297840-nuevo-paro-internacional-de-trabajadores-de-reparto>
Acceso: 12/04/2021
 - <https://www.perfil.com/noticias/innovacion/la-economia-de-las-plataformas-ya-tiene-su-primer-sindicato-en-el-pais.phtml>
Acceso: 12/04/2021
 - <https://www.perfil.com/noticias/sociedad/trabajadores-de-uber-glovo-y-rappi-crearon-su-propio-sindicato.phtml>
Acceso: 12/04/2021
 - <https://medium.com/@maxifirtman/crónica-de-677-gramos-de-asado-abogados-y-una-app-de-pedidos-6a984393c91e>
Acceso: 28/11/2020
 - <https://www.perfil.com/noticias/economia/coronavirus-trabajadores-apps-delivery-paro-miercoles-22-abril.phtml>
Acceso: 12/04/2021
 - https://www.clarin.com/economia/mariano-otero-gente-incorporo-uber-hace-whatsapp-netflix_0_ryNS14R51.html
Acceso: 01/03/2021
 - <https://www.perfil.com/noticias/tecnologia/matias-casoy-de-rappi-estamos-generando-un-mercado-de-nuevas-oportunidades.phtml>
Acceso: 01/04/2021
 - <https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2019/02/09/matias-casoy-de-rappi-en-2018-facturamos-usd-30-millones-y-planeamos-llegar-a-usd-150-millones-este-ano/>
Acceso: 12/04/2021
 - <https://www.perfil.com/noticias/tecnologia/ciudades-del-futuro-claves-de-empresas-para-mejorar-la-calidad-de-vida.phtml>
Acceso: 25/03/2021

-
- https://retina.elpais.com/retina/2018/04/30/tendencias/1525088881_394696.html
Acceso: 12/04/2021
 - <https://www.iproup.com/innovacion/13670-para-lostrabajadores-de-rappi-glovo-pedidosya-y-ubereats>
Acceso: 05/04/2021
 - <https://www.perfil.com/noticias/empresas-y-protagonistas/rappi-consolida-su-modelo-de-integracion-de-personas-no-oyentes.phtml>
Acceso:05/04/2021
 - <https://www.elciudadanoweb.com/la-justicia-local-reconocio-relacion-laboral-en-pedidosya-y-ordeno-reincorporar-a-una-trabajadora/>
Acceso:20/04/2021
 - <https://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2020/05/26/5eccd36ce5fdea69268b463e.html>
Acceso: 20/04/2021
 - <https://elpais.com/economia/2021-02-19/golpe-a-uber-en-el-reino-unido-el-tribunal-supremo-rechaza-que-los-conductores-sean-trabajadores-autonomos.html>
Acceso:20/04/2021

ANEXO: ENTREVISTA AL DR. CASIANO HIGHTON

Juan Luciano: ¿Según su perspectiva profesional, cuál es el impacto actual de las nuevas tecnologías en el mundo de las relaciones laborales? ¿Qué cambios trascendentes puede identificar en ese sentido en la relación ciencia, tecnología y derecho del trabajo?

Casiano: El impacto de la tecnología es grande, muy evidente, exponencial, cambiaron modos en los cuales se llevan a cabo relaciones laborales. Cambio también las formas, las modalidades, y eso se ve reflejado en que la gente por ahí ya no cumple un horario fijo, ya no esta en un establecimiento fijo, ya no cumple con algunas ordenes fijas, sino que se guía mas por objetivos, se guía mas por el trabajo remoto, y se guía mas por una dinámica distinta a lo que veníamos acostumbrados en otra época. Esto hace que el paradigma clásico de dependencia jurídica, económica y técnica no siempre este; porque a veces el que presta el servicio es el que tiene el conocimiento técnico, a veces la dependencia técnica no esta porque la misma persona puede trabajar para varios o puede tener varios clientes; y la dependencia jurídica muchas veces tampoco esta porque es un pedido, una orden o un servicio que el otro tiene mas libertad de como prestarlo trabajararlo. Entonces todo eso potenciado por la tecnología, la inteligencia artificial, la neurociencia, y otras ciencias nuevas, y también un cambio social y económico, genere que las cosas cambiaron.

Juan Luciano: ¿Cuál es su opinión con relación al modelo de empresas de plataformas virtuales, tales como Uber o Rappi, respecto a su personal contratado para prestar servicios; son empleados en relación de dependencia o prestan servicio por propia cuenta?

Casiano: Yo hago un distingo entre Rappi, Glovo, PedidosYa, y Uber. Para mi no son exactamente iguales. En Uber claramente no hay relación de dependencia, se lo iguala con el remis. No tenemos fallos de Uber en Argentina, si hay a nivel internacional, pero la figura más cercana que tenes es el remis, y hay fallos en ambos sentidos, pero en general la tendencia es que con un remisero no hay relación de contrato de trabajo. Entonces si no la hay con el remis, menos la hay con el Uber. Si generalmente la hay en el taxi, eso es lo que entiende la jurisprudencia. Sin embargo hay un distingo entre Uber y el remis, porque el remis cumple un horario fijo, una franja fija, esta en una zona fija, y cada vez que termina un viaje vuelve a la base, en cambio el Uber no tiene ni día fijo, ni horario

fijo, ni vuelve a ninguna base. Claramente el programa lo que hace es unir la oferta a la demanda de las personas que están unidas a la aplicación, en cambio el remis se ofrece a un público indeterminado.

Mi opinión es que, aplicando la fría letra de la ley, en el caso de Uber no se verificarían en prima facie los supuestos de la relación laboral, ya que no veo que haya dependencia técnica, jurídica ni económica. Sin perjuicio de lo cual, entiendo que es algo que genera problemáticas y puede generar mucha discusión, por lo cual propongo que hay que hacer alguna especie de regulación.

Por el lado de Rappi pasa algo similar pero no veo que sea exactamente igual, quizás es un caso también dudoso pero un poco más cercano a lo que podría estar dentro de un supuesto de la LCT, pero tampoco termina de encuadrar del todo porque termina faltando la dependencia jurídica, técnica o la económica. Y además está el tema de que, lo que hace ruido es el hecho de lo opcional de aceptar una orden o no, que eso en la relación laboral tradicional no pasaría, por más que después tengas un ranking y te asignen menos pedidos, que existe en la lógica del algoritmo. Pero en una relación laboral yo no puedo no cumplir una orden, sería una causal de despido con causa. Y no regularlo genera esto, que haya fallos de un lado y del otro, por eso repito, necesitamos una mínima regulación, para que haya un seguro de accidentes, para que haya tributo a la seguridad social, para que haya tributo también a nivel impositivo de los ingresos.

Juan Luciano: ¿Qué posición tiene Ud., respecto al caso hipotético planteado?

Casiano: Entiendo que son casos difíciles porque no tenemos legislación que contemple estos casos intermedios, de todos modos entiendo que hoy en día un juez hay altas chances que haga lugar a la demanda. Hoy en día como están dadas las condiciones hay una fuerte tendencia, así como al principio había una tendencia a decir que no había relación laboral, actualmente la tendencia cambió bastante, hubo fallos recientes en Chile, hubo medidas cautelares aceptadas acá en Argentina, en el caso de España están divididas mitad y mitad las salas en los laborales, de acuerdo a reconocer o no.

Pero todos reconocen que el problema tiene que ser solucionado vía legislativa y no vía judicial, sino es injusto que a Roger le digan que sí y a Watson le digan que no. Hoy en día creo que un juez en este caso hipotético haría lugar.

Juan Luciano: En la actualidad, con relación a los cambios que introducen las nuevas tecnologías y una vida laboral on-line predominantemente, bajo una nueva organización de sistemas de “colaboración”; en la que un sujeto (normalmente una empresa) organiza la “colaboración” de diferentes usuarios a través de una plataforma virtual para que ellos se presten servicios o comercialicen entre sí) = ¿Considera ud. que este fenómeno implica un cambio de paradigma en la especialidad, frente al clásico esquema (obrero/fábrica) del año 1974 de la LCT?

Casiano: Si claro, lo que pasa que cuando nació la LCT internet no era ni un proyecto, entonces obviamente hay que aggiornar la ley, o adaptarla. Ahora actualizaron con lo del Teletrabajo, pero me parece que la tecnología ya le ganó a una ley que recién esta vigente, porque hablan del derecho a la conexión pero la realidad es que las computadoras y los teléfonos por mas que nosotros estemos desconectados nos están escuchando y están registrando nuestro uso aún fuera del horario laboral, entonces los elementos que te da la empresa para trabajar registran y revisan todo tu contenido y tu conducta digital todo el tiempo, entonces no existe la desconexión, es una mentira. Muchas veces pasa que las leyes las hacen los que no contratan a nadie o no saben como funciona, lamentablemente es así.

Pero si, claro que hay cosas que cambiaron y hay que aggiornar la ley. Sino lo que termina pasando es que, para mi el derecho tiene una función muy importante, el derecho es para guiar conductas, yo necesito con cierta regulación guiar conductas o crear un contexto para guiar las conductas humanas, si yo no regulo las situaciones termina pasando que la ley esta de un lado y la realidad pasa por el por otro lado. Hablamos en las clases y en los congresos de ciertas cosas, y la realidad pasa por otro lado. Regulamos ciertas leyes y salís a la calle y pasa otra cosa, entonces el derecho termina siendo letra muerta, no termina cumpliendo su función normativa que es guiar conductas, no solo resolver conflictos.

Juan Luciano: Entonces se podría decir que la LCT esta desactualizada y no puede hacer frente a los cambios que trajo el internet.

Casiano: Esta desactualizada. Forzadamente podes llegar a incorporarlos pero no de modo expreso y claro. Por algo existen estas discusiones, si contemplaría algunos de estos cambios habría menos problemas.

Juan Luciano: ¿Cuál es, según su perspectiva, la respuesta positiva o legislativa a nivel nacional, en lo específico, frente al contexto de transformación social que introduce el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo?

Casiano: Respuesta legislativa positiva no se si hubo, si hay muchas cosas para hacer. Quizás una cosa interesante es que nos acordamos el año pasado que existía la ley de firma electrónica firma digital, eso me parece muy interesante que los contratos ya no se firman en persona hace un montón, y que empecemos a utilizar la firma electrónica me parece interesante. Pero me parece que falta mucho desde lo legislativo para regular el impacto de la tecnología, no solo en el campo laboral, sino también en el campo contractual, civil, en el campo de los delitos, etc.

Juan Luciano: Entonces, en síntesis, ¿considera ud. que en cuanto a Uber, Rappi, o demás plataformas digitales hay un vacío legal, que falta regulación, y que una de las vías podría ser mediante un estatuto?

Casiano: Si, un estatuto particular que contemple ciertas reglas mínimas.

Juan Luciano: Actualmente, con la ley laboral existente la situación de los trabajadores de Apps no encaja dentro de lo que es una relación laboral, ni dentro de lo que es trabajo autónomo.

Casiano: Claro, faltarían elementos para encuadrarlo de lleno en la LCT, y también faltan elementos para decir es trabajo autónomo. Termina siendo una figura intermedia que, el juez igualmente tiene que aplicar la ley vigente, por lo que van a terminar cayendo algunos casos forzosamente dentro de la ley, y otros quedarán afuera.