

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **EL EMPLEO EN LA ERA DIGITAL**

**León Piasek**

**Publicado en La Causa Laboral, noviembre 2019**

### **I.- A MODO DE INTRODUCCIÓN**

Las empresas de “plataforma” o de “aplicaciones” se presentan con esa denominación, argumentan que solo son intermediarias entre los clientes y los “colaboradores” que transportan con sus propios medios y “equipos” (celulares) los objetos, por los que perciben una contraprestación de los usuarios y a su vez las “plataformas” perciben solo una comisión.

Toda esta argumentación y uso de vocablos equívocos tienen como finalidad eludir su condición de empresa, siendo poderosas corporaciones, buscan evitar hacerse cargo de sus deberes como empleador con el fin de incrementar su tasa de ganancias, ahorrándose el pago de las cargas sociales y demás llamados “impuestos al trabajo”, deslindando responsabilidad en caso de accidentes y enfermedades laborales, entre otros fraudes e incumplimientos.

Ante el debate impuesto por estas megas empresas, y sectores ideológicamente afines a la deslaboralización de las relaciones de trabajo, recordamos un trabajo de Supiot, en el que hacía referencia a : “Cuando el derecho laboral es un “obstáculo”.

En nuestro país más del 40% de los trabajadores no se encuentran registrados legalmente; lo que se ha acentuado en estos años, por distintas causas , entre ellas la omisión de fiscalización y sanciones al fraude laboral, previsional y a la seguridad social. Las representaciones empresarias, no importa la época y aún en las de crecimiento económico del país, alegan que los “costos laborales” son insostenibles, pugnan por incrementar sus tasas de ganancias y sostienen la remanada apelación a la “industria del juicio”, entre otras especulaciones con las que tienden a lograr más precarización y explotación de los trabajadores.

En lo que va de la gestión de Cambiemos cerraron 22.450 empresas (datos de AFIP Octubre 2019) como consecuencia de las políticas de ajuste, recesión, importaciones indiscriminadas, tarifas, impuestos y tasas impagables, que generaron una hiper inflación, recesión y otras consecuencias nefastas, provocando más de 170.000 despidos en la actividad privada – solo los registrados -, 45.000 empleados públicos o de sociedades del estado; imponiendo una reforma laboral de hecho, precarizando las condiciones de trabajo, salariales y de seguridad. Asimismo, se impuso la modalidad regresiva de convenios colectivos a la baja, como así también la suscripción de convenios flexibles como el de Vaca Muerta que no solo disminuyen los derechos laborales.

A modo de ejemplo en este acuerdo, el de Vaca Muerta, se han eliminado prohibiciones de trabajo en altura pese a los

peligrosos vientos de nuestra Patagonia, solo con el fin de beneficiar a la empresa como también ocurre con otros acuerdos de esta índole.

La revolución de las tecnologías de la información ofrece a todos los trabajadores la posibilidad de concederles una cierta autonomía, al mismo tiempo que el riesgo de someterlos a todos –incluso a los independientes, ejecutivos o profesiones intelectuales– a formas agravadas de deshumanización laboral. La herramienta informática permite al que posee un sistema de información hacer renacer los vínculos de vasallaje y controlar el trabajo de otros sin tener que dar órdenes en la forma tradicional que conocemos.

Esos vínculos entretajan la trama jurídica de la economía en red y se los encuentra según diferentes modalidades en todos los niveles de la organización laboral: desde los empresarios sometidos a las exigencias de sus accionistas o dadores de orden, hasta los trabajadores asalariados, a quienes se exige flexibilidad, es decir reactividad y disponibilidad en todo momento.

Los debates sobre la “uberización” de las relaciones laborales, ilustran la necesidad de un marco jurídico capaz de cumplir las promesas (de autonomía) y conjurar los riesgos (de sobreexplotación) inherentes a dichas situaciones.

Se reviven discusiones sobre la “necesidad” de una reforma laboral, en este caso para adaptarla a las nuevas tecnologías.

**Nosotros postulamos que los vínculos entre los empleados de plataforma y los trabajadores que prestan su fuerza laboral para una organización o empresa ajena no pueden ser analizados con interpretaciones disímiles, a la de cualquier otra relación en la que se debate su**

**naturaleza jurídica, es decir desde los principios del derecho del trabajo, las normas de interpretación y las normas laborales y constitucionales.**

En la generación sobre las políticas de Estado que se deberían poner en la mesas de negociaciones, cuando se discute el avance tecnológico y las relaciones de trabajo; ensayamos algunas cuestiones a tener presente:

- \* Los Estados deben replantearse sus políticas fiscales, claves en el proceso de redistribución justa de la riqueza, gravando las ganancias producidas por la mayor productividad derivada de la innovación tecnológica.
- \* Paralelamente deben realizar una fuerte inversión en materia educativa, y de formación y capacitación profesional, que facilite la adaptación de los trabajadores a los cambios, evitando que se agrande la brecha entre el sector altamente capacitado, y el de los marginados que sólo pueden acceder a empleos de mala calidad
- \* Creemos y vamos a insistir con distinguir que la tutela de la persona que trabaja deber ser una cuestión central en esta discusión, que no es la primera revolución en materia de cambios tecnológicos y no va a ser seguramente la última. (Jornadas de Reflexión y debate sobre el futuro del trabajo. Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, AAL, mayo 2017)
- \* Se ha expresado que son necesarias discusiones como estas, por la necesidad de nuestra parte de garantizar el rostro humano y equitativo al impacto de las nuevas tecnologías y de alcanzar un nuevo pacto social. Un nuevo mundo laboral es posible.” Son destellos en la oscuridad actual de la historia laboral; pero iluminan un futuro mejor en

las relaciones de trabajo. ( Cesar Arese Un destello de futuro Revista Derecho Laboral Actualidad, 2019, Tomo II)

Por nuestra parte entendemos que debemos resaltar que el futuro del trabajo no debe ser el de jóvenes arriesgando sus vidas llevando mochilas cargadas en bicicletas, motos o monopatines, en cualquier clima, en ciudades y en calles peligrosas por poco dinero o de choferes que transportan pasajeros sometidos a la expoliación de la empresa de plataforma ; ni tampoco el derecho del trabajo del futuro, es el precarizado “emprendedor” falso autónomo que trabaja en su casa 7 x 24 pendiente de su dispositivo para dar respuesta inmediata a cualquier hora; todos sometidos a la sumisión de una gran corporación que usa y abusa de su prestación laboral, sin ofrecerles estabilidad laboral; condiciones dignas, ni derechos laborales y de seguridad social.

El principio de progresividad en materia de derechos no es un principio programático y se completa con el principio de no regresividad en materia de derechos sociales, laborales y humanos.

El futuro del derecho del trabajo, no debe desaparecer o reducirse a la mínima expresión, para abarcar relaciones laborales marginales, ni debe prevalecer el sueño de algunos de “deslaboralizar” las relaciones de subordinación laboral, con el fin que se incremente la tasa de dividendos para que retornemos a épocas de relaciones individuales y falsamente caracterizadas como trabajo “autónomo”, “ independiente” o el más actual y burdo el de “colaboradores.

## **II.MARCO JURIDICO DE LAS RELACIONES DE EMPLEO EN PLATAFORMAS**

De acuerdo a la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los últimos años, tambaleante en algunos de los recientes fallos, destacamos estos principios:

- el hombre: eje y centro del sistema jurídico.
- el trabajo humano excede el marco del mercado económico.
- el trabajador es sujeto de preferente tutela que requiere una opción preferencial.
- el trabajador es la persona que trabaja, ya que el hombre es uno no admite un bisturí de sus derechos.
- In dubio pro justicia social (rescatado del precedente CSJN “BERÇAITZ” 1973).
- Derecho al proyecto de vida.
- La equidad.
- La dignidad humana tiene una base ontológica.
- Hay un renovado ritmo universal de los derechos humanos.

**El artículo 14 bis**, prescribe:” El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración

en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial....”

La mayoría de las interpretaciones a favor de considerar que no existe relación de dependencia laboral entre las empresas de Plataformas y sus mal llamados “colaboradores” , no resisten el test de constitucionalidad.

### **III.NORMAS LABORALES QUE ORIENTAN LA CUESTION DEL ENCUADRAMIENTO DE LOS EMPLEADOS DE LAS “APLICACIONES”.**

#### **Ley de contrato de trabajo**

##### **Art. 4 -Concepto de trabajo.**

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en 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.

##### **Art. 5° — Empresa-Empresario.**

A los fines de esta ley, se entiende como «empresa» la organización instrumental de medios personales, materiales e **inmateriales**, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama «empresario» a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera

sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la «empresa».

### **Art. 21. — Contrato de trabajo**

Habrà 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. 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.

### **Art. 22. — Relación de trabajo**

Habrà 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.

### **Art. 23. — 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.

### **Art. 24. — Efectos del contrato sin relación de trabajo.**



### **Art. 25. — Trabajador.**

Se considera «trabajador», a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

### **Art. 26. — Empleador.**

Se considera «empleador» a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

El trabajador presta sus servicios en condiciones de subordinación económica, es decir, «por cuenta ajena», lo que significa que el trabajador NO ASUME RIESGOS ECONOMICOS REFERIDOS AL RESULTADO DE LA EMPRESA, permaneciendo intactos sus derechos remuneratorios, aunque la empresa arroje pérdidas.

### **Art. 76. — Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.**

El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo-

Es decir que el aporte de las bicicletas, motos, celulares, etc por parte del trabajador, que son obligaciones impuestas por las empresas, son un dato irrelevante para definir el encuadre normativo.

Frente a un núcleo privilegiado, de precariado casi diríamos voluntario ( de trabajadores hiper capacitados) , se recorta el precariado tradicional, integrado por ex obreros industriales, madres jefas de hogar, inmigrantes, hombres que quedaron desempleados en la cincuentena y ya no consiguen empleo

fijo, y un sujeto social nuevo: jóvenes con formación, incluso universitaria, que como consecuencia de su lugar de residencia, el color de piel o la falta de contactos no logran insertarse en los competitivos mundos profesionales, y que se ven obligados a desempeñarse en trabajos que están por debajo de sus capacidades.

Según el Economic Politic Institute de Washington , el 47 por ciento de los puestos de bajo salario en Estados Unidos son desempeñados por personas con grado universitario, contra 17 por ciento en los años 60.

Los precarizados no son desempleados permanentes ni excluidos totales sino personas obligadas a aceptar trabajos inestables. Desprovistos de protección social y un sindicato que los defienda, obtienen la totalidad de sus ingresos en dinero: el salario no monetario –seguro de salud, cobertura previsional, vacaciones– no existe. (Jose Natanson .El Diplo)

Es por ello, que estas empresas resisten la formación de sindicatos que representen a los trabajadores, que recluta con simulaciones y promesas de crecimiento, en libertad, sin controles, ni horarios, lo que finalmente es solo una fantasía que termina en la “desconexión”, que hace desaparecer al colaborador de ese mundo ideal de emprendedores.

### **Argumentos a favor de considerar relación laboral de dependencia**

- Carácter personalísimo de la prestación
- La obligación de seguir en el desempeño del encargo las indicaciones de las plataformas.
- la fijación de precios de los servicios por ellas, aunque en forma ficticia sea el empleado quien “abona” una comisión a la empleadora.

– El ejercicio del poder disciplinario, a través de la desactivación, la canalización de la relación con el cliente, el control vía algoritmos.

– La existencia de los datos de subordinación típicas, que se intentan diluir, pero se aplican a estas relaciones laborales, conforme las particularidades de la modalidad de la prestación, de acuerdo a lo que se ha venido exponiendo, y conforme la doctrina y jurisprudencia que interpreta el encuadre normativo en todos los casos en los que se controvierte la existencia de relación laboral y contrato de trabajo.

### **Argumentos a favor de los que postulan la “autonomía” de los “colaboradores”**

– Capacidad para fijar horarios (restringida por el control referido anteriormente)

– Capacidad de rechazar encargos (idem anterior)

– La no exigencia de exclusividad (no es dato esencial en la mayor parte de los contratos de trabajo y menos en contratos precarios con salarios mínimos)

– La no compensación de gastos (un incumplimiento más y una forma más de explotación)

– Disposición de medios propios, ropa, celular, transporte (una ilegalidad y abuso, que de todas formas está contemplado en el artículo 76 Ley contrato de trabajo) .

– Organización de una actividad productiva propia (falso, trabaja claramente para una megaempresa ajena)

## **IV EL NEGOCIO DE LAS PLATAFORMAS VERSUS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

Los posibles negocios del sector terciario afectados por este nuevo tipo de empresas son casi infinitos. Actualmente, a modo de ejemplo, se puede nombrar: Uber (para transporte de pasajeros); Sandeman (para guías turísticos); FlyCleaners (lavandería personal) ; Myfixpert (reparación de aparatos electrónicos); Chefly –cocinero a domicilio–; Helpling –limpieza del hogarSharing academy –profesores particulares– . Como se ve, no se está ante tele-trabajadores que pueden realizar todo el trabajo online, sino ante actividades que requieren una ejecución local del trabajo – *offline*.

Es importante advertir, además, que las empresas, descritas –y que se pretenden analizar– cada una de ellas pertenece a un sector concreto y el cliente, cuando recurre a ellas, busca obtener una prestación de servicios específica

En la OIT no sin dificultades, se ha consensuado una propuesta para ser tenida presente por los Estados miembros.

Esta propuesta contribuye también a que se reconozca la seguridad y la salud en el trabajo como uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

- Ampliar la soberanía sobre el tiempo. Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa.
- Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones

derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado. Será preciso perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo además de medidas para mejorar la productividad, así como un mínimo de horas de trabajo garantizadas que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo.

– Garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas. Todos los trabajadores y todos los empleadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación.

– Encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente. Esto significa que los trabajadores y directivos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. Significa también que se adopte un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas.

Según la OIT, debería establecerse un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas.

La empresa a la cual hace referencia el art. 5 LCT como forma de ejercicio del poder para aprovecharse del trabajo ajeno, comienza a desproveerse del establecimiento y de la explotación del art. 6 LCT en su aspecto material. La empresa es esa alma siempre presente y que en cualquier momento se puede hacer visible. He allí la razón del porqué los trabajadores informacionales se ven inmersos en nuevas relaciones de trabajo desprovistas de muros y horarios que las determinen: flexitrabajo, teletrabajo, trabajador autónomo, trabajo autogestivo, etc. (Leonardo Elorriaga, obra inédita)

## **1. TRABAJADORES DE PLATAFORMA**

1- NO ES UNA TIPICA RELACION LABORAL “DE ENCIERRO” EN ESTABLECIMIENTO, NO HAY HORARIOS PREDETERMINADOS, PUEDEN DECIDIR QUE PEDIDOS TOMAR Y QUE CANTIDAD TOMAR. (conf. Elorriaga ob,cit)

No existe un ejercicio del poder de dirección empresario tan manifiesto como en una típica relación laboral. Los trabajadores de las apps no deben cumplir un horario estricto de trabajo, no están obligados a tomar los pedidos que se ofrecen en la plataforma, pueden decidir cuándo y qué cantidad de trabajo quieren prestar. Se tratan de vínculos que no cumplen con las características propias a las instituciones de encierro y a las relaciones de poder que se generan en las mismas, reduciéndose al mínimo el ejercicio del poder disciplinario que caracteriza a la relación de dependencia laboral según la doctrina y jurisprudencia ius laboralista mayoritaria.

2.-PARECEN QUE LOS TRABAJADORES SON INDEPENDIENTES.

Parecería que los trabajadores de las apps son independientes y se desempeñan en forma autónoma, auto-regulando la intensidad de la fuerza de trabajo que quieren poner a disposición.

### 3. LAS PLATAFORMAS SE PRESENTAN COMO MERAS INTERMEDIARIAS.

Las plataformas se presentan como meras intermediarias entre los que prestan los servicios y los eventuales clientes. Las empresas titulares de las plataformas no remuneran las tareas que prestan los trabajadores de las apps sino que el precio de los servicios es directamente abonado a éstos por los propios clientes y la empresa titular de la plataforma se lleva sólo una comisión. Desde esta perspectiva, parecería existir un vínculo directo entre los prestadores del servicio y los clientes, o por lo menos así lo quiere plantear la empresa titular de la plataforma. Esta situación complejiza los vínculos jurídicos y las respectivas responsabilidades entre empresa titular de la plataforma, trabajador y clientes. Más complejo se torna aún en el caso de que el propietario del vehículo sea un tercero, lo que agrega un nuevo vínculo jurídico, el del trabajador con el propietario del vehículo, el cual hasta podría estar formalizado en una relación laboral registrada, lo que dificulta todavía más el carácter de empleador de la empresa titular de la plataforma.

### 4. LAS EMPRESAS APPS POSEEN LOS MEDIOS DE PRODUCCION MÁS IMPORTANTES, LAS BASES DE DATOS, ELEMENTO TECNOLÓGICO PRIMORDIAL

Las empresas titulares de las apps poseen los medios de producción más importantes y por los cuales someten tanto a su competencia los trabajadores que se incorporan a ésta modalidad de trabajo y a sus clientes que comienzan a tener

una suerte de subordinación con quien más ingresos genera. Las empresas de las apps poseen el elemento tecnológico primordial por el cual controlan una amplia red de consumidores.

5. EJERCICIO DE FACULTADES DE ORGANIZACION Y DIRECCION- ALGORITMOS. DESCONEXION TOTAL O PARCIAL, FISCALIZACIÓN DE DESEMPEÑO, CONTROL DEL TRAYECTO, ENTREGA DEL PRODUCTO- EL EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO ES MAS ABSTRACTO.

## **VI.- CONCLUSION.**

1. **a)** Podemos concluir que los trabajadores de las apps, lejos de la aparente autonomía y libertad para poder organizar su trabajo, se encuentran inmersos en una relación de dependencia laboral montada mediante técnicas de control a distancia propias del capitalismo internacional (Elorriaga, ob.cit). Se trata de una organización empresarial en espacio abierto y que utiliza medios inmateriales (apps, bases de datos, redes digitales, etc.) para someter las labores de quienes se desempeñan mediante ésta modalidad de trabajo.
2. **b) EXISTE UNA NUEVA CONCEPTUALIZACION DE LA RELACION DE DEPENDENCIA TRADICIONAL, DE LA PRESTACION DE TRABAJO SUBORDINADO A UNA EMPRESA AJENA.**
3. **c)** La relación de dominación, resalta la dependencia económica, acentuada porque el supuesto autónomo tiene una dependencia mayor de las plataformas para poder subsistir. Hay mayor aprovechamiento del trabajo



ajeno en un contexto económico y social que facilita este abuso, fraude y precarización

4. d) La determinación de la relación de dependencia, reside en el control de las empresas de los principales medios de producción, intercambio, circulación y/o consumo de bienes y servicios de quien se beneficia con el trabajo de otro, de forma tal que obliga al trabajador a prestar servicios en condiciones impuestas por el que posee ese medio de producción.
5. e) HAY QUE FORZAR HASTA EL EXTREMO EL DISCURSO Y FUNDAMENTOS DE QUIENES VISUALIZAN EN ESTAS NUEVAS MODALIDADES, PARA VER “autonomía”; “autogestión” y “libertad”, con el fin interesado de excluir a los trabajadores de plataformas de la protección del art.14 bis CN, de las normas laborales individuales y colectivas, que incluyen el derecho a agremiarse y ejercer el derecho de huelga y gozar de iguales derechos que gozan otros trabajadores.
6. f) La dependencia económica de las personas que viven de su trabajo se encuentra intacta e incluso es mayor por el grado de alta concentración de recursos económicos, tecnológicos, informacionales y
7. g) La situación de vulnerabilidad de estos trabajadores, es la razón de ser principal para que se aplique la protección del art.14 bis CN, las normas laborales, de seguridad social, de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales y de reparación de los daños.

Ninguna duda cabe que cualquiera sea la modalidad adoptada en la contratación de un trabajador, el nombre que se pretenda atribuir al contrato o la imposición al trabajador de condicionamientos propios del Derecho Civil o Comercial, SIEMPRE QUE EL TRABAJADOR REALICE ACTOS, EJECUTE OBRAS O PRESTE SERVICIOS A FAVOR DE OTRA PERSONA A CAMBIO DE UNA REMUNERACION, SE HABRA CONFIGURADO UN CONTRATO DE TRABAJO. Y, siendo el encuadre legal de tal vinculación, la Ley de Contrato de Trabajo, es en ella y en sus normas complementarias donde debe buscarse la respuesta a cada una de las situaciones que estas contrataciones plantean.

## **ANEXO I**

### **ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES Y NORMATIVOS.**

En un fallo cuestionado del Juez Gallardo a cargo del Juzgado de Iera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario Nro 2 Secretaria Nro 4, resolvió ante una serie de “accidentes de trabajo “ en los traslados de mercadería ( los denomina “accidentes de tránsito) y después de numerosas resoluciones judiciales que el Magistrado, entiende incumplidas; decide suspender la actividad de las empresas de plataformas hasta tanto regularizaran las condiciones de seguridad y laborales de los trabajadores. Esta resolución fue rechazada no solo por las empresas afectadas sino también por los trabajadores, porque les impedía seguir trabajando, generando de hecho la violación de la Sentencia; sin que se haya podido regularizar la

situación de fraude laboral y de omisión de estos empleadores de cumplir con las normas vigentes en materia laboral, seguridad social , prevención de riesgos de accidentes y enfermedades de origen laboral.

**En los autos – “Rojas Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ medida cautelar” – JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 37 – 20/03/2019 (sentencia no firme) se ha expresado :** “...De tal modo, expresan que la aquí accionada es una empresa que se vale de una plataforma digital para garantizar la realización de un servicio de reparto de mercadería dentro del mercado, a cambio del cual obtiene una ganancia, ejerciendo en tal marco sus facultades patronales de dirección y control sobre quienes ejecutan, materialmente, dicho servicio. Refieren que RAPPI ARG SAS utiliza la aplicación informática para contratar trabajadores, asignarle labores, monitorear su desempeño, percibir su ganancia y también adoptar medidas disciplinarias ante la verificación de incumplimientos, lo que se efectiviza mediante el descuento de las comisiones abonadas por trayectos realizados, el rechazo de la asignación de órdenes y pedidos, y –eventualmente- incluso hasta proceder al bloqueo del usuario, sanción equivalente al despido.- Enfatizan, asimismo, que la empresa actúa dentro del mercado desarrollando una actividad con ánimo de lucro que nada tiene en común con la economía colaborativa en la que pretende enrolarse. Que perciben un ingreso mensual aproximado de \$15.000.-, pero que a ese monto deben descontarle los gastos originados por el trabajo, como factura telefónica, gastos de combustible y mantenimiento del rodado.....

“Dicen que la campera y mochila en forma de cubo para poder transportar la mercadería eran entregadas “en

comodato” puesto que debían abonar una suma de \$300.-, que el dinero que se le cobra al cliente por el costo de la mercadería y del traslado efectuado debía ser depositado por el repartidor en la cuenta de RAPPI (ante locales de Rapipago o Pago Fácil) y que su remuneración es liquidada y abonada a posteriori, con frecuencia quincenal, a través del pago en efectivo o del depósito que efectúa la empresa en sus respectivas cuentas bancarias.

Manifiestan que la empresa también utiliza un sistema de premios y castigos para asignar mayor cantidad de repartos a trabajadores mejor puntuados en función de la habitualidad del servicio que prestan.

Sostienen que, en ese marco, la organización de los trabajadores de plataformas digitales surgió como una necesidad ante los abusos en los que incurren las empresas (como RAPPI), que no sólo evaden la aplicación de la ley laboral sino que incumplen con los términos dispuestos en sus propias plataformas digitales.

Indican que los múltiples planteos incumplidos respecto de la modificación unilateral decidida por la demandada del algoritmo de asignación, la decisión de imponer condiciones retributivas más favorables a los nuevos repartidores, la negativa de contratar seguro de riesgos del trabajo y la falta absoluta de cumplimiento de la normativa laboral, derivaron en una huelga que se llevó a cabo el 15/7/2018, primera medida de dicha índole adoptada en América Latina respecto de trabajadores contratados por plataformas digitales.

Expresan que, seguidas todas las formalidades previstas en la ley 23.551, acudieron al Ministerio de Trabajo a fin de obtener la inscripción gremial, trámite que aún se encuentra en proceso. Transcriben intercambio telegráfico, despliegan

consideraciones respecto del cumplimiento en autos de los requisitos de la medida cautelar que se pretende, fundan en derecho, ofrecen prueba y peticionan.....

La empresa Rappi, despide a los fundadores del sindicato , mediante su desconexión del sistema que administra y controla; una nueva forma de despido ilegal, esta vez además antisindical y discriminatorio.

La Juez Stella Maris Vulcando acoge la petición de una medida innovativa, y ordena la reincorporación de los fundadores del sindicato despedidos Frente a ello, el bloqueo que habría efectivizado la demandada a los actores, impidiéndoles el acceso a la aplicación informática y móvil (Soy Rappi) a través de sus respectivas identidades digitales (ID), y –por tanto- continuar prestando servicios de reparto en las mismas condiciones que lo venían haciendo hasta el 9/11/18, se hallaría en franca transgresión a la garantía de libertad sindical que reconoce nuestra Carta Magna en sus arts. 14 bis, el Convenio nº 87 de la O.I.T. (de raigambre, también, constitucional, por hallarse inserto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 75 inc. 22 segundo párrafo de la C.N.) y que merece ser reparado en forma inmediata, a influjo de lo dispuesto en los preceptos legales citados ut supra. Es así que decide “Por las consideraciones expuestas y citas legales efectuadas, RESUELVO: 1) Hacer lugar a la medida innovativa interpuesta y, sin que ello importe pronunciamiento sobre la cuestión de fondo, ordeno a la demandada RAPPI ARG S.A.S. (CUIT 30-71580389-1) que 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...”

La Sala IX de la CNAT revoca esta medida cautelar, con un fallo a nuestro criterio errado, atento que pone como centro del debate, la existencia o no de relación laboral entre las partes, cuando lo que el tema controvertido a los efectos de la procedencia de la cautelar, es el “humus “ de derecho y el peligro de la demora en dictar una Sentencia provisoria, de reinstalación de los despedidos, hasta que se resuelva la nulidad o no de estos despidos

La Sentencia que revoca la cautelar en su Considerando 2do, dice : “En este contexto y en el actual estado del trámite, expresa “es claro que esta Sala se encuentra imposibilitada de calificar el vínculo entre las partes, porque ello implicaría anticipar el criterio con el que solamente corresponde resolver cuando el expediente pueda volver al Tribunal para dictar una sentencia definitiva que establezca en toda su extensión los derechos de las partes.” Y seguido agrega: “Dada esta imposibilidad de calificar el vínculo, no cabe otra solución –se reitera, en este momento del trámite del expediente que dejar provisoriamente sin efecto la medida dictada en primera instancia...”

En otros países, se verifica un revés judicial para la empresa DeliveroO. **El Juzgado de lo Social número 19 de Madrid ha dado la razón a Inspección de Trabajo y ha considerado este martes que los ‘riders’ están sujetos a una relación laboral con la empresa. En otras palabras, los repartidores son trabajadores asalariados y no autónomos, como la empresa defendía.**

La resolución, fruto de la vista oral del juicio celebrado el pasado 31 de mayo, declara que los *riders* «esencialmente»

han ejecutado «un trabajo personal en unas condiciones organizadas y dirigidas por la empresa, que es la única que controla la marca Deliveroo». Asimismo, el magistrado resalta el hecho de que la aplicación informática y la formación de los repartidores dependan directamente de la compañía.

Sobre esta cuestión ha tenido oportunidad de pronunciarse un Tribunal en EE.UU. declarando que Uber no puede ser considerada una «empresa tecnológica» dado que una empresa de este tipo se abstendría de intervenir en la prestación del servicios. O'Connor v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC, 2015 Dr. Adrián Todolí  
Signes Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Valencia.

El Juzgado N° 33 del Trabajo de Belo Horizonte, Brasil. El juez entendió, a principios del año 2017, que Uber es una empresa de transportes y que busca maximizar sus ganancias mediante la precarización de trabajo humano. Por este motivo, la justicia reconoció el vínculo laboral entre la actora y la demandada. Algunas razones decisorias para este caso fueron: – Personalidad del vínculo: El conductor no podía ceder su cuenta, sino que tenía que prestar personalmente el servicio. – Onerosidad de la relación – No eventualidad: los conductores debían permanecer activos en la aplicación para no ser bloqueados. – Subordinación: la empresa ejercía el control y los medios de la relación laboral

## **ANEXO II.**

### **INVESTIGACION RESPECTO A LA CONTRATACION DE EMPLEADOS DE ESTAS EMPRESAS DE PLATAFORMA.**

“ ....Una de las primeras preguntas que nos hicimos intentando describir y encuadrar el vínculo entre repartidores y empresas de aplicaciones es ¿cuáles son los requisitos para comenzar a trabajar como repartidores? ¿Hay una búsqueda por parte de las empresas? ¿El repartidor se postula y participa de una selección? Ingresamos en la web de una de las plataformas <https://soyrappi.com/> y allí encontramos algunas de las respuestas a nuestros interrogantes: ¿Qué pasos debes seguir para ser Rappi? Regístrate y descarga la app. Sube los documentos correspondientes. Realiza una charla virtual o presencial (debes tener en cuenta que si no pasas la charla virtual debes presentarte a la charla presencial para realizar la activación). Actívala y sal a entregar pedidos. ¿Qué necesitas para ser Rappi? Ahora con Rappi entregas tus pedidos en bici, moto y solo necesitas ser mayor de edad, tener un teléfono con sistema Android 5.0 o más, tener los documentos al día y darle clic en »Regístrate».

“...Similares condiciones relevamos ingresando a la web de otra de las plataformas digitales, en este caso la de “Pedidos Ya”: <https://www.repartosya.com.ar/> Quién estuviera interesado en desempeñarse como repartidor de esa empresa debe registrarse ingresando datos personales, movilidad con la que cuenta, y medio de contacto. Se explicitan como requisitos: Tener al menos 18 años, documento de identidad argentino, poseer moto o bicicleta y un teléfono iPhone 4s (o superior) o un teléfono Android (4,2 o superior) Además consultamos los requisitos y condiciones



que plantea la firma Glovo: <https://glovoapp.com/> El interesado en vincularse con la firma al igual que en los otros casos antes descritos debe registrarse en el web, ingresando sus datos personales y se explicitan como requisitos para convertirse en repartidor en 24 horas: ser mayor de 18 años, tener vehículo (moto, bicicleta o coche), un iPhone o un dispositivo Android.

“Dentro del link de preguntas frecuentes del sitio [https://glovoapp.com/es\\_419/glovers5](https://glovoapp.com/es_419/glovers5) encontramos la pregunta ¿tendrè un contrato? A la cual se responde: Nuestros repartidores estàn registrados como trabajadores autónomos en la administración pública y declaran sus ingresos al final de año en su declaración de impuestos. La flexibilidad de nuestro servicio permite que los repartidores tengan más libertad para generar ingresos durante su tiempo libre. 5 [https://glovoapp.com/es\\_419/glovers](https://glovoapp.com/es_419/glovers) último ingreso 8/09/20 (XVII JORNADAS NACIONALES TRIBUTARIAS, PREVISIONALES, LABORALES Y AGROPECUARIAS ROSARIO 2019. AUTORAS DRA. CP PAULA MAMANA CGCE DE ROSARIO – SOCIA N° 9285 CPCE SANTA FE C. II – MATRÍCULA N° 20087 DRA. CP VALERIA SALAZAR CGCE DE ROSARIO – SOCIA N° 6437 CPCE SANTA FE C. II – MATRÍCULA N° 13836)

Siguiendo a estas investigadoras, han expresado que: “Contrastamos la información relevada en las páginas web de las empresas, con entrevistas realizadas a personas que actualmente se desempeñan como repartidores para algunas de estas empresas de aplicaciones. A continuación relatamos la información y datos obtenidos en las entrevistas: Encuadre impositivo: Cada repartidor debe acreditar ante la empresa digital, sus inscripciones impositivas en Monotributo e Ingresos brutos y constancia de cuenta bancaria.

“...En cuanto al Capital de Trabajo: El repartidor es quien aporta su propia movilidad (bicicleta, moto, y algunas -no todas las empresas- admiten auto); también debe contar con su propio teléfono móvil y son los propios repartidores quienes asumen los gastos en los pudieran llegar a incurrir. La empresa provee a cada repartidor la caja para transportar los repartos, aunque no se hace cargo del costo de la misma, sino que ofrece cuotas para que los “riders” puedan adquirirlas, descontando dichas cuotas de los pagos semanales. Según datos obtenidos de repartidores de la firma Pedidos Ya, el costo de la caja en Julio 2019 era \$ 1000.- y la empresa lo descontaba en 4 cuotas de \$ 250.- cada una. En cuanto a la remuneración: En general, los repartidores reciben una tarifa base por cada encargo que cumplen; y en determinados casos algún adicional por cada servicio. Horarios de trabajo: Una vez a la semana la plataforma establece distintas franjas horarias y el repartidor se postula para realizar sus tareas en ese turno. El repartidor escoge los turnos en los cuales podrá trabajar y puede rechazar pedidos; aunque esto tendrá consecuencias en su performance dentro del ranking que analizamos más adelante. Las inasistencias deben informarse con una anticipación de 24hs. Si cancela el turno dentro de las 24hs de comenzar y no lo toma otro repartidor, le genera una “marca de inasistencia” a los fines de su ranking. El repartidor define la cantidad de horas que trabaja, seleccionando los turnos que toma. Por ello, en muchos casos esta tarea se toma como segundo empleo, o bien es elegida por estudiantes, o personas que por determinados motivos no pueden cumplir una jornada laboral completa. Sistema de “ranking de desempeño”: En el caso por ejemplo, de la aplicación PedidosYa, la empresa agrupa a los repartidores en un ranking que va del nivel 1 al 6. Cada

repartidor es evaluado en base a: inasistencias, tardanzas, faltas por enfermedad, rechazo de pedidos, inconvenientes en la entrega de los pedidos por ruptura de las bicicletas, entre otros, y se le asigna una puntuación. Es también este indicador la variable para determinar cuánto cobrará cada repartidor por pedido, ya que en la medida que estén mejor posicionados en el ranking cobran un adicional...”

“Sistema de “ranking de desempeño”: En el caso por ejemplo, de la aplicación PedidosYa, la empresa agrupa a los repartidores en un ranking que va del nivel 1 al 6. Cada repartidor es evaluado en base a: inasistencias, tardanzas, faltas por enfermedad, rechazo de pedidos, inconvenientes en la entrega de los pedidos por ruptura de las bicicletas, entre otros, y se le asigna una puntuación. Es también este indicador la variable para determinar cuánto cobrará cada repartidor por pedido, ya que en la medida que estén mejor posicionados en el ranking cobran un adicional. Cabe aclarar que el ranking no se encuentra sujeto a la cantidad de horas de servicio que presta el repartidor. Un repartidor puede tomar por ejemplo turnos de 3 horas y estar muy bien “rankeado”; ya que el ranking se establece en función del cumplimiento de lo comprometido. Licencias: No está previsto ningún régimen de licencias por vacaciones. Respecto a las licencias por enfermedad, tomamos conocimiento que alguna de las aplicaciones tiene previsto ingresar un “ticket por enfermedad”; pero no obtuvimos datos certeros acerca del tratamiento que brinda la empresa de aplicaciones al mismo. Seguros: La empresa RAPPI, realizó una alianza con la compañía de seguros Mapfre mediante la cual los repartidores contarán, con una cobertura de Accidentes Personales Asistencial. Se brindaría una cobertura de reintegro de gastos de asistencia médica farmacéutica y

asistencia prestacional por accidente durante el reparto; invalidez total y parcial permanente como consecuencia de accidente durante el reparto.

Bloqueo: El repartidor que no tome turnos en el lapso de 15 días, será bloqueado por la APP. Sobre la base de todo lo expuesto acerca de estas nuevas modalidades de prestaciones y a la luz de la normativa laboral vigente intentaremos argumentar si los repartidores ¿Son trabajadores autónomos y eslabones de una economía de demanda? O bien ¿Son empleados de las empresas de aplicaciones?

Las autoras de este valioso trabajo, no definen su postura, aunque dan las herramientas para que cada interprete desarrollo su fundamentación, conforme su postura. Es lo que hemos intentado hacer en este trabajo, las modalidades impuestas a los “repartidores”, evidencian la subordinación laboral en una empresa ajena, la evaluación de desempeño, para dar premios y castigos, incentivos remuneratorios o sanciones encubiertas; los llamados “bloqueos” o “desconexiones” son suspensiones o despidos en los que se evidencian las facultades de dirección, organización y disciplinarias de las “apps”.

**El Estado deberá regular las obligaciones de estos empleadores, que irrumpen en el mercado laboral, compitiendo bajando costos, para quedarse con este gran negocio, pero para ello, deberá cumplir con las normas laborales, de seguridad social, fiscales, de prevención de riesgos de trabajo, y constitucionales vigentes en nuestro país; sino no tendrán futuro.**