

## **LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO ¿ AVANCE O RETROCESO?**

**ALBERTO CHARTZMAN BIRENBAUM**

### **ABSTRACT**

Uno de los temas más debatidos en los últimos años acerca del mundo del trabajo es la incidencia de las nuevas tecnologías, sin dudas un desafío social y laboral.

Entre miradas de asombro, inquietantes y utópicas, ante la falta de datos, la discusión suele discurrir en el terreno de la especulación.

Argentina no es la excepción.

El trabajo en plataformas está invisibilizado en las estadísticas oficiales y no existen estudios exhaustivos que den cuenta de la realidad de los trabajadores que realizan su actividad por medio de una app.

Las nuevas modalidades de trabajo a través de plataformas digitales define diferentes categorías, evidenciando la complejidad y la heterogeneidad de un fenómeno dinámico y global. El mercado laboral argentino cambió significativamente en los últimos años. Se redujeron las tasas de actividad y empleo —sobre todo entre los más jóvenes— y casi un 30% de los ocupados realiza alguna forma atípica de trabajo.

Una aproximación al dimensionamiento del fenómeno indica que el conjunto de usuarios-proveedores de servicios en plataformas que han generado ingresos equivale al 1% del total de ocupados del país, es decir que todavía es un fenómeno incipiente pero con un crecimiento acelerado. Esa cifra incluye realidades muy diferentes, que van desde el joven que reparte mercadería en bicicleta hasta un ingeniero informático que realiza tareas para un cliente en Europa.

Otra pregunta que busca respuesta inicial es cómo se compone el universo de los trabajadores de plataformas, que abordaremos en nuestra ponencia.

Se plantea el problema de la clasificación del vínculo entre trabajadores, plataformas y clientes. En efecto, los criterios tradicionales no alcanzan para encuadrar completamente estas modalidades de trabajo y se ponen en tensión tres posiciones. Mientras que la mayoría de las plataformas insiste en reconocer a los trabajadores como independientes o socios, otra postura sostiene que las plataformas deben adecuarse a los marcos regulatorios existentes. Una tercera mirada apunta a la creación de categorías específicas, como la de contratista dependiente.

El trabajo en plataformas representa una oportunidad tanto para la creación de puestos de trabajo como para la mejora de productividad y las condiciones laborales. No obstante, también representa un riesgo de que este tipo de trabajo contribuya a profundizar y a acelerar procesos de precarización laboral y pérdida de calidad en los empleos, e involucionar el concepto del trabajo decente, que parece camino a seguir siendo un paradigma de búsqueda.

Con el fin de potenciar esas oportunidades y mitigar los riesgos, se han alzado voces con acciones a llevar adelante desde el Estado en el corto y mediano plazo, tales como cerrar las brechas regulatorias que producen incertidumbre a gestores y a trabajadores de plataformas; reconocer la reputación digital como capital portable de los trabajadores; e incorporar a las estadísticas oficiales categorías que visibilicen el trabajo en plataformas. Creemos que es fundamental que estas políticas se den a partir de un proceso participativo que involucre a los usuarios, a los trabajadores y a los gestores de las plataformas, como asimismo alguna representación sindical.

Las soluciones regulatorias deben contemplar las particularidades de cada plataforma y la velocidad del cambio tecnológico y de los modelos de negocio. Frente a la disrupción tecnológica, necesitamos un nuevo contrato social que garantice un piso de derechos laborales y protección social para todas las personas que trabajan.

La irrupción de una nueva fuerza laboral sin protección legal encendió el debate en la 19 conferencia regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que concluyó este año en Panamá. Allí la delegación sindical argentina representada advirtió sobre el impacto de las “apps” en la eliminación de empleos tradicionales y el “trabajo seguro y decente”, uno de los objetivos propuestos por Naciones Unidas (ONU) de cara al 2030 que el Gobierno incluyó en su agenda laboral y que ahora enfrenta dificultades por la recesión. Las críticas a la colombiana Rappi, la española Glovo o la estadounidense Uber emergieron en las reuniones de trabajo del organismo, en donde representantes de 35 países analizaron “el futuro del empleo”.

Este sector de la economía registra altas tasas de inversión y crecimiento, a contramano del estancamiento económico, el creciente desempleo y caída de los ingresos que vive la región según el crudo diagnóstico que brindó el director de la OIT, Guy Ryder.

Pero los sindicalistas se quejan por el incumplimiento de la legislación laboral y la destrucción de puestos de trabajo en otras actividades, que se verían perjudicadas por el avance de las nuevas tecnologías.

El director de la OIT, en tanto, se mostró preocupado por el deterioro del mercado laboral en la región. Mientras que hace cuatro años el desempleo se encontraba en baja en un 6,1%, desde entonces inició una marcha ascendente hasta alcanzar el 8,8% en el primer semestre de este año. En Argentina, el retroceso fue más acelerado: la tasa de desocupación saltó del 8,7% al 9,6% en un año. Son los datos del INDEC del segundo trimestre que todavía no reflejaba el impacto de la recesión.

En la "Declaración de Panamá" se recomienda “mitigar los efectos negativos y aprovechar las oportunidades de las revoluciones tecnológicas”, a la vez que se promueve "el cumplimiento efectivo de la legislación laboral en la economía formal e informal".

Es necesario que el derecho del trabajo efectúe una mirada sobre los modos actuales de trabajar ante la crisis, donde el concepto se confronta, por el reconocimiento de nuevos modos de contratar y mercados de trabajo

segmentados, para determinar principalmente el grado de satisfacción que el trabajo honra en sus diversas categorías.

El trabajo decente demanda en la práctica: acordar protección laboral y social suficiente (seguridad social, negociación colectiva, salario social, entre otras medidas consideradas como derechos laborales básicos). Después, debe ocuparse de rescatar la participación del trabajador en el seno de la empresa, en la télesis de una comunidad de personas, erradicando la visión mercantilista de las relaciones laborales, hacia un modelo con rostro humano (Levinas)

**1.- PRELIMINAR:**

**II.-EL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y ECONOMÍA INFORMAL**

**¿ AVANCES O RETROCESOS?**

**III.- ECONOMÍA COLABORATIVA Y DESLABORALIZACIÓN DE LAS  
PRESTACIONES DE SERVICIOS**

**IV.- ECONOMÍA COLABORATIVA Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO**

**V.- LA DESPROTECCIÓN SOCIAL**

**VI.-PLATAFORMAS DIGITALES DE APLICACIONES DE DELIVERY  
CONSIDERADAS COMO EMPRESAS DE TRANSPORTE DE BIENES POR  
PARTE DE LA CÁMARA DE APELACIONES EN LO CONTENCIOSO  
ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES**

**VII.-ALGUNAS CONCLUSIONES**

## **1.- PRELIMINAR:**

Una mirada donde las sociedades están compuestas por personas que se encuentran en diferentes situaciones temporales de su vida y a cada uno de esos momentos le otorgan sentidos individuales y colectivos: cuando están en ellos, antes y después de transitarlos.

Una sociedad donde se diseñen políticas con rostro humano.

Una sociedad donde el hombre sea el eje del sistema, no un número de legajo, ni un número de póliza, donde el Estado sea garante del sistema

Así se forman fases de vida, franjas de edad, grupos o clases que se organizan al mismo tiempo en dos sentidos principales: uno biográfico, cada persona y grupo pasa por diferentes franjas etarias a lo largo de su vida construyendo una trayectoria; y el segundo es un sentido que llamo histórico, donde cada franja de edad recibe y despide año tras año, evento tras evento, a diferentes personas y grupos produciendo un relevo generacional.

Nuestra sociedad está organizada, entre otras clasificaciones y distinciones, por grupos de edad, y como en toda relación entre ellos se juegan relaciones de poder.

La división etaria de la sociedad se potencia en la articulación con la división social del trabajo, la división social de los géneros y la división social del conocimiento.

El camino cronológico de la vida y la institucionalización de las franjas de edad es inherente a la formación y la transformación de las formaciones sociales de la modernidad.

Lo más correcto sería decir que la modernización, mirada desde las edades, ha consistido en segmentar, especializar e institucionalizar el ciclo de vida, legitimando la primacía de un grupo sobre otro, universalizando el modo occidental y finalmente naturalizando la estamentalización producida.

En este caso se les puede denominar estamentos, del mismo modo que se puede llamar estamentalización al proceso mediante el cual las categorías sociales y los sistemas de orientación social adquieren esta rigidez y esta amplitud. Así suele ocurrir con el "género", la "raza", la "etnia" y demás

categorías en casi todas las sociedades.

En cuanto a quienes ocupan la base de la pirámide social, los trabajadores poco cualificados y sin funciones directivas, no sólo son asalariados, sino que además no son nada más que eso.

Su desposesión no se limita a la carencia de propiedad, sino que incluye también su mala situación estamental. Con ello su drama se vuelve aún más agudo.

La irrupción de una nueva fuerza laboral sin protección legal encendió el debate en la 19 conferencia regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebrada en Panamá. Allí la delegación sindical argentina representada advirtió sobre el impacto de las “apps” en la eliminación de empleos tradicionales y el “trabajo seguro y decente”, uno de los objetivos propuestos por Naciones Unidas (ONU) de cara al 2030 que el Gobierno incluyó en su agenda laboral y que ahora enfrenta dificultades por la recesión.

Las críticas a la colombiana Rappi, la española Glovo o la estadounidense Uber emergieron en las reuniones de trabajo del organismo, en donde representantes de 35 países analizaron “el futuro del empleo”.

Este sector de la economía registra altas tasas de inversión y crecimiento, a contramano del estancamiento económico, el creciente desempleo y caída de los ingresos que vive la región, según el crudo diagnóstico que brindó el director de la OIT, Guy Ryder.

Pero los sindicalistas se quejan por el incumplimiento de la legislación laboral y la destrucción de puestos de trabajo en otras actividades, que se verían perjudicadas por el avance de las nuevas tecnologías. “Nosotros propusimos que se contemple en el documento final la precariedad laboral y el riesgo de que se pierdan cientos de miles de empleados por la revolución 4.0, dijo el titular de la CTA”

La discusión en la OIT se dio en paralelo a la decisión de Amazon de elevar el salario mínimo en Estados Unidos y el Reino Unido, en donde emplea a cerca de 400.000 personas. La mayor plataforma de comercio electrónico del mundo anunció la semana pasada que a partir del 1 de noviembre el piso salarial será de u\$15 dólares en Norteamérica y de u\$s13,6 en Londres. Fue luego de la protesta global del movimiento "Fight for u\$s15" (Lucha por 15 dólares)

Mientras el gigante del retail estudia instalarse en Argentina, la rápida expansión de los servicios de delivery y traslado de personas "on demand" capturó la atención de los sindicalistas locales, quienes apuntaron en el foro que depende de la ONU contra el uso de la figura del monotributo para eludir leyes laborales y la sindicalización del personal.

El director de la OIT, en tanto, se mostró preocupado por el deterioro del mercado laboral en la región. Mientras que hace cuatro años el desempleo se encontraba en baja en un 6,1%, desde entonces inició una marcha ascendente hasta alcanzar el 8,8% en el primer semestre de este año. En Argentina, el retroceso fue más acelerado: la tasa de desocupación saltó del 8,7% al 9,6% en un año. Son los datos del INDEC del segundo trimestre que todavía no reflejan el impacto de la recesión.

En la "Declaración de Panamá" se recomienda "mitigar los efectos negativos y aprovechar las oportunidades de las revoluciones tecnológicas", a la vez que se promueve "el cumplimiento efectivo de la legislación laboral en la economía formal e informal".

Es necesario que el derecho del trabajo efectúe una mirada sobre los modos actuales de trabajar ante la crisis, donde el concepto se confronta, por el reconocimiento de nuevos modos de contratar y mercados de trabajo segmentados, para determinar principalmente el grado de satisfacción que el trabajo honra en sus diversas categorías.

El trabajo decente demanda en la práctica: acordar protección laboral y social suficiente (seguridad social, negociación colectiva, salario social, entre otras medidas consideradas como derechos laborales básicos). Después, debe ocuparse de rescatar la participación del trabajador en el seno de la empresa, en la télesis de una comunidad de personas, erradicando la visión mercantilista de las relaciones laborales, hacia un modelo con rostro humano (Levinas)



## **II.-EL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y ECONOMÍA INFORMAL** **¿ AVANCES O RETROCESOS? <sup>1</sup>**

El imparable avance del trabajo en plataformas está poniendo en el centro del debate laboral diversos temas relacionados con esta nueva realidad económica.

La Comisión Europea publicó un importante documento en el que hablaba de la existencia de una “Agenda Europea para la Economía Colaborativa”; y aunque desde algunos sectores se defiende la autorregulación del sector, hoy se acepta que existe una necesidad clara de adaptar el Derecho de la economía para ofrecer una respuesta adecuada a esta nueva realidad. Hay una “agenda reguladora” para la economía colaborativa; y dentro de ésta, una “agenda laboral”, porque es en las prestaciones de servicios que se realizan con estos soportes donde se identifican algunas de las mayores carencias, fruto de la obsolescencia del Derecho del Trabajo tradicional.

Desde varias instancias se han realizado contribuciones, identificando las materias prioritarias para esta nueva regulación. A juicio del autor, esta identificación debe guiarse por dos parámetros: la existencia de problemas reales en la situación actual; y el cumplimiento de las finalidades tradicionales del Derecho del Trabajo.

Siguiendo estos criterios se señalan los siguientes riesgos de los trabajadores digitales que deben ser confrontados: los peligros de informalidad; la delimitación del empleo asalariado y del autónomo; la calidad del empleo; la protección social; y la situación de los trabajadores en el mercado de trabajo digital. ¿avances o retrocesos?

Una cuestión fundamental, que concentra también una gran atención de quienes estudian este fenómeno, es el de su papel potencial para generar ilegalidad, ya que es fácil que su prestación se produzca al margen de las obligaciones legales.

Esto afecta a los deberes laborales y de Seguridad Social, pero también a los fiscales, administrativos y en general a todo lo que tenga que ver con el cumplimiento regulatorio.

---

<sup>1</sup> Rodríguez Piñero Royo Miguel Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Sevilla TEMAS LABORALES núm 138/2017. Págs. 125-161

Este riesgo se genera por la coincidencia de una serie de factores: la dispersión y la invisibilidad de su contratación, muy marcada en algunas plataformas; la inadecuación del marco regulador en muchos sectores; la escasa dimensión económica de las transacciones, en muchos casos; y la contaminación cultural de ideas de la economía colaborativa real, que se pretendía permaneciera al margen de los cauces oficiales.

De ahí que se señale que la economía colaborativa tiene un alto potencial de ser también economía sumergida.

Desde un punto de vista laboral este riesgo puede producirse en todas las maneras en que se manifiesta la huida del Derecho del Trabajo: ocultación del contrato de trabajo entre prestador y receptor por lo que no se identifica un empleador que gestione las responsabilidades propias de esta condición; invisibilidad de una prestación de servicios objeto de regulación legal y convencional, por lo que la ordenación de éstos queda sometida tan sólo a la voluntad de las partes, con lo que ello supone; falsa calificación del trabajo, con elusión de la normativa correspondiente

Respecto de este riesgo es necesario tener que cuenta que el incumplimiento de los diversos deberes legales no obedece siempre a una voluntad defraudadora, sino que en ocasiones es consecuencia de la falta de mecanismos adecuados para la tributación y cotización de trabajos de escasa duración y retribución. Fraude y vacío normativo producen sin embargo un mismo efecto.

Este incumplimiento, que como se ha dicho puede tener diferentes grados, es uno de los factores que más ha reforzado la resistencia frente a este modelo de prestación de servicios.

En la experiencia de muchos países se ha comprobado que este efecto no era una amenaza hipotética, sino un riesgo real.

Ahora bien, en este punto como en otros de este fenómeno hay que distinguir dentro de la enorme variedad de situaciones que podemos encontrar, fruto de la diversidad de modelos de negocio de cada una de las plataformas que operan en el mercado.

Desde otro punto de vista, no hay que olvidar que la utilización de plataformas puede ser también un instrumento útil para el control de actividades económicas y el afloramiento de economía sumergida, al quedar trazas de la

contratación y prestación de estos servicios en los mismos canales tecnológicos que los soportan.

Las plataformas no dejan de ser un canal de intercambio abierto y, hasta cierto punto, transparente.

El soporte digital asegura una trazabilidad completa de las transacciones realizadas. Su punto fuerte está precisamente en la capacidad de transmitir información fiable al mayor número posible de destinatarios.

Si esta información llega a los sujetos responsables del cumplimiento regulatorio de las distintas actividades económicas, este riesgo de ocultación se vería reducido. Si se involucra a estas entidades en tal cumplimiento, del que se haría depender su capacidad de operar, todas estas actividades aflorarían. Este tipo de colaboración se está produciendo ya en un sector que ha precedido por algunos años al que nos ocupa, el del juego on-line, que ha diseñado mecanismos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los jugadores que obtienen premios. Se trataría, por ello, de un problema regulatorio, no uno estructural de estas formas de empleo.

Desde el punto de vista de los instrumentos regulatorios, serían las condiciones de contratación de estas plataformas, las que deben respetarse para poder acceder a ellas como prestador o cliente, dónde debería incluirse el cumplimiento de estas obligaciones de todo tipo, sin las que se excluiría al usuario de éstas. Pero sería igualmente necesario arbitrar instrumentos para imponerles tal colaboración, de tal modo que ésta se hiciera requisito indispensable para poder funcionar legalmente.

La imposición de una autorización para poder operar como intermediario tecnológico resultaría el vehículo más adecuado para este fin, con independencia del debate existente sobre la necesidad o adecuación de barreras de entrada en este sector.

### **III.- ECONOMÍA COLABORATIVA Y DESLABORALIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE SERVICIOS**

El trabajo en plataformas se presta en un contexto normativo basado todavía en una dicotomía laboral/no laboral que determina la aplicación o exclusión en bloque del Derecho del Trabajo.

En la mayoría de los casos el trabajo en plataforma se basa en un paradigma de trabajador autónomo, al que se llama free-lance, carente de todo tipo de vinculación laboral ni con ésta ni con sus clientes.

Otra cosa es que lo sea realmente, o por el contrario oculte prestaciones de trabajo asalariado. Una de las principales críticas que se hacen a la economía colaborativa desde el punto de vista que nos ocupa es que está forzando una calificación de actividad por cuenta propia a situaciones en las que lo que hay es trabajo por cuenta ajena, provocando una huida del Derecho del Trabajo en detrimento de los prestadores de servicios.

Los efectos de esta deslaboralización se producen en dos direcciones. De un lado, mina la eficacia reguladora del ordenamiento laboral, del que escaparían sectores enteros del mercado de trabajo. De otro, actúa como un factor de precarización para cada trabajador individual, al impedir la aplicación de sus mecanismos tuitivos.

Las dificultades para la calificación de los servicios prestados por estos canales es en estos momentos un aspecto central en los debates sobre los aspectos laborales de la economía colaborativa.

Esta cuestión se ha planteado, sin embargo, respecto de un número reducido de plataformas, de primera generación, que han concentrado los debates sobre el tipo de trabajo que generan:

Uber, principalmente, que es un caso muy particular que no debe servirnos de pauta para enjuiciar lo que ocurre en otras plataformas.

Y ello porque opera con un modelo que podemos calificar como, “extremo”, poco comparable con otras plataformas, por el grado de intervención y de control que retiene sobre los conductores; un grado que no es el común en este sector de la economía.

Otras plataformas sí son en realidad intermediarios tecnológicos, actuando como canales avanzados de intercambio de información entre oferta y demanda de servicios. La verdadera relación jurídica puede establecerse entre el trabajador y el destinatario de los servicios, a través de los cauces de contrato de servicios, operando la plataforma sólo en el momento de la contratación, como mediador o agente.

Uber es, en este sentido, un mal ejemplo. Debemos considerar por ello que las dudas sobre la laboralidad de la relación entre esta empresa y sus conductores pueden no resultar extensibles a otros negocios del sector.

Son numerosos los estudios que se han dedicado, por ejemplo en España, a la cuestión de la calificación de los servicios prestados a través de estas entidades.

No es una cuestión técnica ni neutral: las propias plataformas pretenden excluir la condición de empleador intentando dirigir la relación jurídica que les une con las personas que prestan los servicios que proveen hacia otros modelos.

Se presentan como meros intermediarios, que quedan fuera del nexo entre las partes reales del contrato, trabajador y cliente; “intermediarios tecnológicos”, más precisamente, para indicar que se limitan a suministrar el soporte técnico necesario para este intercambio.

Esto es un elemento fundamental para el modelo de negocio de una mayoría de éstas, que no resultaría sostenible si asumieran la condición de parte empleadora en contratos de trabajo con estas personas. En las condiciones contractuales de algunas de estas plataformas se establece con claridad esta naturaleza; muchas de éstas llegan a imponer una terminología propia e inventada para evitar el uso de cualquier denominación que pudiera sonar a trabajo asalariado, y así recurren a expresiones como “turks”, “raiders”, conductores, “slashers”, “coworkers”, colaboradores, proveedores, prosumers... Es claro que esta exclusión de la laboralidad es lo que más ha preocupado a los laboristas, que observamos desde hace décadas fenómenos de huida del Derecho del Trabajo a través de la figura del falso autónomo, y recuerdo a Ermida Uriarte, cuando nos hablaba de este fenómeno. La laboralización generalizada e indiscriminada del trabajo en plataformas, no es una respuesta adecuada, ante la gran variedad de supuestos que podemos encontrarnos, para algunos de los cuales ésta resultaría del todo improcedente. Si mantenemos la dicotomía constituyente del Derecho del Trabajo, muchas de estas personas quedarían en los espacios del autónomo, no en los del asalariado.

La nueva economía digital<sup>2</sup> se caracteriza por la preponderancia de las plataformas digitales, el trabajo en red y el desarrollado virtualmente, así como por una actividad económica centrada en la explotación de datos en forma masiva. En virtud de lo anterior, la economía digital ha sido considerada como una representación del declive del modelo fordista-taylorista, ya que varias de sus características y elementos, como las nuevas tecnologías y la industria inteligente o industria 4.0, introducen factores disruptivos de las etapas anteriores.

Por ello es que se explica la emergencia de un nuevo paradigma tecnoeconómico, concebido como una nueva era de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, identificado además como una verdadera revolución tecnológica, basada en el la computadora, el software, la microelectrónica, internet y los teléfonos celulares. Precisamente, estas innovaciones tecnológicas disruptivas constituyen los elementos típicos de esta nueva “revolución tecnológica”, cuya base está dirigida a la transformación de todos los procesos productivos, impulsando modificaciones en los sistemas de regulación, así como las capacidades requeridas para los trabajadores, formas de relacionamiento entre las personas y las propias ideas en relación al progreso.

Las nuevas formas de relacionamiento empresarial y de organización han sido uno de los principales factores de cambio de este paradigma clásico sobre el que asentó sus bases el propio Derecho del Trabajo. De ese modo, comenzaron a detectarse en los hechos una atomización en la estructura empresarial, producto de varias causas -económicas, tecnológicas, etc.-, que han despertado la necesidad de que el Derecho del Trabajo atienda dichas situaciones para que no exista una huida de la protección necesaria que ofrece esta disciplina. Así, se verifican en los hechos procesos de externalización de operaciones y de mano de obra, o tercerizaciones, a los efectos de atomizar la empresa en torno a su proceso productivo y las actividades que cumple, o en torno al proceso de contratación de la fuerza de trabajo.

---

<sup>2</sup> Rosembaum Carli, Federico. Del trabajo que forma parte de la investigación que realiza el autor en su tesis doctoral en la Universidad de Salamanca. Presentado como ponencia voluntaria en el XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Córdoba, Argentina, 2019.

Ahora bien, más actualmente, el mundo del trabajo continúa en constante transformación -que es calificada por algunos estudiosos como “vertiginosa”-, y las formas de prestación del trabajo y de organización empresarial también siguen mutándose. Asistimos ahora a una creciente y cada vez mayor recurrencia a la introducción de tecnologías al ámbito de la empresa, e incluso, a nuevas formas de empleo mediante el recurso de “plataformas digitales”, a las que se las han catalogado como plataformas colaborativas, “on demand economy” o “Uber economy”.

La empresa ahora profundiza aún más ese proceso de atomización, y reduce en su máxima expresión la cantidad de actividades ejecutadas directamente y que conforman su ciclo productivo, e incluso se limita a la contratación de personal en forma muy reducida. Por este motivo, no se recurre a la figura de la subcontratación -contratando a otra empresa para que ejecute una parte de su ciclo productivo-, sino a la contratación directa de personas -no empresarios-, denominados en muchas ocasiones como “colaboradores” o “socios”, para que ejecuten dichos servicios.

A pesar de que se suelen tomar como sinónimos los términos de economías colaborativas y economía de plataformas, se coincide en afirmar que estos tienen algunas diferencias entre sí, y que por ende, es necesario distinguirlos en función de sus características principales.

En efecto, por un lado, el concepto de economía colaborativa se circunscribe a aquella actividad que consiste en intercambiar o compartir bienes -tangibles o intangibles (gastos, tiempo, espacios, hobbies, etc.)-, mediante la utilización de las nuevas tecnologías y la digitalización, siendo necesario para ser considerada como tal, que la actividad no esté basada en un ánimo de lucro, o al menos, que se encuentre inspirada en principios de la economía social. En definitiva, en la ejecución de esta actividad se desprende un dato fundamental, en tanto que los proveedores actúan como personas privadas y no profesionales

Estas nuevas formas de trabajo han sido estructuradas organizativamente, en la mayoría de los casos, de manera tal de quedar formalmente alejadas del ámbito de aplicación normativo del Derecho del Trabajo. En este sentido, el diseño de los modelos empresariales están contruidos sobre la base de un discurso metódico, así como de una implementación formal que se sustenta en

dos ideas centrales: la primera de ellas, relacionada con la naturaleza jurídica de la actividad de dichas estructuras empresariales; y la segunda de ellas, que reposa naturalmente en la anterior, vinculada con la relación jurídica entablada entre el prestador del servicio subyacente y la propia plataforma digital.

Así, muchas de las empresas de plataformas digitales se consideran a sí mismas como prestadoras de servicios de la sociedad de la información, cuya actividad se limita exclusivamente a la intermediación, entre el usuario o cliente que solicita un servicio en concreto dentro de esa plataforma, y el prestador de dicho servicio. Por ello, las plataformas se presentan formalmente como intermediarias entre oferta y demanda, sin controlar ni desarrollar el producto que se ofrece, aplicando sus energías en la creación de un simple soporte tecnológico. Es por este motivo que estas empresas suelen auto etiquetarse como plataformas que se desarrollan dentro del ámbito de la economía colaborativa.

En consonancia con dicho postulado, si la empresa únicamente concentra su actividad en el desarrollo de un producto tecnológico, como lo es una aplicación o plataforma digital, y efectivamente no brinda ningún otro servicio adicional, naturalmente no será necesario que cuente con trabajadores dependientes a los efectos de la prestación de una actividad diferente que no constituye ni integra su giro. Por ello es que los prestadores del servicio subyacente ofrecido dentro de la plataforma, son considerados por estas como trabajadores por cuenta propia, o auténticos emprendedores y empresarios.

Por tal motivo, las nuevas formas de trabajo analizadas bajo la óptica del derecho laboral encierran un problema de calificación jurídica, a partir del cual su resolución conducirá a comprender determinada situación fáctica dentro del ámbito de aplicación y protección del ordenamiento jurídico laboral, o por el contrario, en excluirlo del mismo.

***Entonces, resulta justificado plantearse la siguiente pregunta: ¿estas modalidades de prestación de trabajo, se encuentran alcanzadas por el Derecho laboral?***



Una interrogante que han intentado responder en gran medida diversos tribunales de justicia en todos los continentes y, en el acierto o en el error, la respuestas son disímiles: por un lado, se entiende que dichas formas de prestación de trabajo son las propias de un trabajador independiente o autónomo -y por ende, se convalida tanto el modelo empresarial organizativo, como la inaplicabilidad de la protección del Derecho Laboral a estos prestadores-, y por otro lado, se interpreta que el trabajo prestado a través de las plataformas digitales, ingresa en la categoría que es propia del trabajador dependiente, extendiendo por ende, la tutela del Derecho del Trabajo a estos prestadores.

### **III.1.- RESPUESTAS NORMATIVAS COMPARADAS Y LA POSTURA DE LA OIT**

#### a) El caso de Uruguay

El Decreto N° 36.197 de la Junta Departamental de Montevideo, regula la actividad del transporte de personas en dicha ciudad, y concibe a las plataformas digitales como intermediarias entre la oferta y demanda de los servicios de transporte de pasajeros. Contrariamente, la Junta Departamental de Maldonado, que también ha regulado la actividad del transporte de personas dentro de esa circunscripción territorial, ha señalado por Decreto N° 4001/2018 que esas plataformas digitales prestan propiamente un servicio de transporte de pasajeros.

Sin perjuicio de dicha normativa que se encuentra vigente a nivel de esos dos Departamentos, a nivel nacional se ha promovido un proyecto de ley para la regulación de los “servicios prestados mediante el uso de medios informáticos y aplicaciones tecnológicas”, considerando que las personas físicas o jurídicas que presten servicios mediante sistemas informáticos, como lo son las plataformas digitales, deberán someterse a los controles, autorizaciones, permisos, licencias, registros y otras regulaciones, que para la actividad privada, establecen las normas específicas relativas al servicio final que se desarrolle como parte de su oferta.

## b) Proyecto de ley de Chile

El pasado 2 de mayo de 2019, el Presidente Sebastián Piñera presentó un proyecto de ley ante la Cámara de Diputados de Chile, relativo a la “Modernización laboral para la conciliación, trabajo, familia e inclusión”. En ese sentido, se dispone que “El transporte oneroso de pasajeros en vehículos privados contratado a través del uso de plataformas electrónicas que unan la oferta con la demanda de tales servicios...es una actividad privada de interés público”. En concreto, indica que “el funcionamiento de servicios de transporte oneroso entre privados operados mediante plataformas digitales desarrolladas o promocionadas por Empresas de Redes de Transporte (ERT)”. Y precisamente define a estas ERT como “empresas que intermedien en la prestación de servicios entre los conductores y usuarios, a través de plataformas tecnológicas, o bien promocionen el uso de dichas plataformas y los servicios de transporte que se contratan a través de éstas”. Precisamente, allí se dispone que “Los servicios prestados por personas físicas o jurídicas, mediante el uso de sistemas informáticos, incluidos los intermediarios en la transmisión de contenidos vía electrónica, quedarán sometidos a los controles, autorizaciones, permisos, licencias, registros y otras regulaciones, que para la actividad privada, establecen las normas específicas relativas al servicio final que se desarrolle como parte de su oferta”. Primer aspecto que regula el proyecto de ley precisamente se refiere a los “servicios prestados a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación”, incorporando un nuevo artículo 8 bis al Código de Trabajo, dirigida a excluir estos servicios del contrato de trabajo.

Cabe señalar que la propuesta de regulación del trabajo prestado para plataformas digitales, constituye una novedad a nivel comparado, en tanto que ningún otro sistema jurídico nacional se ha encaminado por esa vía, y mucho menos aún, haciéndolo en el seno de un Código de Trabajo.

Además, de la lectura de dicho artículo se extrae que, para que no exista una relación de trabajo, es necesario que: 1) exista una empresa cuya actividad sea la de intermediación; 2) que esa empresa ofrezca el servicio de intermediación mediante una plataforma digital; 3) que se verifique un vínculo entre dicha

empresa con una persona natural; 4) que esa persona natural preste un servicio en el marco de ese vínculo; 5) que ese servicio no sea prestado con obligación de exclusividad; 6) que ese servicio sea prestado con libertad para determinar la oportunidad y tiempo que se destinarán al mismo; 7) que ese servicio no sea de carácter personal, y bajo dependencia y subordinación de la empresa intermediaria.

Esta propuesta de regulación sigue arrojando dudas, porque, el primer elemento a considerar es la naturaleza de la actividad prestada por este tipo de empresas. Aquí se vuelve a plantear la misma interrogante: ¿las plataformas digitales son intermediarias entre la oferta y demanda de los servicios brindados por esos choferes o “riders”?

El segundo elemento a considerar es que, aún cuando en la formalidad se compruebe que los sujetos prestan un servicio sin obligación de exclusividad, y que tienen “libertad” para determinar la oportunidad y tiempo que se destinarán al mismo, de todos modos la cuestión se deberá seguir resolviendo sobre la base de determinar si en los hechos, se verifican los elementos principales del contrato de trabajo.

#### c) Proyecto de ley de Colombia

La situación de Colombia se inscribe en el mismo sentido que la propuesta chilena en relación a la naturaleza de la actividad cumplida por las plataformas digitales, aunque no así en relación a la situación de los prestadores últimos del servicio. En ese sentido, un proyecto de ley presentado el día 14 de agosto de 2018, pretendió regular el trabajo digital, introduciendo las nociones de economía digital, empresas de intermediación digital, trabajador digital y trabajo digital económicamente dependiente.

#### d) Decreto de ley para la protección del trabajo y para la resolución de la crisis de la empresa en Italia

El decreto de ley contiene disposiciones urgentes para la protección del trabajo y, en particular, para garantizar la protección económica y reglamentaria de algunas categorías de trabajadores particularmente débiles, como los denominados riders.

En ese sentido, introduce nuevas formas de protección para los repartidores, o aquellos tipos particulares de trabajadores que, utilizando la bicicleta u otros medios, operan para las plataformas que realizan entregas a domicilio, siempre que estén empleados con relaciones laborales no subordinadas. De ese modo, se prevé una cobertura de seguro obligatorio contra accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, y una retribución por hora trabajada -siempre que el trabajador acepte al menos una llamada por hora-.

A su vez, se beneficiarán de una presunción absoluta de subordinación, de conformidad con el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 81 de 2015, si los servicios prestados fueren exclusivamente personales, o sin la ayuda de otros sujetos, en curso y cuyos métodos de ejecución sean organizados por el comitente, con referencia al momento y lugar de trabajo.

e) Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la O.I.T.

En una postura incongruente e incluso contradictoria con la Recomendación N° 198 de la O.I.T., se encuentran las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la O.I.T., plasmadas en su informe del 22 de enero de 2019. En efecto, allí se propone que debería establecerse “un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas”.

Esa propuesta parece ser una verdadera quimera, y a la vez, una solución eventualmente más desprotectora de lo que varios órganos jurisdiccionales le han asignado a estos trabajadores. El uso de la tecnología no representa un elemento que por sí sólo sea un indicador de una necesidad de regulación normativa especial de los trabajos prestados mediante plataformas digitales. Por el contrario, constituyen nuevas formas de trabajo, que, según los propios instrumentos normativos de la O.I.T., deben analizarse bajo la óptica de los elementos típicos de la relación de trabajo, y según las pautas contenidas en la propia Recomendación N° 198 de la O.I.T. -tal como lo han hecho los tribunales en diversos países-.

## Respuestas judiciales comparadas

### 1) Naturaleza de la actividad de las plataformas digitales

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha tenido que intervenir en una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Mercantil Nº 3 de Barcelona, en relación a un procedimiento entre la Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain, S.L. El origen del conflicto estaba vinculado con una presunta práctica de competencia desleal de la empresa Uber, al evitar las limitaciones que el ordenamiento jurídico impone al servicio de transporte de pasajeros no colectivo, destacándose entre ellas a la necesaria autorización previa y la concesión de licencia.

Precisamente, en dicha ocasión el Tribunal ha debido calificar la naturaleza jurídica del servicio prestado por Uber, analizando si este se trata de un servicio de intermediación, que conecta mediante una aplicación de teléfonos inteligentes, a un conductor no profesional que utiliza su propio vehículo con una persona que desea realizar un desplazamiento urbano; o si por el contrario, crea al mismo tiempo una oferta de servicios de transporte urbano, que hace accesible concretamente mediante herramientas informáticas. La sentencia se decanta por la segunda cuestión, y concluye que “debe considerarse que este servicio de intermediación forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es un servicio de transporte”. La conclusión anterior se deriva de la consideración de que un servicio como el controvertido en dicho litigio, no se limita a uno de intermediación consistente en conectar, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, a un conductor no profesional que utiliza su propio vehículo con una persona que desea realizar un desplazamiento urbano. En efecto, en el caso, se señala que el transporte de pasajeros lo ejecutan conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, mientras que el prestador de este servicio de intermediación crea al mismo tiempo una oferta de servicios de transporte urbano, que hace accesible concretamente mediante herramientas informáticas -mediante la aplicación-, y cuyo funcionamiento general organiza en favor de las personas

que desean recurrir a esta oferta para realizar un desplazamiento urbano en concreto.

Asimismo, el tribunal explica que el servicio de intermediación de Uber se basa en una selección de choferes no profesionales que utilizan su propio vehículo, a los que esta empresa les proporciona una aplicación, sin la cual, por un lado, estos conductores no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte“Uber, ¿sociedad de la información o prestadora de servicios de transporte? Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala), de 20 de diciembre de 2017”, Revista de Derecho Social, Nº 80, Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 127-128. 17 TJUE, Sentencia del 20 de diciembre de 2017, C-434/15. y, por otro, las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados choferes. Por ello es que el TJUE expresamente sostiene que “Uber ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores”, estableciendo el precio máximo del traslado, recibiendo el pago del cliente para después abonar una parte al conductor no profesional del vehículo, y ejerciendo cierto control sobre la calidad de los vehículos, así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores, lo que en su caso puede entrañar en la exclusión de éstos.

De ese modo, el TJUE sostiene que tal calificación es conteste con la jurisprudencia del tribunal, que considera como servicio en el ámbito de los transportes, no sólo los servicios de transporte como tales, sino también cualquier servicio ligado de forma inherente a un desplazamiento de personas o mercancías de un lugar a otro gracias a un medio de transporte.

Por su parte, el abogado general del TJUE había analizado la posibilidad de atribuir una naturaleza mixta a la actividad cumplida por la empresa, es decir, si podría calificarse que en parte prestaba servicios inherentes a la sociedad de la información, y en parte servicios del transporte de pasajeros. Sin embargo, descartó dicha posibilidad, al entender que el eventual servicio de intermediación “no reporta ningún beneficio económico de forma autónoma”.

Por este motivo, señala que “la prestación de transporte es sin lugar a dudas la principal y la que le confiere su sentido económico. Los usuarios buscan a los conductores con un único objetivo, el transporte de un punto a otro. Por tanto, la fase de conexión tiene únicamente carácter preparatorio, a fin de permitir la realización de la prestación principal en las mejores condiciones”. “Uber, ¿sociedad...”, p. 133. Conclusiones del Abogado General del TJUE, 11 de mayo de 2017. Además de dicho fallo, cuyo alcance es sin lugar a dudas muy importante, también existen otros pronunciamientos a nivel comparado. Por ejemplo, decantándose por considerar a este tipo de empresas como verdaderas intermediarias, se identifican sentencias en España, Francia y Brasil<sup>20</sup>. En un sentido opuesto, otros fallos en España, los Países Bajos, Italia, Reino Unido, Alemania, Estados Unidos, Australia y Argentina, han considerado que las plataformas digitales prestan el servicio subyacente, y que su actividad no se reduce a la mera intermediación de la oferta y demanda del servicio.

Naturaleza de la relación entablada entre las plataformas digitales y los prestadores del servicio subyacente

A los efectos de responder a dicha interrogante, quienes han tenido que resolver esta cuestión, en la órbita del Poder Judicial o en vía administrativa mediante la intervención de las Inspecciones del Trabajo, han recurrido a un análisis (Juzgado de lo Contencioso Administrativo Nº 15 de Barcelona, Sentencia Nº 179/2016, 18.07.2016, Nº de Recurso 439/2015; Juzgado de lo Contencioso Administrativo Nº 17 de Barcelona, Sentencia Nº 287/2016, 05.10.2016, Nº de Recurso 436/2015; Conseil de Prud'Hommes, División Comercial Nº 4, “Mr Florian Menard v Sas Uber France, Societe Uber B V”, 29.01.2018; 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Proceso Nº 001186362.2016.5.03.0137, 30.01.2017; y 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Proceso Nº 001004443.2017.5.03.0012, 30.05.2017. 21 Juzgado de lo Mercantil de Barcelona, Auto fecha 16.07.2015, Nº de Recurso 929/2014; Audiencia Provincial Civil de Madrid, Sección Vigésimoctava, Auto Nº 15/2017, 23.01.2017, Rollo de apelación Nº 494/2016; Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Sección 3, Sentencia Nº 87/2018, 25.01.2018, Nº de Recurso 313/2016; Juzgado de lo Social de Barcelona Nº 31, Sentencia Nº 193/2019,

11.06.2019, Nº de Recurso 662/2017; Rechtbank Amsterdam, Nº de caso 7044576 CV EXPL 18-14762, 15.01.2019; Corte de Apelaciones de Turín, Sección del Trabajo, Causa Nº 468/2018, 11.01.2019; Tribunal de Turín, Sección Civil, Causa Nº 20770/2056 R.G., 24.03.2017; Tribunal Civil de Roma, Causa Nº 76465/2016, 07.04.2017; Tribunal de Empleo del Reino Unido, Caso Nº 2202550/2015 & Others, “Uber BV & ors -v- Aslam & ors”, 28.10.2016; Tribunal de Apelaciones de Empleo del Reino Unido, Apelación Nº UAEAT/0056/17/DA, “Uber BV & ors -v- Aslam & ors”, 10.11.2017; Corte de Apelaciones del Reino Unido, División Civil, Caso Nº A2/2017/3467, “Uber BV & ors -v- Aslam & ors”, 19.12.2018; Corte Administrativa de Berlín, VG 11 L 353.14, 26.09.2014; Corte de Distrito de Estados Unidos, Distrito Norte de California, No. C-13-3826 EMC, “Douglas O’Connor, et al., v. Uber Technologies, Inc., et al.”, 11.03.2015; Corte de Distrito de Estados Unidos, Distrito Norte de California, No. C-13-cv-04065-VC, “Patrick Cotter, et al., v. Lyft, Inc.”, 11.03.2015; Junta de Apelación del Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York, Nº 596722, 12.07.2018; Junta Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos, Casos 13-CA-163062, 14-CA-158833 y 29-CA-177483, 16.04.2019; Comisión de Trabajo Justo de Australia, “Mr. Michail Kaseris v Rasier Pacific V.O.F.”, U2017/9452, 21.12.2017; Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario, Sala 1, Número: INC 36976/2018-2, CUIJ: INC J-01-000609591/2018-2, Actuación Nro: 13299523/2019, 12.07.2019; Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario Nº 2 de la ciudad de Buenos Aires, Número: EXP 36976/2018-0, CUIJ: EXP J-01-00060959-1/2018-0, Actuación Nro: 12341078/2018, 06.12.2018) detallado de los hechos sometidos a su resolución en cada caso en concreto, partiendo de ciertas premisas jurídicas básicas en común.

Por ello, resultan de fundamental importancia los criterios generales para la determinación de una relación de trabajo dependiente, detallados en la Recomendación Internacional del Trabajo Nº 198 de la O.I.T. (del año 2006). Ese instrumento internacional dispone que los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.



Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Partiendo justamente de esta serie de indicios, los diversos tribunales de justicia a nivel comparado han resuelto este tipo de situaciones, en uno u otro sentido apuntados.

#### Trabajadores autónomos

Varios juzgados en Australia, Brasil, Chile, España, Francia, Italia, Estados Unidos y el Reino Unido, se han pronunciado en el sentido de calificar a estos trabajadores como autónomos, y recurrentemente han analizado tres aspectos concretos:

- Control total sobre la forma y horarios en que desea proporcionar el servicio. Se ha destacado que los trabajadores de plataformas digitales tienen absoluta libertad para conectarse o desconectarse del sistema, así como para aceptar o no las solicitudes de servicio. De ese modo, el trabajador está libre del control y la dirección del arrendatario en relación con el desempeño del trabajo.
- Herramientas de trabajo y ajenidad: El trabajador se debe proporcionar su propio vehículo, teléfono inteligente, plan de datos y costear el seguro del vehículo.
- Presunción de realidad contractual: El contrato celebrando entre las partes establece explícitamente que el prestador del servicio subyacente no es un empleado.
- Ausencia de poderes de dirección, control y disciplinario. Muchos fallos enfatizan en el hecho de que las plataformas digitales no dirigen el trabajo, ni ejercen control sobre la forma de su prestación, ni aplican sanciones a los prestadores del servicio.

#### Trabajadores dependientes

Otros juzgados en cambio entienden que la relación entablada entre los prestadores del servicio y las plataformas digitales constituye una relación de

trabajo. Así lo han considerado tribunales de Australia, Brasil, España, Francia, los Países Bajos, Estados Unidos y el Reino Unido, en una proporción de sentencias mayor que la calificación como autónomos.

- El trabajo en concreto implica la integración del trabajador en la organización de la empresa: Constituye un indicio de la laboralidad el hecho de que sin el trabajo de ese prestador de servicios -llámese rider, chofer, etc.-, el objeto social o el negocio de dicha plataforma digital no se cumple, sino que resulta indispensable para ello, contar con esos trabajadores para que ejecuten en definitiva dicha actividad principal. Los trabajadores proporcionan la mano de obra calificada a través de la cual la organización presta sus servicios y obtiene sus ganancias.

- Control y órdenes sobre la forma de prestación del servicio: El suministro de dulces, agua, la forma de vestimenta o comportamiento, que a pesar de no ser obligatorio, es fundamental para recibir buenas calificaciones, constituye un dato revelador del control sobre la ejecución del servicio a través de la propia aplicación y los sistemas de ubicación. Este control sirve para establecer la remuneración y para distribuir los servicios entre los diferentes “colaboradores” según los criterios de eficiencia del negocio. Entre las directivas recibidas están las de seguir las instrucciones de GPS de la aplicación, abstenerse de tener ciertas conversaciones con los clientes o no aceptar sugerencias de ellos.

- Control directo sobre el trabajador: Existe control directo al disponerse el bloqueo del acceso a la plataforma en los siguientes casos: la entrega de una tarjeta al cliente, o cuando exista un mal trato al cliente y este lo denuncie, o cuando se rechacen varias solicitudes de servicio -exigiendo una tasa de aceptación mínima-. Las aplicaciones están equipadas con un sistema de seguimiento geográfico que les permiten monitorear la posición en tiempo real y registrar el número total de kilómetros recorridos. Algunos fallos también concluyen que las empresas tenían un poder de sanción.

- Ausencia de auténtica independencia: El “colaborador” nunca podrá llevar el servicio por su cuenta sin la plataforma a la que pertenece. Si decidiera emprender este tipo de actividad por su cuenta como un auténtico contratista independiente, estaría condenado al fracaso. El prestador del servicio no tiene

la libertad de elegir a sus clientes, porque la plataforma centraliza las solicitudes, y las asigna a sus “colaboradores” a través de algoritmos. El precio se fija por medio de algoritmos mediante un mecanismo predictivo, que impone al trabajador una ruta particular de la que no tiene elección libre. Al mismo tiempo, la empresa se reserva la opción de ajustar los precios si el trabajador ha elegido una ruta ineficiente. La libertad para elegir horas o intervalos de tiempo depende de un sistema de puntuación, lo que significa que el trabajador se ve obligado a cumplir con los requisitos del negocio si desea establecer un horario de trabajo que sea rentable para él. La flexibilidad que las compañías alegan se convierte en una forma de hacer que los “colaboradores” compitan entre sí para lograr las mejores horas, que no son las más compatibles con su vida personal, pero la compañía considera que es más rentable o con mayor demanda.

- Primacía de la realidad: El acuerdo de socio es un contrato estándar que la plataforma redacta completa y unilateralmente y que no es negociable.

- Herramientas de trabajo proporcionadas por la empresa: Al utilizarse mochilas y terminales móviles otorgados por la empresa.

#### Consideraciones finales

En relación al tema planteado, las soluciones se suelen concretar en cuatro alternativas: 1) considerar a este tipo de trabajos como comprendidos dentro de la categoría de trabajadores autónomos; 2) considerarlos como trabajadores subordinados; 3) bregar por una modificación legislativa que cree una tercera categoría híbrida de trabajadores, que se encontrarían en la mitad de camino entre la protección dispensada por el Derecho del Trabajo para los trabajadores dependientes, y la ausencia de protección típica del trabajador autónomo; 4) bregar por la imposición de un mínimo de protección para toda persona que trabaje, en cualquier modalidad, consagrando unos derechos mínimos básicos.

En relación a las dos últimas soluciones, estimo que parten de una premisa equivocada. En efecto, el tema debatido se trata de un problema de categorías jurídicas. No se puede -ni debe- buscar una solución normativa nueva, sin antes desentrañar la categoría jurídica aplicable a la situación concreta. En

efecto, las propuestas que sugieren crear una serie de derechos mínimos aplicables a todos, o crear una figura híbrida del trabajador de las plataformas digitales, buscan una solución normativa nueva, a un “problema”, siendo que quizás no sea necesario, en tanto que si esas formas de trabajo ingresan dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, tendrán la protección y beneficios propios de su normativa.

El camino está siendo marcado por los diversos fallos dictados a nivel comparado, y la tendencia se está aclarando, al considerar a este tipo de trabajos dentro de la categoría de trabajadores subordinados o dependientes.

#### **IV.- ECONOMÍA COLABORATIVA Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO**

Otra gran preocupación que provoca el trabajo digital es el de la calidad del empleo que genera. Con independencia de su condición, si por cuenta propia o ajena, existen a esta altura, muchas evidencias que las condiciones en las que se prestan estos servicios suponen en una mayoría de los casos un empeoramiento respecto de las que reciben los trabajadores convencionales.

Esta pérdida de calidad se percibe en todas las dimensiones de ésta. Al realizarse por lo general servicios de escasa entidad y duración, los ingresos que se obtienen pueden ser escasos e irregulares, insuficientes para cumplir su función de asegurar los ingresos suficientes para la economía doméstica. En esto la economía colaborativa se asemeja a otro de los grandes problemas de nuestro mercado laboral, la pobreza en el trabajo, que se ha agudizado tras las reformas laborales de la crisis financiera mundial.

El Estado del Bienestar está viendo erosionada una de sus bases, la integración social mediante el trabajo, por la pérdida de calidad de los empleos, que ya no bastan para producir este efecto integrador.

La irregularidad de los ingresos se acompaña de la inestabilidad de los empleos que se genera, que se agotan con la prestación del servicio contratado sin generar más compromiso para la plataforma que el aceptar la disponibilidad de la persona para otro encargo.

Esto tiene consecuencias en cadena: falta de carrera profesional, mayor incidencia de los riesgos profesionales, ausencia de formación a cargo de la empresa.

Dentro de esta faceta presenta una especial gravedad la cuestión del tiempo de trabajo, uno de los campos de protección más avanzada del Derecho del Trabajo tradicional.

El tipo de demanda que reciben estos proveedores no encaja en los módulos horarios tradicionales, y generalmente exige una inmediatez que haga imposible respetar los límites estándares de horario y jornada. Este no es un problema exclusivo del trabajo en plataformas, ni siquiera del empleo en sectores intensivos en tecnología. Tiene que ver más bien con otros factores como la situación del mercado de trabajo, las exigencias de flexibilidad, las presiones, las realidades en tiempo y espacio. El reciente debate sobre el llamado “derecho a la desconexión”, intensificado tras las reformas legales en Francia y las experiencias negociales en países como Alemania o España, es buena muestra de la actualidad de este problema.

Las instituciones tradicionales de ordenación del tiempo de trabajo se han visto superadas por las exigencias de las empresas y de sus clientes, imponiendo jornadas excesivas y afectando a la vida laboral y personal de las personas que trabajan.

En el que nos ocupa se produce con especial virulencia, potenciado por el tipo de servicios y el canal de contratación. El frecuente carácter transnacional que tienen estos servicios puede incrementar este efecto, al coincidir los períodos de actividad del cliente con los de descanso del trabajador, que se ve obligado a renunciar a ellos. Más aún, lo irregular de los servicios que se contratan y su escasa cuantía presiona a los trabajadores digitales a estar disponibles más tiempo, y ocuparse en un mayor número de encargos para poder incrementar sus ingresos; cuando no es la misma plataforma la que obliga a aceptar todos estos encargos so pena de quedar excluido del elenco de proveedores. El resultado es un alto nivel de autoexplotación, que se incrementa el nivel de precarización que muchas plataformas suponen.

Por todo ello la economía colaborativa puede convertirse en el próximo factor de precarización de las relaciones laborales, impidiendo a la legislación laboral cumplir su función histórica en un Estado social.

La principal amenaza es que surjan bolsas de trabajadores excluidos de su regulación, con condiciones económicas y laborales deficientes, y víctimas de

una serie de precariedades en su trabajo, su vida profesional, su situación económica y sus expectativas personales.

No es sólo esto: también se ha advertido de la posibilidad de que se produzca un efecto de sustitución de empleos tradicionales, con condiciones válidas, por otros generados por las plataformas que colocan a los trabajadores en situaciones mucho peores. Lo cierto es que la preocupación por este impacto es evidente. Se ha planteado si su generalización supone “market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation”. Y se ha hablado de “angustias de uberización”, para describir las preocupaciones generadas entre la comunidad iuslaboralista.

### **V.- LA DESPROTECCIÓN SOCIAL**

El Derecho Social afronta también el desafío de asegurar el acceso de las personas que trabajan en plataformas a la protección social. En general se considera que los trabajadores de la economía colaborativa están en una situación desfavorable desde el punto de vista de los sistemas de seguridad social, especialmente aquellos basados en esquemas profesionales o en la provisión de protección por parte de empresas empleadoras.

Sean asalariados o autónomos, la forma en que se relacionan con el mercado, con sus clientes y con la administración no es la estándar y tradicional, lo que genera riesgos evidentes de desprotección.

Esta desprotección puede operar a diversos niveles. De manera inmediata, pueden quedar al margen del sistema público, bien porque sus servicios quedan en el espacio de la economía informal, bien porque, aun prestándose de manera legal, no alcanzan las dimensiones consideradas como relevantes para activar la cobertura del sistema. En el largo plazo, los trabajadores digitales pueden encontrar muchos obstáculos para acceder a prestaciones de jubilación aceptables, dadas las particularidades de sus contrataciones, no cotizan al sistema y en general son monotributistas.

En la economía colaborativa la insuficiencia de rentas no va a venir tanto de la falta de empleo, sino de la incapacidad de éstos de producir un nivel adecuado de ingresos. Esta carencia de medios puede ser crónica o recurrente. Por ello la activación de la protección no puede basarse, como ahora, en una situación prefijada de pérdida de ocupación, sino que deberán tenerse en cuenta diversas circunstancias de la persona y de su núcleo familiar.

No es de extrañar que en los debates sobre las transformaciones que la presente revolución tecnológica van a producir en el mercado de trabajo, incluyendo las plataformas pero también la robótica, la IA, el internet de las cosas, el big-data, etc., se esté tratando también esta cuestión. Una de las conclusiones a las que se está llegando es que, ante la imposibilidad de generar empleos de calidad para un volumen suficiente de población, deberán introducirse sistemas de renta universal para todos los ciudadanos. Otros cambios en el mercado de trabajo, como la tendencia de éste a operar como mercado transicional, con entradas y salidas continuas del desempleo, o la existencia de bolsas de desempleo crónico, ya habían puesto en tensión la capacidad protectora del sistema.

La economía colaborativa sigue esta línea, por lo que parece claro que los sistemas de protección social pública, el soporte fundamental del Estado del bienestar, deberán ser objeto de profundas transformaciones no sólo para asegurar su sostenibilidad, sino sobre todo para poder mantener su eficacia como garantes de integración social y dignidad para la población.

La economía colaborativa genera un mercado de servicios profesionales, de trabajo que es tanto subordinado como autónomo, que funciona de un modo muy distinto al tradicional. En tal contexto deberá intensificarse también la tutela jurídica del ciudadano en este mercado, ya que en éste las necesidades de los ciudadanos son diferentes, y los riesgos económicos que se encaran mayores. El punto de partida debe ser la garantía del derecho constitucional al trabajo, cuya virtualidad en un entorno digital se ve amenazada.

Las plataformas desempeñan en ocasiones la función tradicionalmente asignada a los servicios públicos de empleo, operando como canales de colocación no controladas, desbordando los márgenes que para la iniciativa privada ha impuesto el legislador en los servicios relacionadas con el empleo. Las plataformas pueden limitar el derecho al trabajo de múltiples formas con las condiciones que imponen a los prestadores de servicios que las utilizan, tales como la aceptación obligatoria de tareas, la permanencia forzosa o la prohibición de acceder a otras empresas similares. Estos canales de contratación deberán regularse en su faceta de mecanismo de acceso al empleo, de acuerdo con los principios de ordenación del Derecho del Empleo. Las particularidades de este mercado de servicios a través de plataformas

generan otras demandas de regulación. Esto es así porque se ha partido siempre de una libertad completa del trabajador en cuanto a su permanencia en el contrato de trabajo, con muy pocas excepciones, estando esta libertad en el código genético del Derecho laboral desde su protohistoria. A esto ha contribuido, seguramente, que no se han identificado situaciones de riesgo para los trabajadores en estos casos, más allá de los posibles excesos de jornada en el caso de trabajar para varios empleadores simultáneamente. Las figuras tradicionalmente vinculadas a estas situaciones denotan este carácter secundario: la cláusula de no competencia postcontractual, la prohibición de la competencia desleal, la cláusula de permanencia... En la economía colaborativa esto va a cambiar, porque en el modelo de trabajo que se generaliza van a ser constantes las rotaciones y el trabajo para varias plataformas, posiblemente competidoras entre sí.

Algunos hablan de “la mal llamada economía colaborativa” para referirse a las plataformas on-line, intentando distinguirla de la real. A pesar de que la economía colaborativa “ficticia” o *latu sensu* comparte algunos elementos con la economía colaborativa real o en sentido estricto, se trata de realidades muy diferentes. La economía colaborativa auténtica se plantea como una alternativa al sistema económico actual; mientras que la que estudiamos parte de lo contrario, de admitirlo en sus propios términos, limitándose a introducir algunos canales originales de transacción dentro de éste. Partiendo de que se trata de realidades diferentes, la consecuencia es que cada una de las cuales necesita un marco regulador adecuado. Ya hemos analizado cuál puede ser el que necesite la economía “presuntamente colaborativa”; pero no esto no basta, sino que es necesario plantear también cual debe ser el de la real, aquella en la que lo primordial es la colaboración auténtica entre ciudadanos, al margen del mercado. Ello porque se trata de un fenómeno creciente, promovido desde diversas instancias, cuyo potencial es enorme en el siglo XXI. Y también porque, a diferencia de cuanto ocurre con el trabajo en plataformas, contiene en su diseño elementos verdaderamente alternativos a los que conforman las relaciones de servicios para las que se diseñó el trabajo asalariado. No se trata, como allí, de elementos accidentales relativos a la forma de trabajar; sino que cambian, por el contrario, aspectos constitutivos, que en estas relaciones de servicios difieren del trabajo asalariado: la subordinación está ausente, la



presencia de la retribución y de la ajenidad se cuestiona. Asumir, como sería seguramente correcto desde un punto de vista técnico, que se trata de prestaciones no asalariadas, y por lo tanto excluidas en bloque del Derecho del Trabajo no es una respuesta adecuada para un fenómeno en auge y que tantos problemas plantea para las personas que participan en estas transacciones. El Derecho del Trabajo tiene figuras en las que cabrían, en principio, estos intercambios: las prestaciones de servicios a título de amistad, benevolencia y buena vecindad, de un lado; y los trabajos familiares, por otro, si bien estos últimos están muy limitados por las exigencias de cercanía en el grado de parentesco que exige el legislador.

**VI.-PLATAFORMAS DIGITALES DE APLICACIONES DE DELIVERY CONSIDERADAS COMO EMPRESAS DE TRANSPORTE DE BIENES POR PARTE DE LA CÁMARA DE APELACIONES EN LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES**

1. El día 12 de julio de 2019, la Sala 1 de la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario, dictó sentencia en un recurso de apelación presentado por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCBA) y Rappi Arg. SAS, en el marco de una acción de amparo promovida por Envíos Ya SA, Arribo Postal SRL, Curier Express SRL, E-Logística SA, Inmediato SA, Logística al Instante SA, Star Cadetes SA, The Saint SRL y Trámites Urbanos SRL, adhiriendo a la demanda la Cámara de Empresas de Mensajería en Moto y Afines de la República Argentina (CEMMARA), BA Cadetes SRL, Gestión Buenos Aires SA, Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios (ASIMM), Urban Race SRL, Máximo Full Logistic SRL, Dolce Vita Productions SA, Mensajería Dimar SA, Organización CD SA, Máxima Express SRL, New Trans SRL, Moto Alas SRL, Mex Group SRL, y compareciendo también en forma espontánea la Asociación de Personal de Plataformas (APP).

En síntesis, dichas empresas iniciaron una acción de amparo contra el GCBA, con el objeto de obtener el reconocimiento de su derecho a ofertar y prestar los servicios de mensajería urbana y reparto domiciliario de sustancias alimenticias en la ciudad, de acuerdo con el régimen previsto en la ley N° 5526. En dicho marco, solicitaron el otorgamiento de la habilitación en el registro pertinente y el control de tal exigencia por parte de la autoridad de aplicación respecto de todos los que ejercen las actividades referidas.

2. En el inicio del procedimiento, el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 2 de la ciudad de Buenos Aires, dictó sentencia el día 6 de diciembre de 2018, haciendo lugar a una medida cautelar solicitada por los accionantes, y ordenando al GCBA a que se pronuncie en relación a la pretensión de otorgamiento de habilitaciones e inscripción en el registro de las empresas demandantes, así como que luego de ello efectivice el registro, y los cursos de capacitación para los conductores de motovehículos y ciclomotorizados de mensajería urbana y transporte de alimentos a domicilio.

Asimismo, uno de los aspectos más destacables del fallo lo fue la disposición de notificar a otras empresas como Rappi SAS, Kadabra SAS (Glovo), y a todas las personas físicas y/o jurídicas que desarrollan actividades similares a través de plataformas virtuales, para que estas soliciten la inscripción en el registro y la habilitación correspondiente que dispone la Ley N° 5226, **para operar como prestadores del servicio de mensajería urbana y/o entrega de sustancias alimenticias a domicilio.**

3. Una vez vencido el plazo dispuesto para el cumplimiento de lo anterior, habiéndose omitido el mandato judicial, el mismo Juzgado, el día 10 de abril de 2019, dictó sentencia ordenando al GCBA a prohibir *“la operatoria de las empresas Rappi Arg. S.A.S., Kadabra S.A.S. (Glovo), Pedidos Ya S.A., así como de todas las firmas que realicen la actividad de mensajería y reparto a domicilio, sin estar inscriptas en el RUTRAMYC y sin cumplir con la normativa vigente, hasta tanto acrediten haber dado cumplimiento a mínimos requisitos legales”*.

Precisamente, uno de los aspectos legales está relacionado con temas de **seguridad y salud** de dichos repartidores o también denominados a nivel mundial como “riders”.

En función de ello, y en cumplimiento con el Código de Tránsito y Transporte, el juzgador exigió las siguientes circunstancias para que dichas plataformas vuelvan a ser operativas:

- a) garantizar que todos sus repartidores circulen utilizando casco,
- b) que la caja portaobjetos esté anclada a la moto y/o bicicleta y no en la espalda del repartidor,
- c) que los repartidores circulen con seguro de vida y accidentes,
- d) que posean libreta sanitaria, y
- e) que los vehículos cuenten con adecuada señalización nocturna -luminosa y refractaria-.

También ordenó al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires *“QUE DISEÑE Y EJECUTE, UN PLAN DE CONTINGENCIA ECONÓMICA Y SOCIAL PARA TODOS LOS REPARTIDORES DE LAS FIRMAS INVOLUCRADAS, que compense la reducción de sus ingresos dinerarios hasta tanto se normalice la situación objetiva y el encuadre legal de las incumplientes”*.

4. Por su parte, habiéndose interpuesto recurso de apelación contra la disposición de dichas medidas cautelares, la la Sala 1 de la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario dictó el fallo mencionado, y desestimó el mismo, aunque modificando únicamente algunos plazos para el cumplimiento de los requerimientos cautelares.

5. Este caso tiene algunos aspectos muy importantes desde el punto de vista del análisis desde el Derecho del Trabajo, a la cuestión de las plataformas digitales de aplicaciones de delivery.

**En primer lugar**, la Ley N° 5226 incorporó al Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad de Buenos Aires el apartado “13.3.2 Régimen de los Conductores destinados al servicio de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias”.

Allí se dispone que “Los Conductores destinados al servicio de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias que no sean titulares de habilitación de Prestador del Servicio de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias, **deberán encontrarse en calidad de conductores en el régimen del trabajador bajo relación de dependencia del Prestador**, cumpliendo con la legislación laboral y previsional vigente”.

**En segundo lugar**, también debe destacarse un dato de la realidad de las empresas de delivery. En este sentido, algunas de ellas han estructurado su organización del trabajo en base al recurso de la contratación de trabajadores dependientes, mientras que otras han optado por contratar a “riders” autónomos o emprendedores independientes.

Por ello, las empresas demandantes hicieron referencia a la “*proliferación de emprendimientos informales disfrazados de aplicaciones informáticas o formatos colaborativos*”. En tal sentido, efectuaron una comparación entre los costos que deben afrontar por los trabajadores en relación de dependencia y las consignas de “supuesta autonomía laboral” propuestas por aplicaciones como Treggo, Rappi y Glovo.

Al respecto, añadieron que tales modelos de negocio encubren situaciones de precarización laboral y no muestran compromiso alguno con la seguridad de los repartidores ni del tránsito, funcionando al margen de lo previsto en la Ley N° 5526.

**En tercer lugar**, también es real que las plataformas digitales de aplicaciones de delivery mayoritariamente organizan el trabajo en base al segundo de los modelos descritos precedentemente, es decir, contratando a trabajadores autónomos o independientes.

En función de ello, en este proceso judicial en concreto, la empresa Rappi planteó la inconstitucionalidad de la Ley N° 5526 en tanto considera que restringe de manera arbitraria el derecho a ejercer industria lícita, a trabajar, a

la libertad de contratar y de igualdad. Ello en tanto imposibilita la registraci3n de repartidores independientes.

En virtud de ello, estim3 inconstitucional el art3culo 13.3.2 del C3digo de Tr3nsito y Transporte en cuanto dispone que los conductores que realicen las tareas detalladas en la ley deber3n sujetarse al r3gimen de relaci3n de dependencia respecto del prestador del servicio. Argument3 que tal estipulaci3n contradice disposiciones del C3digo Civil y Comercial de la Naci3n y de la Ley de Contrato de Trabajo que contemplan diversas formas v3lidas de contrataci3n.

**En cuarto lugar**, tambi3n es cierto que dicho modelo organizativo del trabajo, depende fundamentalmente de un aspecto jur3dico de calificaci3n importante. Me refiero a la auto-calificaci3n de este tipo de empresas como empresas que brindan servicios de la sociedad de informaci3n, dedicadas en teor3a exclusivamente al desarrollo de una aplicaci3n tecnol3gica, sin prestar el servicio subyacente del delivery o transporte de bienes.

De ese modo, en su recurso de apelaci3n Rappi explic3 que no presta el servicio al que alude la Ley N3 5226, sino que aquel es desarrollado de manera independiente por cada repartidor, a solicitud de los usuarios, a trav3s de su plataforma inform3tica que s3lo act3a como intermediaria -entre los comercios que buscan vender sus productos, los consumidores que quieren adquirirlos, y los repartidores independientes que reciben un pago efectuado por los consumidores-.

**En quinto lugar**, la resoluci3n de la naturaleza jur3dica de la actividad de estas empresas, tambi3n incide de forma fundamental en otro problema de calificaci3n jur3dica. En este caso, me refiero al v3nculo entablado entre la plataforma digital, con los "riders".

Seg3n el criterio de Rappi, por el hecho de que la empresa no brinda el servicio de delivery, sino que lo hacen los propios repartidores, entonces los "riders" no tienen una relaci3n de dependencia con la plataforma digital, sino que deciden

de manera personal el día y la hora en que estarán disponibles, el lugar donde prestarán el servicio de reparto y el período de tiempo que dedican a esa tarea. Además, aclara en su recurso de apelación que los consumidores y los repartidores se relacionan a través de un contrato de mandato.

De ese modo, consideró que el Juzgado de primera instancia se equivocó en el enfoque de la cuestión al considerar *prima facie* que Rappi se dedica a prestar los servicios alcanzados por la Ley N° 5526, pues se trata de una *app*, es decir de una aplicación de software.

En dicho carácter -según explicó- se limita a exhibir los productos y servicios de diferentes comercios, facilitar el encuentro entre consumidores y repartidores, y servir como medio de envío de comunicaciones entre aquellos. Asimismo, dijo que la ganancia de Rappi se centra en el cobro efectuado a los comercios y que no retiene comisión alguna, siendo el 100% del valor pagado por el consumidor en concepto de costo de envío -y la propina en caso de corresponder- percibido por el repartidor.

**En sexto lugar**, tanto en la sentencia del Juzgado de primera instancia, como en la sentencia de la Cámara de Apelaciones, se ha hecho referencia expresa sobre este tema, aunque sin pronunciarse categóricamente, por la naturaleza cautelar de la cuestión.

Así, se ha señalado que **la inclusión de las personas físicas o jurídicas que desarrollan actividades de delivery mediante plataformas digitales en el ámbito de aplicación de la Ley N° 5226, así como la imposición de que soliciten la habilitación e inscripción en el registro, resulta razonable.**

En este sentido, el fallo del Juzgado de primera instancia expresa que:

“Se hará saber a Rappi SAS, Kadabra SAS (Glovo), y a todas las personas físicas y/o jurídicas que desarrollan actividades homólogas a través de plataformas virtuales, que *prima facie* encuentra el Tribunal justificación legal

para excluirlas de las previsiones de la ley 5226, por lo que se encuentran alcanzadas por la presente resolución”.

Por su parte, el fallo de la Cámara indica que:

“No se omite que la recurrente afirma que el repartidor percibe el pago de sus servicios del consumidor y no de Rappi; y que –además- aquel es independiente. Sin embargo, **debe considerarse -en términos cautelares- la finalidad perseguida por la ley** (protección de la salubridad, la seguridad vial, los consumidores, y los trabajadores) **y el tenor de los derechos en juego** (vinculados a la prestación regular de un servicio que manipula –entre otras cosas- alimentos, cuestión que claramente involucra el derecho a la salud; y que abarca un considerable número de usuarios y también de empleados que necesariamente deben ver garantizados sus derechos de consumo y de trabajo, respectivamente); **así como la obligación impuesta en la regla jurídica con relación a la habilitación de quienes presten el servicio de mensajería urbana y transporte de sustancias alimenticias a domicilio como servicios complementarios a la actividad principal.**

Tales cuestiones permiten concluir, en este estado inicial del proceso, que **la decisión cautelar –en cuanto incluyó en el decisorio a las personas humanas o jurídicas que desarrollan sus actividades homólogas mediante plataformas virtuales y les impuso que soliciten la habilitación e inscripción en el RUTRAMyC (apartado 6 de las órdenes cautelares cuestionadas)- resulta razonable.** Ello, sin perjuicio del análisis que en sede administrativa compete a la autoridad de aplicación respecto de cada una de tales empresas para admitir o no su habilitación en el rubro que dio motivo a la presente contienda, y la decisión de fondo al respecto”.

Asimismo, el fallo concluye indicando que el mandato legal que dispone la necesidad de que los conductores o “riders” sean trabajadores contratados bajo régimen de dependencia o subordinación, “impone necesariamente que, al menos hasta que se adopte la decisión de fondo (momento en el cual resultará oportuno el análisis planteado por la empresa no actora respecto de la

inconstitucionalidad de la norma), **las prestadoras deberán dar cumplimiento a todas las normas vigentes”**.

6. En síntesis, de la lectura de los fallos mencionados se desprenden las siguientes conclusiones:

a. Razonablemente, puede considerarse que las plataformas digitales de aplicaciones de delivery, se dedican a prestar el servicio subyacente del transporte de bienes, y no son sólo empresas de la sociedad de la información.

b. En función de lo anterior, deberán cumplir con las disposiciones de la Ley N° 5226 a los efectos de poder operar en el mercado.

c. A tales efectos, deberán contratar a los “riders” como trabajadores dependientes, y asignarles todos los derechos que establece la normativa laboral, así como cumplir con las disposiciones en materia de seguridad y salud que dispone el Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad de Buenos Aires.

## **VII.-ALGUNAS CONCLUSIONES**

El trabajo en plataformas en el marco de la economía (indebidamente denominada) colaborativa es uno de los mayores desafíos a los que se encuentra el Derecho de la economía en el siglo XXI.

Supone nuevas formas de prestar, comprar, facturar, dirigir y controlar las actividades económicas, utilizando canales originales basados en tecnologías de fácil acceso.

El marco regulatorio tradicional fue diseñado en un contexto productivo radicalmente diferente; y aunque dispone de mecanismos de adaptación y modernización, éstos no parecen ser suficientes en un contexto que podemos considerar disruptivo, por la coincidencia temporal e interacción de diversos fenómenos que incluyen, pero no solo, a los cambios tecnológicos.

Es por ello que se está debatiendo sobre la necesidad de una intervención reguladora en la economía colaborativa, adoptando el marco normativo de los servicios y de los factores de producción, o generando otro nuevo.



Este debate, en el que hay también opiniones favorables a la desregulación o autorregulación, parece inclinarse definitivamente por una opción reguladora. Se acepta, en consecuencia, la oportunidad y conveniencia de acometer una intervención de los sujetos con poder normativo.

A partir de aquí, se sigue discutiendo sobre cuáles debe ser los objetivos a lograr, cuál debe ser su contenido y cuáles podrán ser los instrumentos reguladores.

Se habla en este sentido de que debe existir una “agenda legislativa” para la economía colaborativa.

Se han realizado ya diversos aportes sobre cuál debe ser su contenido, aunque las experiencias de implementación han sido hasta el momento muy escasas. Nos encontramos en gran medida en una fase prelegislativa, donde los distintos consensos sobre la oportunidad de nueva regulación no han llegado todavía a traducirse en la adopción de medidas concretas.

La agenda legislativa contiene en su seno una agenda laboral, un conjunto de medidas que se demandan para resolver las graves cuestiones que plantea el trabajo en plataformas.

En prácticamente todas las propuestas que se están elaborando para regular la economía colaborativa tienen su sitio las medidas laborales, e incluso llegan a elaborarse otras monográficas sobre estos aspectos.

Esto resulta perfectamente comprensible, porque la realidad del mercado digital pone de manifiesto la existencia de serios riesgos para el ordenamiento del trabajo y para las personas que acuden a prestar sus servicios.

A pesar de toda su potencialidad, la economía colaborativa no genera por sí misma el tipo de trabajos que la sociedad necesita; y el mecanismo que convierte actividad económica en empleo digno, trabajo decente; reparto de riqueza y sostenibilidad social no es otro que la regulación laboral, estatal o colectiva.

Hasta que ésta se desarrolle, la economía colaborativa seguirá siendo un factor de riesgo para las sociedades, y sus grandes expectativas no se verán cumplidas.

Por todo ello la economía colaborativa puede convertirse en el próximo factor de precarización de las relaciones laborales, impidiendo a la legislación laboral cumplir su función histórica en un Estado social.

La principal amenaza es que surjan bolsas de trabajadores excluidos de su regulación, con condiciones económicas y laborales deficientes, y víctimas de una serie de precariedades en su trabajo, su vida profesional, su situación económica y sus expectativas personales.

No es sólo esto: también se ha advertido de la posibilidad de que se produzca un efecto de sustitución de empleos tradicionales, con condiciones válidas, por otros generados por las plataformas que colocan a los trabajadores en situaciones mucho peores.

Cada tanto, alguna estadística nos advierte sobre lo que se vino procesando delante de nuestras propias narices.

El despojo de los derechos frente a una identidad sin horizonte, parece ser la alarma que nos asiste a tantos argentinos que vemos con estupor la cruda realidad de los días.

El Estado Social de Derecho no será posible si no se reconstruyen definitivamente las bases del contrato social, del contrato moral que la sociedad reclama.

Pero es necesario reconstruir la ética, una ética del futuro, pero no una ética futura, sino una ética del presente que sirva para el futuro, y pueda sentar las bases de un trabajo decente, para que de una vez por todas podamos asomar a una ventana real sin pensar que estamos frente al ilusorio de alguna utopía