

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES, CLAVE DEL ABORDAJE SOCIAL DEL TRABAJO.

LAUTARO MARTÍN MILMAN

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.

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, incluyendo el proyecto del “Estatuto del trabajador de plataformas digitales bajo demanda”, como asimismo la particular forma de actuar en el mercado en la ciudad de Rosario (Pcia. de Santa Fé) de los cadetes en las llamadas cooperativas.

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.

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, en el marco como señalamos del trabajo decente.

Resulta fundamental comprender el entramado de situaciones que se verifican en el marco de las Plataformas Digitales, desde las relaciones comerciales y laborales legítimas hasta las relaciones de dependencia encubiertas y en ese rumbo avocaremos el

siguiente trabajo.

II.- El trabajo en las plataformas digitales.

La economía de plataformas engloba una gran variedad de actividades sociales que son facilitadas por plataformas digitales que intermedian entre los agentes. Uno de los principales aportes que ofrecen es su enorme potencial para reducir costos de coordinación y transacción.

En este contexto, las plataformas digitales surgen como soporte de la organización empresarial. Las mismas son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado. Estas plataformas implican una transformación de las empresas en cuatro aspectos: 1) reducen los costos de transacción; 2) viabilizan actividades comerciales no rentables; 3) desafían la estructura del mercado; 4) transforman las relaciones laborales¹.

Se presentan bajo múltiples variantes pero en todos los casos, se trata de *modelos de intermediación* a través de plataformas digitales que no brindan el servicio subyacente, sino que se limitan a garantizar las condiciones o el escenario adecuado para que interactúen oferta y demanda.

Dentro de la gran variedad de plataformas digitales podemos diferenciarlas en dos modelos de economía distintos: la economía colaborativa y la economía bajo demanda.

Los servicios que se encuadran en la economía colaborativa usualmente no tienen un fin de lucro, sino que su objetivo es compartir gastos buscando utilizar, compartir, intercambiar, o invertir los recursos o bienes entre los usuarios para cubrir los gastos que genera la realización de la actividad en particular, ejemplo de este tipo de economía colaborativa es la Cooperativa de Cadetes de la ciudad de Rosario (“Coopexpress”) que abordaremos en el capítulo VII del presente trabajo.

Por otro lado, tenemos la llamada “economía bajo demanda” que se constituye por modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda, particularmente de profesional a consumidor. La prestación de servicios se origina en base a las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias.

¹“El empleo en la era digital”, León Piasek, Revista Bimestral La Causa Laboral, Año XIII, ISSN 2346-8610, p. 6

El **Dr. Javier Madariaga** nos señala que *“la diferencia fundamental de este tipo de modelos bajo demanda y los modelos colaborativos es que entre los usuarios existe una relación comercial con ánimo de lucro, es decir, son*

plataformas en las que tiene lugar la prestación de un servicio ya sea por parte de profesionales o por parte de particulares, dependiendo del modelo.”²

Estas novedosas transformaciones del mercado laboral muchas veces instauran relaciones laborales no tradicionales, ya que el problema es novedoso, presenta un desafío respecto a cuáles son los modelos contractuales que se deben aplicar en estas estructuras de trabajo atípicas.

Señala la **Dra. Erika Molina** que “a la hora de abordar el problema, es

importante reconocer la heterogeneidad y complejidad del fenómeno del trabajo a través de las plataformas digitales y no debe caerse en el fallido de considerar a todas las relaciones laborales involucradas como parte de una categoría unificada.”³ Desde las plataformas destinan esfuerzos

incalculables para demostrar que

los trabajadores generan sus ingresos a través de estas y por ende son independientes, sin embargo, el análisis de ciertos indicadores nos permiten sostener que estas plataformas ejercen un elevado nivel de control sobre los trabajadores. Por ejemplo en la determinación del precio de la tarifa de servicio, el costo de ingreso por los servicios y la supervisión y evaluación de desempeño de los trabajadores.

La paradoja del futuro del trabajo nos plantea dos soluciones posibles: o contenemos la transformación tecnológica, o analizamos la complejidad de los escenarios y actuamos de manera informada para identificar y aprovechar las oportunidades que se plantean para diseñar políticas públicas que logren mitigar los efectos no deseados. Posiblemente nos encontremos ante una oportunidad histórica, donde el progreso y la justicia social puedan confluir en políticas públicas eficientes que identifiquen correctamente las particularidades de este fenómeno y puedan ser abordadas integralmente e incentiven el trabajo decente.

III.- El concepto de “relación de dependencia” en crisis.

²“Economía de Plataformas y Empleo, ¿Cómo es trabajar en una app en Argentina?” Dr. Javier Madariaga, CIPPEC-BID-OIT, Buenos Aires, Año 2019, p. 28

³“Economía de Plataformas y Empleo, ¿Cómo es trabajar en una app en Argentina?” Dra. Erika Molina, CIPPEC- BID-OIT, Buenos Aires, Año 2019, p. 105

Se pregunta el **Dr. Chartzman Birenbaum** al respecto: “**¿Estas modalidades de prestación de trabajo se encuentran alcanzadas por el**

D e r e c h o Laboral?⁴

El Derecho del Trabajo surgió como una rama jurídica especializada durante el predominio de los modos tayloristas y fordistas de organización industrial. Esto significó que la misma adoptara muchos de los atributos propios de esos modos de organización para definir a una relación de trabajo y así habilitar la aplicación de la normativa laboral protectoria.

Así surge el concepto de “relación de dependencia” o “dependencia laboral”, el cual paso a ser considerado un atributo necesario para saber si nos encontramos ante un contrato de trabajo o no. El trabajo debía ser dirigido, organizado, reglamentado y ubicable espacio-temporalmente, de lo contrario, no nos encontramos ante una relación de dependencia laboral. Todo tipo de autonomía o auto organización por parte del trabajador, alejaba de pleno la presencia de una relación de dependencia laboral y por ende, alejaba la protección de la normativa laboral protectoria.

Aun así la normativa laboral omite una definición de “dependencia laboral”, lo

que ha llevado a la mayoría de la doctrina y la jurisprudencia a estudiar algunas manifestaciones de esa relación de poder, ciertas formas de ejercicio de relación de dominación, y a partir de esas manifestaciones, se fue cimentando el concepto de relación de dependencia como la resultante de tres formas de dependencia, a saber: la económica, la jurídica y la técnica, teniendo en cuenta que ésta última puede no llegar a producirse. Por ende, la dependencia laboral comprende necesariamente la dependencia económica y la jurídica, debiendo existir ambas para poder habilitar la aplicación de la normativa laboral proteccionista.

Es por ello que la irrupción de las plataformas digitales en el derecho del trabajo pone en crisis el concepto de relación de dependencia tradicional, ya que se han visto alteradas las técnicas de dominación y aprovechamiento del trabajo ajeno. Estas nuevas técnicas de ejercicio del poder, que algunos autores como **el Dr. Leonardo Elgorriaga⁵** denominan “técnicas de control”, reducen los aspectos

⁴ “Las plataformas digitales en el mundo del trabajo: ¿Avance o retroceso?”, Alberto Chartzman Birenbaum, Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires, año 2020, p. 2.

⁵ “Las relaciones laborales en las sociedades de control. Trabajo, dominación, nuevas tecnologías y capitalismo informacional”, Leonardo Elgorriaga, XLIV Jornadas Anuales de Derecho del Trabajo de la Asociación de

disciplinarios y apuntan a un aprovechamiento de la autonomía y auto-organización del trabajador.

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 198 de la OIT (del año 2006). Este

instrumento internacional dispone que los Miembros deben 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.

Determinar la existencia de una relación de dependencia laboral reside en poder establecer si existe un control de los principales medios de producción por parte de aquél que se beneficia de los resultados del trabajo de otro, de forma tal que se vea obligado a trabajar para aquél en condiciones impuestas también por este último. A partir de esta base más concreta, podremos identificar si nos encontramos ante una relación de dependencia laboral en los términos de los artículos 21 y 22 de la LCT.

Es necesaria una reformulación de esta definición tradicional, ya que en estas nuevas modalidades de trabajo existen una infinidad de aspectos que las diferencian de las tradicionales relaciones de trabajo. Por dar un ejemplo, la empresa no es propietaria de los vehículos que utilizan los trabajadores para realizar sus tareas, pudiendo pertenecer a los propios trabajadores o a terceros. No se ve un ejercicio del poder de dirección y control empresarial tan notorio como en una relación laboral tradicional, los trabajadores de las aplicaciones no tienen que cumplir un horario estricto, pueden decidir cuándo y qué cantidad de trabajo quieren prestar.

Cuando en una relación laboral típica se tiene asegurada una remuneración básica independientemente de los resultados, en el caso de los trabajadores de las apps sus ingresos o la continuidad misma de su vínculo dependen pura y exclusivamente de los resultados de su propio esfuerzo. De esta manera, si el trabajador quiere conseguir ingresos económicos suficientes para tener asegurada su subsistencia como persona que vive de su trabajo deberá realizar esfuerzos

Abogados y Abogadas Laboralistas realizadas los días 22, 23 y 24 de noviembre de 2018 en la ciudad de Mar del Plata.

sobrehumanos y autoexigirse constantemente para alcanzar sus objetivos económicos, que en un principio no los tiene asegurados y que solamente podrá acceder a ellos a través de su esfuerzo.

Dicho esfuerzo es medido en este tipo de relaciones laborales, a través de un “ranking” que elaboran las plataformas digitales con los resultados alcanzados por los repartidores. Se les otorga premios e incentivos que les permiten ir ascendiendo en dichos rankings, esto produce una lógica meritócrata, con la cual no estoy en desacuerdo siempre y cuando el trabajador tenga un piso irrenunciable de derechos sobre el cual pueda sostenerse.

Tan importante es lograr que la normativa protectoria del derecho del trabajo se aplique a estas relaciones laborales, ya que para el Estado debería ser inadmisibles que jóvenes con imposibilidades económicas de acceder a empleos dignos, y muchas veces con estudios universitarios, dejen sus vidas con una mochila colgada en sus espaldas (con el logo de la marca de la plataforma digital) por ascender en un ranking de meritocracia.

IV.- Análisis de la problemática de los “cadetes” de plataformas digitales.

Para analizar este novedoso fenómeno, debemos partir de la siguiente base: no estamos ante una típica relación laboral “de encierro” en un establecimiento, los llamados “cadetes” no tienen horarios predeterminados, pueden decidir que pedidos tomar y qué cantidad tomar.

Me parece interesante agregar algunos de los resultados obtenidos por la encuesta a los trabajadores de las plataformas del año 2018 llevada adelante a

través de encuestas individuales realizadas por parte del **C.I.P.P.E.C.**⁶ donde se

destaca que en las plataformas digitales predominan los trabajadores jóvenes. En suma, más del 90% de los prestadores es menor de 60 años, y un tercio tiene menos de 30. La edad promedio es de 38 años.

En cuanto al nivel educativo, los trabajadores de plataformas cuentan, en promedio, con niveles de estudios elevados. Casi el 90% de los encuestados en el mencionado estudio ha finalizado el nivel secundario. Inclusive, un 37% afirma haber terminado estudios superiores. En este sentido, se puede sostener que los trabajadores de plataformas tienden a estar más educados que la población ocupada en general y, dado que en su mayoría se concentran en servicios que

⁶“Economía de Plataformas y Empleo, ¿Cómo es trabajar en una app en Argentina?” Dr. J. Madariaga, Dra. E. Molina, Dr. J. Buenadicha y Dr. C. Ernst. CIPPEC-BID-OIT, Buenos Aires, Año 2019, p. 28

requieren habilidades técnicas entre medias y bajas, se podría afirmar que están sobrecalificados respecto de las tareas que realizan.

Esto podría deberse a que tienen dificultades para encontrar un empleo tradicional y terminan recurriendo a las plataformas por necesidad. En este sentido, poco más de la mitad declara no recibir otros ingresos laborales por fuera de los que genera su actividad en la plataforma y un 60% manifiesta que no hubiese podido hacer frente a sus gastos habituales de no haber sido por dicha ocupación.

En torno a las condiciones laborales, puede observarse la informalidad de los trabajadores de plataformas. Sólo un 55% de los encuestados afirmó realizar aportes provisionales por su actividad en la plataforma (casi el 90% lo hace a través del monotributo) y apenas el 40% posee una obra social a raíz de su trabajo.

Sin embargo, el dato que más llamo la atención, tanto a mí como a los encuestados fue el alto grado de satisfacción (dos terceras partes) que presentaban estos trabajadores con respecto a su trabajo, a pesar de que el 75% declara que las plataformas no les brindan ningún tipo de facilidad administrativa ni servicio financiero, y que, en caso de conflictos con clientes, las plataformas suelen beneficiar al usuario por sobre el trabajador.

En una primera aproximación, pareciera que los trabajadores de las apps son independientes y se desempeñan de forma autónoma. Tampoco vemos un poder de dirección empresario tan manifiesto como en una típica relación laboral. No se desempeñan dentro de un establecimiento determinado, rígido, sino que se tratan de

vínculos que reducen al mínimo el ejercicio del poder disciplinario que caracteriza a la relación de dependencia laboral según la doctrina y la jurisprudencia ius laboralista mayoritaria.

Otro aspecto a tener en cuenta, es la intermediación que aparentan tener las plataformas 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, pareciera 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. **Esto complejiza los vínculos jurídicos y las respectivas responsabilidades entre empresa titular de la plataforma, trabajador y clientes.**

Otra nota de complejidad acarrea el caso de que el propietario del vehículo sea un tercero, ya 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.

También es de destacar que por lo general, estos trabajadores son incorporados como independientes, aunque en la práctica presentan algún grado de dependencia económica. Este es el aspecto que mayor precariedad acarrea al sector de trabajadores de plataformas digitales, y que se visibiliza con la facilidad que tienen las plataformas para finalizar el vínculo laboral con los cadetes.

Pensemos que la desprotección de estos trabajadores, al no poder acceder a la cobertura de la ley de Riesgos de Trabajo, implicaría que en un futuro tengamos una masa de “trabajadores autónomos” inválidos y sin ningún tipo de cobertura social. Esta problemática no es tenida en cuenta por aquellos que despotrican por el gasto público y sostienen la necesidad de reducirlo constantemente, ya que esta falta de protección implicaría que en un futuro estos trabajadores inválidos sean socorridos por el Estado a través de diferentes programas de seguridad social.

V.- Proyectos de ley vigentes en Argentina.

No hay dudas de que la introducción de las tecnologías en el aparato productivo, pueden traer consecuencias negativas si no se las regula adecuadamente, sin embargo, esto no puede ser un impedimento para el progreso de la sociedad. La tecnología forma parte de la vida diaria, se ha convertido con el correr de los años no sólo en una forma de entretenimiento sino también en una herramienta de trabajo.

Hemos visto en estos meses de cuarentena, una fuerte profundización de la tecnología en nuestros trabajos para así evitar los contagios a través del contacto estrecho. Hay aplicaciones que han llegado para quedarse, como la utilización de la aplicación Zoom, y hay un nuevo sujeto de trabajadores que aparecieron en nuestro mercado de trabajo hace algunos años pero que han revitalizado sus trabajos a partir de la cuarentena, estos trabajadores son los trabajadores de las plataformas digitales.

En nuestro país, se han presentado diversos proyectos para resguardar los derechos laborales a través de un estatuto profesional de los trabajadores de plataformas digitales

bajo demanda, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad

Social (MTESS) ha elaborado y presentado el 6 de Mayo del 2020 un proyecto de ley que crea un estatuto especial para regular las relaciones laborales de las empresas dedicadas al reparto y entrega de productos que utilizan plataformas digitales, con los trabajadores y trabajadoras que emplean para realizar tales repartos.

Este proyecto lleva por título: “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda”. El objetivo del proyecto es supuestamente lograr la regularizar las condiciones laborales de ese colectivo de trabajadores altamente precarizado por las empresas que administran tales plataformas.

Distintas han sido las alternativas que ha planteado la jurisprudencia y la doctrina ante la dificultad de caracterizar el vínculo entre las plataformas digitales y los repartidores, entre ellas podemos mencionar las siguientes:

- Que se considere a estos tipos de trabajos como prestaciones desenvueltas por “trabajadores autónomos” o por trabajadores autónomos económicamente dependientes en aquellos países que tienen consagrada dicha figura jurídica, como es el caso español;
- Sostener que el trabajo prestado por el cadete ingresa dentro de la

categoría de los trabajadores subordinados o dependientes y por ende, protegidos por la Ley de Contrato de Trabajo que los ampara;

- Proponer alternativas de “legefenda” con distintos contenidos, con lo cual podríamos elaborar al menos tres modelos diferentes:
 - La imposición de un nivel mínimo de tutela para toda persona que trabaje, bajo cualquier modalidad, consagrando unos principios básicos y protecciones sociales, al margen de la calificación jurídica del vínculo que pueda llegar a unirlos;
 - La creación de una categoría jurídica que incorpore una relación laboral de carácter especial, con determinadas limitaciones protectoras en comparación con el trabajador dependiente tradicional;
 - Una creación de una figura particular de trabajo autónomo, que se encontraría en la mitad del camino entre la protección dispensada por el Derecho del Trabajo para los trabajadores dependientes y la ausencia de protección, típica de los trabajadores autónomos.
 -

Como sostiene el Dr. Federico Rosenbaum *“el anteproyecto de ley argentino se inscribe dentro de las tendencias propositivas de legefenda, con el objeto de crear una categoría jurídica especial de trabajadores de plataformas digitales bajo demanda, incorporada al ámbito del Derecho del Trabajo, aunque con limitaciones protectoras diferentes en comparación con la figura del trabajador subordinado típico.”*

El proyecto plantearía que esas relaciones laborales estarían enmarcadas dentro de una nueva actividad económica: el servicio de reparto y entrega de productos solicitados a través de plataformas digitales, y que esta nueva actividad económica exigiría, por sus características, una particular regulación de sus relaciones laborales, siendo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo aparentemente insuficiente.

Dicho estatuto está dirigido a *“la relación jurídica que vincula a las empresas*

dedicadas al reparto y entrega de productos diversos, que administran plataformas digitales, con las personas que, sin obligación de asistencia permanente y por su iniciativa o decisión, prestan servicios desplazándose para llevar a cabo tal actividad en favor de dichas empresas”.

De esta definición de su ámbito de aplicación subjetivo podemos identificar que el estatuto profesional presentado en el Congreso busca amparar a los denominados “cadetes”, y no a todo el universo de trabajadores de plataformas digitales bajo demanda, atento a que sólo hace mención a las empresas dedicadas al “reparto y entrega de productos diversos”.

A modo de ser conciso, podemos concluir que esta regulación específica se justificaría si se neutralizaran los mecanismos de control que llevan adelante las empresas de plataformas, ya que brindarle una regulación por fuera de la Ley de Contrato de Trabajo implicaría una flexibilización encubierta y un claro favor a estas empresas multinacionales que levantan el grito al cielo por “los costos laborales”.

En el proyecto mencionado se deja la posibilidad al trabajador de *“determinar*

su jornada laboral”, sin embargo, se indica que una vez que de inicio la jornada, *“están obligados a realizar los viajes o envíos que se les asignen, dentro de los términos del contrato, salvo causa justificada”.*

⁷<https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/06/anteproyecto-de-ley-de-estatuto-del.html>

Como concluye el Dr. Elgorriaga *“se puede apreciar que la regulación que realiza el proyecto de Estatuto de los aspectos tecnológicos, es sumamente escueto e insuficiente, no justificando con ello la existencia de una particular regulación de este tipo de relaciones de trabajo. Al mismo tiempo, deja intactas las bases del dominio que realizan las empresas para precarizar y explotar a las trabajadoras y trabajadores.”*

8

A continuación, analizaremos las distintas decisiones que ha elaborado la jurisprudencia

de nuestro país, y en otros países de América Latina, Europa y Estados Unidos frente a este fenómeno que ha tenido un crecimiento muy importante en el mercado laboral internacional.

VI.- Jurisprudencia y avances legislativos ante esta problemática en Argentina

y en el mundo.

Como se ha mencionado anteriormente, las plataformas digitales constituyen un colectivo sumamente heterogéneo de modelos de negocios y tipos de agentes. No obstante, comparten características que permiten englobarlos bajo una misma consigna, éstos pueden vincular, a través de la tecnología digital, oferta y demanda de trabajo de manera instantánea y prácticamente sin costos de transacción.

En un fallo cuestionado del **Juez Gallardo a cargo del Juzgado de Primera**

Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario Nro. 2

Secretaria Nro. 4⁹, se resolvió un recurso de amparo colectivo iniciado por diversas empresas de servicios de cadetería, junto a la Cámara de Empresas de Mensajería en Moto y Afines de la República Argentina (CEMMARA) contra el Gobierno de la Ciudad de

Buenos Aires, con el objeto de obtener el reconocimiento de su derecho a ofertar y prestar los servicios de mensajería y reparto de sustancias alimenticias en la Ciudad, de acuerdo a un régimen previsto en la ley 5526.

Solicitaron la habilitación en el registro y el control por parte de la autoridad de aplicación de la Ciudad de Buenos Aires respecto de aquellos individuos que ejerzan dichas actividades.

En el marco del proceso, se solicitó la notificación a las empresas Rappi S.A.S., Kadabra S.A.S. (Glovo) y a todas las empresas que realicen este tipo de servicios a través de plataformas digitales para obligarlos a inscribirse en el registro

⁸<http://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-6.-elgorriaga.html>

⁹<http://www.saij.gob.ar/juzgado-contencioso-administrativo-tributario-nro-2-local-ciudad-autonoma-buenos-aires-envios-ya-sa-otros-gcba-otros-amparo-otros-fa19370014-2019-08-02/123456789-410-0739-1ots-eupmocsollaf>

de la ley 5526 a los fines de obtener la habilitación y operar como prestadores del servicio de mensajería urbana y entrega de alimentos a domicilio.

El Juez Gallardo otorgó la medida cautelar solicitada por los actores y ordenó al GCBA a prohibir *“la operatoria de las empresas RappiArg. SAS, Kadabra SAS(Glovo), Pedidos Ya SA, 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”*.

Como esta medida cautelar no logra efectivizarse en la realidad, pasados casi siete meses del dictado se produce el trágico fallecimiento en un accidente de tránsito del Sr.

Ernesto Floridia, un trabajador de la empresa Rappi S.A.S. que conmocionó a un sector importante de la sociedad por la poca relevancia que le otorgó la empresa de delivery al suceso.

Ante esta situación de impotencia, los actores solicitan la habilitación de la feria al Juzgado para hacer efectivas las medidas cautelares otorgadas hace casi un año y ratificado por la Cámara. En un fallo inédito el Juez Gallardo ordena la suspensión de la actividad de reparto de mercaderías y entrega de sustancias alimenticias en motovehículos por parte de toda empresa que no haya dado cumplimiento a lo prescripto en la ley 5526 y su reglamentación, en las condiciones determinadas en la resolución dictada el 6 de diciembre de 2018.

También ordena a las empresas VISA ARGENTINA S.A., MASTERCARD CONO SUR S.R.L., TARJETA NARANJA S.A. Y AMERICAN EXPRESS ARGENTINA S.A. que dispongan la inmediata suspensión y bloqueo de todas las

operaciones que efectúen las empresas RAPPI S.A.S., KADAVRA S.A.S. (GLOVO) y REPARTOS YA S.A. (PEDIDOS YA) en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Otra medida novedosa fue que requirió a estas empresas que presenten en el plazo de dos días, la nómina del personal afectado al delivery a domicilio.

Podemos mencionar el fallo del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37 de la Jueza Stella Maris Vulcando¹⁰ en los autos caratulados **“Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ RappiArg SAS s/ medida cautelar”**, donde se

expresa que la empresa demanda se vale de una plataforma digital para garantizar

¹⁰“Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ RappiArg SAS s/ medida cautelar” C.N.A.T., Sala IX, 19/07/2019.

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 llevan adelante dicho servicio.

Este fallo resume que RappiArg S.A.S. utiliza la aplicación informática para contratar trabajadores, asignarles labores, monitorear su desempeño, percibir su ganancia y también adoptar medidas disciplinarias ante la verificación de incumplimientos (por ejemplo, bloquear al usuario, lo que equivaldría a un despido). **Este tipo de sanciones impulsaron a los actores a interponer una medida cautelar de reincorporación ante la empresa de plataforma digital.**

Los abusos laborales de la plataforma digital demandada derivaron en una huelga que se llevó a cabo el 15/07/2018, primera medida de dicha índole adoptada en América Latina respecto de trabajadores contratados por plataformas digitales. Los actores expresaron que siguieron todas las formalidades previstas en la ley 23.551, acudieron al Ministerio de Trabajo a fin de obtener la inscripción gremial, trámite que aún está en proceso. Esto les valió el despido por parte de la empresa Rappi a los

fundadores del sindicato, mediante la desconexión del sistema que administra y controla. Frente a ello, la Jueza Vulcando acoge la petición de una medida innovativa, y ordena la reincorporación de los fundadores del sindicato despedidos, ya que entiende que el bloqueo que habría efectivizado la demandada se hallaría en franca transgresión a la garantía de libertad sindical que reconoce nuestra C.N. en sus artículos 14 bis, el Convenio 87 de la OIT, el PIDCP y que merecía ser reparado en forma inmediata.

Ante esto, la Sala IX de la CNAT revoca esta medida cautelar, 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 buen 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 despedidos.

En otros países, se verifica un revés judicial a la empresa DeliveroO. El **Juzgado de lo Social N° 19 de Madrid**¹¹ le dio la razón a la Inspección de Trabajo y consideró que los “*ridders*” están sujetos a una relación laboral con la empresa. La

¹¹Juzgado de lo social N° 19 de Madrid, sentencia del día 22/07/2019, “c/ Deliveroo”

resolución considera que los “*ridders*” han ejecutado un trabajo personal en unas condiciones organizadas y dirigidas por la empresa, que es la única que controla la macar DeliveroO. Asimismo, el magistrado resalta el hecho de que la aplicación informática y la formación de los repartidores dependan directamente de la compañía.

El Juzgado N° 33 del Trabajo de Belo Horizonte, Brasil¹² 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.

Por último, pero no menos importante, tenemos un reciente fallo del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Uruguay¹³ y se pueden vislumbrar algunas cuestiones importantes. En primer lugar, acierta el Tribunal al Señalar a la Recomendación N° 198 de la OIT como marco marco teórico normativo, cuando existe controversia en la calificación de la relación jurídica que compromete trabajo.

En relación a la Recomendación N° 198 de la OIT, la sentencia del Juzgado uruguayo acierta en señalar que dicho instrumento internacional contiene determinadas premisas importantes, que además representan la

voz de la conciencia jurídica universal, en el sentido de que el trabajo necesita de protección y no resulta admisible cualquier trabajo sino aquel que conlleve garantizados determinados derechos mínimos que permita ser calificado como trabajo decente. En definitiva, *“el Tribunal sostiene que la Recomendación admite la existencia de la relación de trabajo aún sin la subordinación en su concepto clásico, si se detectan uno o varios de los restantes indicadores.”*

A nivel internacional, aún no existe un consenso claro respecto al status laboral de las personas que operan a través de las plataformas digitales. En efecto,

- Juzgado N° 33 del Trabajo de Belo Horizonte, Brasil. Sentencia del 03/04/2017
- Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1º turno de Montevideo, Uruguay, sentencia N° 111/2020, 03.06.2020
-

los criterios tradicionales no alcanzan para encuadrar completamente estas modalidades de trabajo.

Con distintas variaciones, el derecho latinoamericano se ha hecho eco de esta problemática, inclusive algunos países han presentado o aprobado proyectos normativos específicos para regular las actividades que derivan de las plataformas digitales. Tal es el caso de Chile y Perú, donde se han establecido proyectos de ley para el registro de plataformas digitales, y el caso de Colombia, donde se ha presentado un proyecto para regular y controlar las plataformas de transportes de pasajeros. En México, en 2015 se creó el *“Registro de Personas Morales que operen o administren aplicaciones y plataformas informáticas para el control, programación o geolocalización en dispositivos fijos o móviles.”*

En nuestro país existen numerosos instrumentos regulatorios, fundamentalmente contenidos en la LCT, que protegen a los trabajadores bajo modalidades atípicas de empleo y ponen límites a las empresas para evitar abusos en el uso de estas figuras.

Argentina adhiere al conjunto de convenios y recomendaciones ofrecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que regulan las formas atípicas de empleo. Los principales instrumentos de regulación de la OIT son el Convenio 158 que regula el término de la relación laboral, el Convenio 175 que regula las condiciones de empleo part time, la Recomendación 198 que relaciona las políticas nacionales de protección de los trabajadores con el combate de las relaciones de trabajo encubiertas y el Convenio 181 que estipula el funcionamiento de las agencias privadas de empleo para que los empleadores bajo este régimen puedan gozar de los mismos derechos y protección que el resto de los trabajadores.

VII.- El trabajo de las cooperativas de cadetes.

Es notorio el crecimiento que ha tenido el rubro del servicio de cadetería en tiempos de aislamiento obligatorio, sin embargo, hace ya varios años se formó en la ciudad de Rosario una cooperativa de cadetes que buscar resistir la precarización laboral de las

plataformas digitales y brindar condiciones dignas de trabajo a los cadetes asociados. La primera y única cooperativa de Rosario, Coopexpress es la excepción a la precarización laboral que abunda en este sector de trabajadores. Formada hace más de 6 años a través de una iniciativa del Sindicato de Cadetes de la ciudad de Rosario, actualmente cuenta con unos 60 cadetes que trabajan en condiciones

dignas a través del cooperativismo. Tuve la oportunidad de conocer a su presidente, el Sr. Nicolás Martínez, quien amablemente me explicó sus ideas y el modo de funcionamiento de la cooperativa que viene a romper este status quo generado por las plataformas digitales.

Esta cooperativa se formó a finales del año 2014, antes del arribo de las plataformas digitales a nuestro país, donde un grupo de cadetes sintió la necesidad de organizarse para tener condiciones dignas de trabajo, ya que se encuentra muy arraigado el estigma del trabajador de cadetería: trabajar en negro, no contar con obra social, no contar con aportes patronales, no tener un seguro de accidentes personales, que el 50% de la ganancia se la lleve la patronal.

La autopercepción de los trabajadores como tales fue lo que les permitió dar

este paso, ya que uno vive hasta donde se anima a vivir. Estos trabajadores dieron un paso al frente y se hicieron cargo de su situación, formaron una cooperativa a pesar de que hoy no cuentan con un estatuto profesional, como mencionaba anteriormente hay un proyecto presentado en el Congreso de la Nación.

Esta cooperativa cuenta con un reglamento interno, que ha sido redactado por los propios cadetes y les permite establecer pautas de trabajo colectivo. Cuentan con dos tipos de servicios, por un lado, trabajan para unos 40 comercios de la ciudad de Rosario y cobran por hora. Y por el otro lado, hacen trabajos de delivery por toda la ciudad y alrededores.

La cooperativa es la mejor forma de asociación que encontraron para tener mejores condiciones de trabajo. En una asamblea definen dos veces al año el precio de la hora del delivery y el costo de la mensajería. El 95% del precio del delivery es para el trabajador, mientras que el 5% restante se utiliza para el sostenimiento de la sede y el pago de los impuestos de la cooperativa.

Todos los cadetes de la cooperativa se encuentran asegurados, actualmente el 90% se maneja en su propia moto y el 10% se maneja en bicicleta por la ciudad. Es una salida laboral para muchos trabajadores que se ven expulsados por un mercado laboral que se restringe constantemente, por eso los trabajadores de la cooperativa fomentan el sentido de pertenencia y la responsabilidad de cumplir con lo encomendado. Cuando un cadete no cumple con su trabajo, afecta al resto de la cooperativa y tiene una sede donde dirigirse a expresar sus reclamos y sus quejas, algo completamente inexistente en las plataformas digitales.

Ha crecido exponencialmente su trabajo en esta cuarentena, donde se los ha encuadrado como trabajadores esenciales. Cuando nos encontrábamos en nuestras casas encerrados, había un cadete que nos traía nuestros medicamentos y nuestra comida. Hoy están luchando por un mayor reconocimiento por parte del Estado, y es necesario que apunten su lucha en un momento de la historia que los ha puesto en el centro de la

escena.

El mayor problema en este rubro es la ausencia del Estado en el reconocimiento de su condición de trabajadores, por eso particularmente celebro el impulso que han tenido los cadetes de Coopexpress Rosario para organizarse a través del cooperativismo, en la búsqueda de condiciones dignas de trabajo.

VIII.- Conclusiones.

La pandemia ha puesto en el centro de la escena el problema de la precarización laboral que sufren los cadetes, es el momento propicio para que den el salto hacia su reconocimiento como trabajadores y se le otorguen condiciones dignas de trabajo. Si bien el proyecto presentado en el Congreso podría mejorarse en algunos aspectos, considero que debe tomarse como un punto de partida.

Estos nuevos modelos de negocio amplían las oportunidades de inserción en el empleo para muchas personas, aunque también pueden representar una estrategia para eludir el cumplimiento de las regulaciones laborales y operar informalmente en mercados tradicionalmente regulados.

Actualmente han contribuido enormemente al sostenimiento de la actividad

productiva, siendo un eslabón fundamental en la cadena de traslado de alimentos y mercaderías, arriesgan sus vidas para que otros obtengan ganancias y ese es el fruto de su trabajo que requiere un reconocimiento por parte de la sociedad.

Debemos retomar el principio de “la prioridad del trabajo frente al capital”. El hombre como sujeto del trabajo, e independientemente del trabajo que realiza, el hombre, él solo, es una persona. Conviene subrayar y poner de relieve la primacía del hombre en el proceso productivo, la primacía del hombre respecto de las cosas. Todo lo que está contenido en el concepto de “capital” es solamente un conjunto de cosas, objetos o datos informacionales que deben servir al hombre y no a la inversa.

Debemos resaltar que el futuro del trabajo no deben ser el de jóvenes arriesgando sus vidas llevando mochilas cargadas en bicicletas o motos, en cualquier clima, ciudad o calles peligrosas por poco dinero, 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.

Hay que devolverle la dignidad a los trabajadores, que no sean meros intermediarios y máquinas que trasladan nuestros objetos de consumo de un lugar para otro, debemos devolverles ese valor, ese reconocimiento por parte de la sociedad, no es solo ir a repartir una pizza, es otorgarle valor al sujeto, que el otro sienta que vale. No solo el empleador que lo tome para repartir mercaderías, sino un empleador que le devuelva la dignidad al trabajador, ya que dentro de ella, está su reconocimiento como sujeto de preferente tutela. Se necesita mayor educación en estos temas, y a esto apunto con esta ponencia, que no nos de lo mismo lo que le

suceda al de al lado. Es un sujeto que está empoderado, no un mero intermediario, para mí eso es educar. Empoderar a la gente. Por eso concibo que el trabajo de plataformas digitales y su profundización es una etapa clave en el abordaje social del trabajo.

LAUTARO MARTÍN
MILMAN D.N.I. N°
38.424.507 – ROSARIO –
SANTA FE