

**LOS DESPROTEGIDOS: TRABAJADORES DE APPS EN TIEMPOS DE COVID.
MARÍA FLORENCIA RE
MARÍA BELÉN GARCÍA**

ABSTRACT.

El presente trabajo tiene la finalidad de analizar la situación de desprotección permanente en la que se encuentran inmersos las trabajadoras y trabajadores de plataformas web o apps, específicamente aquellos que se desempeñan en las empresas de Rappi, Glovo, Pedidos Ya y Uber Eats.

Nos concentraremos en dicho grupo de trabajadores ya que son los que poseen mayor desamparo, no sólo porque su ámbito de trabajo es en la vía pública, sino también que ello se ve agudizado en el actual contexto a causa de la Pandemia COVID-19. El riesgo se ve incrementado tanto por la herramienta que utilizan para trasladarse -bicicleta o motocicleta- lo que lleva a exponerlos y a ser pasibles de sufrir accidentes de tránsito y hechos de inseguridad en la vía pública, como así también problemas físicos -no se tiene en cuenta la cantidad de peso que soportan en su espalda y/o la mayor exposición y riesgo a contraer COVID-19, u otras afecciones- toda vez que al ser trabajadores no registrados no poseen ni obra social ni aseguradora de riesgos de trabajo (ART), por lo que cualquier accidente o enfermedad será soportado por la prepaga que tuvieran o por el sistema público de salud.

En consecuencia, expondremos una profunda crítica a la autoridad de contralor, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, como así también al Poder Ejecutivo Nacional y local pues, por una parte, ordenan a aquellos trabajadores en relación de dependencia a cumplir con un aislamiento estricto -cuando éstos poseen más herramientas y protección que los trabajadores de Apps- y, por otra, no efectúan ningún tipo de control laboral en relación a las empresas cuya actividad se encuentra operando plenamente.

Asimismo consideraremos en qué medida la legislación vigente puede dar respuesta a esta problemática, sin dejar de lado que nos debemos una profunda reflexión en materia de regulación laboral que abarque a las nuevas modalidades de contratación y se manifieste acorde a la nueva era tecnológica.

Ello no obsta a sostener que en lo inmediato debería ser el Estado quien suministre una pronta solución en materia de salubridad a los trabajadores desprotegidos, tal como afirmamos, vuestra propia Carta Magna en su art. 14 bis establece que el trabajo gozará de protección de las leyes, *las que asegurarán al trabajador condiciones dignas* y equitativas de labor, jornada limitada, descanso, vacaciones pagas, remuneración justa. Pues bien nada de ello se cumple en lo que respecta a los trabajadores denominados “riders”.

Por último, se analizarán los regímenes en los que se ha logrado una regulación y los posibles marcos regulatorios en la República Argentina.

- **CONCEPTO DE TRABAJADOR DE APP.-**

En primer término cabe definir qué se entiende por trabajador de App, cuándo fue el surgimiento de esta modalidad de trabajo y por qué nos ocuparemos de, tal vez, el grupo más frágil de todos, los denominados *riders*.

En palabras del autor Nick Srnicek, en *Capitalismo de plataformas* (2018), las define como “*infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen*” y como un nuevo modelo de negocios que ha devenido en un innovativo y poderoso tipo de compañía. Algunas de las nuevas plataformas tecnológicas que ofrecen la prestación de diversos servicios en Argentina son las de Uber, Cabify, Zolvers, MercadoLibre, Rappi, Glovo, Pedidos Ya, Uber Eats, entre las principales.

Dicho autor postula **cinco tipos**: **a) las plataformas publicitarias** (Google, Facebook), que extraen información de los usuarios, la procesan y luego usan esos datos para vender espacios de publicidad; **b) plataformas de la nube** (Amazon Web Services, Salesforce), que alquilan hardware y software a otras empresas; **c) plataformas industriales** (General Electric, Siemens), que producen el hardware y software necesarios para transformar la manufactura clásica en procesos conectados por internet, lo que baja los costos de producción; **d) plataformas de productos** (Spotify, Rolls Royce), que transforman un bien tradicional en un servicio y cobran una suscripción o un alquiler; **e) plataformas austeras** (Airbnb, Uber, Glovo, Rappi), que proveen un servicio sin ser dueñas del capital fijo).

Pues bien, el objeto de la presente ponencia es analizar la situación de precariedad e inseguridad en que se encuentran los trabajadores de las denominadas plataformas austeras, específicamente, los que se desempeñan como *riders* en las empresas Glovo, Rappi, Pedidos Ya y Uber Eats. Estos “*nuevos*” obreros del siglo XXI son los más visibles.

En Europa, encontramos que España es el país que se ha posicionado como el primer país de la tabla, donde más trabajadores de plataformas digitales hay.

Sin embargo, es difícil obtener estadísticas claras toda vez que es complejo con el modelo de relación laboral que impulsan las plataformas, que no responde a un contrato de trabajo convencional por cuenta ajena. En este punto, además, se encuentra el origen de la desprotección de estos trabajadores, una cuestión que cada vez atrae más atenciones.

Mientras que en la República Argentina se publicó, en fecha 28/07/2020, un interesante informe elaborado por el Centro interuniversitario de Estudios Metropolitanos (CEM), donde explica que “*El método Glovo, Rappi y PedidosYA*” la clave es que son trabajadores esenciales en pandemia pero precarizados e informa que **existen 160.000 trabajadores de plataformas digitales en todo el país, de los cuales unos 60.000 son de reparto que están expuestos como nunca a una infinidad de riesgos**. Siendo que el boom de las plataformas web tuvo su incremento exponencial en nuestro país en el año 2018, con la estrategia de que no hay empleador ni empleados, esas empresas se implantaron al margen de legalidad laboral y tributaria.

Asimismo y en el presente contexto del aislamiento se han puesto en relieve las problemáticas y conflictos de este colectivo de trabajadores dada su condición de trabajadores esenciales. Los trabajadores han logrado agruparse en la Asociaciones de Plataforma de Apps (APP) y en la Asociación Sindical De Motociclistas Mensajeros Y Servicios (ASiMM), organizaciones en permanente lucha para que los trabajadores que se desempeñan como *riders* tengan una

mínima protección y se reconozcan sus derechos.

- **CONCEPTO DE TRABAJADOR DEPENDIENTE.-**

Siguiendo los conceptos brindados por el Dr. Julio Armando Grisolia, diremos que se entiende por trabajador dependiente a aquel “*trabajador protegido por la L.C.T. y el derecho individual del trabajo es el que presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto a otro —empleador (persona física o empresa)— que requiere de sus servicios*”.

El trabajador dependiente es una persona física que se caracteriza por: **a)** trabajar en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten; **b)** trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos; **c)** estar protegido por la Constitución nacional (art. 14 bis) y por la legislación de fondo (L.C.T., entre otras): tiene una remuneración mínima asegurada (el salario mínimo, vital y móvil), su jornada legal es de 8 horas ó 48 semanales con un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, las vacaciones son pagas, está protegido contra el despido arbitrario, etc.

La relación de dependencia entre empleador y trabajador no es un vínculo de superior a inferior en dignidad —no hay una subordinación servil— sino que se trata de trabajo dirigido: el trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador (cumple horarios, recibe órdenes, etc.).

Es sólo una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana.

La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación que se manifiesta en un triple sentido: **1) técnico:** somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador; **2) económico:** no recibe el producto de su trabajo y no comparte el riesgo de la empresa; **3) jurídico:** es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador: facultades de dirección, control y poder disciplinario.

Pues bien habiendo expuesto las definiciones de cabe preguntarse en qué figura se encuadra el trabajador denominado *riders* de las apps.

- **TRABAJADORES DE APPS: ¿DEPENDIENTES O AUTÓNOMOS?.-**

La principal discusión en este tema versa sobre la calidad de dependientes, o no, que revisten los trabajadores de las apps que expusimos en particular.

En relación a ello podemos afirmar que la posición de las Apps es la de considerar a los trabajadores como “*colaboradores*” bajo la denominación *riders*, como ya mencionamos.

Básicamente la manera de hacerse colaborador o *rider* consiste en “*afiliarse*” a la App en cuestión siguiendo las indicaciones brindadas por la misma, consignándose los datos que requiere para luego adquirir el material necesario para brindar el servicio, que se abona y pasa a ser propio del trabajador. También

los videos invitan a uno a afiliarse, alegando que “*todos somos usuarios*”, “*no hay jefe, tampoco horarios*”.

Se indica la modalidad de facturación mensual, la de circulación vehicular por la ciudad y se brinda un sistema de soporte técnico mediante el cual se envían instrucciones a los colaboradores, y se efectúa la asignación de clientes.

Es necesario disponer de un vehículo propio que cuente con las condiciones de seguridad indicadas por la app (luces, frenos, etc. en el caso de las bicicletas y documentación habilitante en el caso de motovehículos, y casco en ambos casos). Además se sugiere a los *riders* circular con ropa reflectiva, especial para lluvia, etc. La lista continúa: el trabajador debe poseer un teléfono celular (de características determinadas por las apps), conexión a internet y encontrarse inscripto en AFIP categoría monotributo.

Por último, dispone la cuantía y el método de pago, establece *prima facie* lo que ocurrirá frente a los incumplimientos o demoras en las entregas por parte de los *riders* y un sistema de calificaciones en función de las cuales podrán asignarse turnos de trabajo en los que existen mayores ganancias siempre que se cumpla con todas las condiciones dadas de antemano.

Todas las características descriptas han sido recabadas de las propias páginas webs de cada una de las apps mencionadas.

Pareciera a primera vista que todas estas condiciones se encuentran descriptas en la búsqueda de un prestador o proveedor de servicios para una empresa que pretende terciarizar un servicio. Está claro que puede decidir qué características requiere, necesita o espera de su contratante, no obstante lo cual probablemente otras condiciones serían negociadas. De todas maneras, las empresas que brindan servicios a otras empresas mediante contratos de terciarización cuentan con una estructura negocial predeterminada a tal fin. Excede el marco de este trabajo analizar el concepto de empresa, pero sabemos que no guarda relación alguna con una persona que sale a hacer repartos en bicicleta, ya sea que lo haga porque necesita un trabajo “*flexible*” o generar los ingresos mínimos para subsistir. Siguiendo a Binstein, en su trabajo “*El empleo y las plataformas. UBER, RAPPI y otras. El presente*” señala que las empresas dueñas de las apps cuestionan la calificación de la relación y su posible tipificación como relación laboral, argumentando su posición de intermediadoras con base en el siguiente eje:

“A) *El desempeño libre, no sujeto a órdenes. La posibilidad de interrumpir la prestación en cualquier momento, sin expresión de causa o motivo.*

B) *La inexistencia de exclusividad en la prestación.*

C) *Asunción del riesgo por el sujeto de la actividad y de los gastos inherentes*”.

Desglosaremos cada uno de ellos.

El desempeño de un trabajador de apps no es “*libre*” como señalan desde las empresas y cita el autor. Es cierto que brinda cierta flexibilidad en cuanto a la concurrencia a un lugar de trabajo determinado y sujeto a las órdenes de una persona física determinada. Sin embargo, esta presunción de modernidad no es tal. Lo mismo ocurre con el teletrabajo y sin embargo el mismo se encuentra sujeto a regulación.

Lo cierto es que las plataformas exigen al trabajador una serie de conductas que luego son calificadas y en función de ello se asignan horarios y clientes. Existe

una competencia por trabajar más y mejor para obtener ingresos. No es cierto que la persona elige ser “*colaboradora*” libremente y con flexibilidad para trabajar en el horario que elija y cuando elija. En determinados horarios el ingreso será menor. En situaciones imprevistas que impliquen por ejemplo cancelar una entrega, la sanción será no solo no recibir el pago, sino que disminuirán las calificaciones que le permiten acceder a mejores horarios de trabajo y ganancias más altas, dejando en claro que la flexibilidad es relativa y además, la cantidad de facultades que pesan en cabeza de estas empresas no empleadoras, sino simplemente intermediadoras.

La posibilidad de parte del trabajador de interrumpir la prestación en cualquier momento sin expresión de causa y motivo existe en cualquier relación laboral registrada. La sanción en dicho caso implicará para el trabajador la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones que le corresponden por ley, en consonancia con lo que ocurre frente a la desprotección en que se encuentran sumidos en este caso.

La posibilidad de hacerlo por parte de la empleadora -dado que en nuestro sistema los trabajadores no gozan de estabilidad absoluta-, implica consecuencias indemnizatorias o incluso enfrentar la reinstalación del trabajador en caso de protecciones especiales, por ejemplo, sindicales.

Asimismo, nuestro sistema jurídico aún fuera del ámbito del derecho del trabajo protege la resolución anticipada, o el abandono precipitado de una negociación o contratación vigente. No obstante lo cual, el sistema de estas apps incluye el bloqueo de la plataforma a los *riders* sin expresión de causa, finalizando la relación de modo abrupto sin posibilidades de descargo, reclamo, explicación alguna, y mucho menos resarcimiento o indemnización. Es decir que se intenta legitimar u ocultar una conducta en general contraria a nuestro ordenamiento jurídico, independientemente de cómo califiquemos la relación entre app y *rider* en el ámbito del derecho laboral.

Respecto de la exclusividad, el ordenamiento jurídico laboral no dispone su obligatoriedad. Si bien nada obsta -y de hecho en la práctica es moneda corriente en ámbitos de trabajo altamente calificados- a firmar convenios de exclusividad laboral con dependientes, todo trabajador puede tener otro trabajo, en relación de dependencia o no. Por lo tanto, esta parece solo una posición de marketing para atraer *riders*.

Por último, el eje mencionado por Binstein en el punto C), el riesgo y el gasto asumido por el ciclista o motociclista no es una característica que defina la relación, es una imposición y lo que está en discusión es precisamente su legalidad. Del mismo modo esta particularidad define precisamente a las apps, que sí son empresas y asumen riesgos y gastos. De ello obtienen ganancias, mientras que el ingreso de los *riders* es recaudado por las apps y luego abonado a los trabajadores solo si sus calificaciones son correctas y no existen quejas por parte de los usuarios de las apps.

Si se tratara de una relación independiente, con características propias de un trabajador autónomo pasible de efectuar un contrato de servicios u obra deberían encontrarse presentes los elementos de la misma, esto es: 1) ausencia de control sobre la forma de trabajo y horarios; 2) herramientas de trabajo propias del

trabajador independiente 3) ajenidad en la estructura; 4) presunción de realidad contractual (no es un trabajador, sino que tiene una organización propia previa a la contratación de servicios que brinda); 5) Ausencia de poderes de dirección, control y disciplinario por parte de su contratante.

A ello podríamos añadirle que la contratación de servicios suele tener como objeto una obligación de medios, determinada en el tiempo, con un precio negociable e independiente del resultado. En general existe calificación profesional, o un sistema de trabajo previo con herramientas propias, preparado para brindar servicios a varios contratantes en distintos momentos temporales, o a la vez.

Tampoco podría afirmarse que sin un contrato de obra o servicio el requirente de la misma no podría funcionar. En el caso en análisis sin LOS TRABAJADORES las Apps no podrían funcionar ni entregar los OBJETOS que forman LA PRESTACIÓN.

A su vez, todas las Apps utilizan un sistema de “PREMIOS Y CASTIGOS” lo cual se encuadra en el sistema de CONTROL Y DIRECCIÓN. El cobro del viaje en el caso de RAPPI, GLOVO se efectúa a los empresarios y luego ellos le abonan al TRABAJADOR, con lo cual existe intermediación e imposición de condiciones.

Por otra parte, es real que los trabajadores no deben cumplir una jornada laboral estricta, pero **también es real que si no cumplen determinadas cantidades de horas su salario no se acrecienta.**

En virtud de los argumentos expuestos hasta acá, afirmamos que los *riders* de las Apps **SON TRABAJADORES DEPENDIENTES**. Porque: 1) El trabajo implica la integración del trabajador en la empresa (mediante su plataforma y sistema de comunicación); 2) Control y órdenes sobre la forma de prestar el servicio (es el rasgo típico y distintivo del poder de dirección propio de la figura jurídica empleador); 3) Control directo sobre el trabajador (el bloqueo del acceso a la plataforma en los siguientes casos: la entrega de una tarjeta al cliente, o cuando exista un maltrato al cliente y este lo denuncie, o cuando se rechacen varias solicitudes de servicio), es decir, poder sancionatorio, propio de la figura jurídica empleador; 4) Ausencia de auténtica independencia (el trabajador necesita si o si de la aplicación para que le provea clientes, no podría ser independiente y viceversa, la empresa no existiría ni podría desarrollarse sin ellos), 5) Primacía de la realidad: el contrato entre *rider* y App, y entre *rider* y usuario no es negociable; 6) Herramientas de trabajo exigidas por la empresa (ilegalmente adquiridas por el trabajador por sus propios medios, en franca violación a nuestro ordenamiento legal.

Prácticamente no existe disenso entre juristas del derecho laboral: es una relación de trabajo. No se nos ocurre aún la posibilidad de demandar a Rappi por una relación laboral encubierta y que un juez dicte sentencia indicando que no existe relación laboral, pese a la controversia generada por lo ocurrido en el fallo Rojas (CNAT Sala IX, autos “ROJAS LUIS, ROGER MIGUEL Y OTROS c/ RAPPI ARG S.A.S s/ MEDIDA CAUTELAR”, expte. N° 46618/2018, sentencia del 19/7/2019).

Recordemos que en el mismo se determinó que era improcedente la medida cautelar admitida en primera instancia que ordenaba reinstalar a los demandantes en la plataforma de la app demandada y que la misma cesara con las acciones antisindicales esgrimidas contra la agrupación de trabajadores de Rappi.

Para así dictaminar la Sala IX afirmó “...Que en el caso en examen, según el contenido del escrito inicial agregado a fs. 7/35, la parte actora planteó una medida que, necesariamente, por sus características y fundamento jurídico, no puede aceptarse en este momento sin calificar la relación entre esa parte y la que resultaría demandada en el proceso judicial en el que correspondería determinar con mayor amplitud (no solamente con carácter cautelar y por lo tanto provisorio) la calificación del vínculo y el alcance de sus derechos y deberes recíprocos...”.

Más allá de la postura que cada uno adopte y de lo que consideremos que debería haberse resuelto, lo cierto es que la posición de la Cámara no sienta un precedente respecto del modo de comprender la vinculación jurídica existente entre las partes, muy por el contrario remarca que es precisamente sobre ello que no puede expedirse y que esto debe hacerse en un proceso de conocimiento.

Lo cierto es que la cámara también señaló que “...Ello no desconoce la importancia y urgencia de los derechos invocados hasta ahora; por el contrario, procura que a partir de lo aquí resuelto puedan encauzarse debidamente las pretensiones de las partes para su adecuado debate y decisión judicial plena...”.

Por nuestra parte consideramos que el fallo eligió no dictaminar en esta instancia por no sentar precedente sobre un tema que está en discusión constante y que no ha sido objeto de análisis por ningún juez, mediante una medida cautelar.

También creemos que está claro que el criterio adoptado por estas plataformas es una nueva maniobra del sector empresario para evadir las figuras del derecho laboral y obtener mayores ganancias a partir de la precarización. De hecho, es de público conocimiento que la app “Pedidos Ya” inició su actividad con todo el personal registrado, lo que demuestra el conocimiento de dichas empresas sobre la real calificación de la relación con sus trabajadores.

Por su parte, recientemente -el 23 de septiembre pasado- el Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de España ha decidido que el trabajador de Glovo es un “falso autónomo”, luego de analizar por primera vez la relación laboral de un repartidor de estas plataformas digitales. Siendo este tribunal el encargado de sentar jurisprudencia en el país mencionado, este antecedente resulta fundamental en el derecho comparado.

Sin embargo, mientras los juristas seguimos pensando qué tipo de vínculo laboral se configura con los trabajadores de las plataformas virtuales, la realidad supera una vez más al derecho y los trabajadores continúan con una total desprotección legal.

Situación que se agrava para los trabajadores de plataformas web en época de Covid-19, ya que la ilógica realidad laboral trae como consecuencia que sean estos trabajadores terciarizados, que no poseen un vínculo laboral debidamente inscripto, los que actualmente se encuentran trabajando a toda hora en la vía pública, con permisos emitidos por el gobierno y con una total ausencia de elementos de protección personal (EPP), que no son brindados ni por las apps ni por el gobierno.

En nuestra opinión, los trabajadores deberían encuadrarse como trabajadores en relación de dependencia y acordar con las diversas plataformas salarios básico de la actividad (a fin de abonar aportes a la seguridad social y que posean Obra Social y/o Prepaga), con más “COMISIONES” que engrosen el haber mensual.

Asimismo deberían establecerse horas mínimas garantizadas y compensaciones por el tiempo de espera a que se encuentran sometidos. En efecto, los trabajadores de Apps de delivery no solo deben cumplir con todos los requisitos horarios para obtener las puntuaciones que les permitan acceder a su ingreso monetario, sino que deben estar a disposición durante el mismo independientemente de que laboren o no.

Este tipo de sistema implica que el trabajador a disposición debe cobrar por su tiempo aunque no esté efectivamente cumpliendo tareas. Debería en todo caso fijarse un sistema de cobro durante las horas “pasivas”.

Es una demostración más de que las empresas utilizan el PODER DE DIRECCIÓN y CONTROL, propios del empleador descrito en nuestra normativa laboral de fondo, existiendo asimismo PREMIOS y CASTIGOS, también propios del PODER SANCIONATORIO, por lo que sostenemos que a todas luces son empleadores de los *riders* y que las figuras utilizadas son un mero instrumento para evadir sus responsabilidades, más allá de que puede -y es necesario- discutirse una normativa laboral específica.

Para el corto plazo y en el marco de la Pandemia COVID-19 que estamos transitando a nivel mundial, se debería empezar por EXIGIRLE a todas las empresas ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) PARA TODOS LOS RIDERS/TRABAJADORES que están a diario en la vía pública, los cuáles se multiplican en los barrios, de lo contrario las consecuencias para ello podrían ser gravosas, sumado a que son trabajadores que como se dijo ut supra se encuentran desprotegidos de Obra Social y/o y que ni siquiera percibirían su salario/retribución en caso de enfermarse.

Los conflictos que se plantean se han agudizado con los accidentes de tráfico en lo que va de aislamiento en nuestro país, resultando que han sido seis los jóvenes precarizados de delivery que perdieron la vida durante la pandemia, sin contar los numerosos casos de inseguridad que viven a diario. La accidentalidad de los repartidores es permanente y las empresas no brindan ningún tipo de respuesta y/o cobertura.

- **CRÍTICA AL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Y AL PODER EJECUTIVO NACIONAL.-**

Continuando con lo expuesto en el acápite anterior, es fundamental la crítica al Estado, toda vez que se observa una ausencia total en relación al control que podría efectuarse en uso de sus facultades respecto de los trabajadores *riders* de las Apps.

Como ya dijimos, mientras que la mayoría de los trabajadores que se encuentran en nuestro país en relación de dependencia, contando con ART y Obra Social paga, forman parte del grupo al que se les ha ordenado el aislamiento total, preventivo y obligatorio desde el 19/03/2020, se ha hecho la salvedad respecto a aquellos trabajadores que son considerados esenciales, entre los cuales se encuentran trabajadores del sector formal con equipos de protección propios de su actividad a lo que se añade el equipo de protección y los protocolos adicionales para prevenir el contagio del virus Covid19. Pero entre los trabajadores esenciales se encuentran todos aquellos que reparten precisamente alimentos. Son

esenciales en su actividad pero no a fin de ver resguardados sus derechos ya que, reiteramos no cuentan con ART, Obra Social, ningún tipo de elemento de seguridad propio de su actividad y mucho menos específico en el marco de la pandemia.

Es decir que el mismo estado que dicta normas relativas a la salud de la población, lo hace sobre la actividad de las personas que deben seguir cumpliendo tareas pero sin legislar ni controlar sobre la salud precisamente de ellos. Es irónico y preocupante.

Los trabajadores de plataformas no cesaron de trabajar, y además aumentó el número de *riders* en las calles ya que aumentó la demanda del servicio y también aumentó el desempleo, a la par que los trabajadores de la economía informal se vieron imposibilitados de desplegar sus actividades.

Todo ello deviene además, en una desigualdad económica atroz dado que mientras que las firmas dueñas de las apps triplicaron sus ganancias, los demandantes de convertirse en colaboradores ya no responden (consideramos que tampoco lo hacían antes) a la situación a la que apuntaban las empresas tales como estudiantes, trabajadores con otro trabajo, que requirieran la informalidad, pocas horas de trabajo, etc. Evidentemente luego de la situación en la que la pandemia y las medidas que se tomaron en relación a ella, colocó a cientos de empleos -tal como apuntamos- lo que no puede dejarse de lado a la hora de pensar en la protección que estos trabajadores realmente necesitan.

- **APROXIMACIÓN A UN MARCO REGULATORIO DE LOS MISMOS.-**

En la Argentina, la Ley núm. 5.526 de 2016 de la Ciudad de Buenos Aires, conocida como "*ley delivery*", tipifica la modalidad de operación de los servicios de reparto a domicilio y define que los repartidores, en este tipo de empresas, han de ser trabajadores dependientes. Sin embargo, aún no se ha logrado la efectiva implementación de la ley y se han emprendido varias acciones legales contra ella (OIT, 2019). Para la exitosa implementación de estas recomendaciones, es esencial avanzar en la definición básica del estatus legal de los trabajadores, y así poder determinar con qué derechos laborales cuentan y quién tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de estos derechos. Esto puede conllevar la definición de nuevas figuras jurídicas que reflejen la combinación de elementos de dependencia y de autonomía que caracteriza la situación de muchos trabajadores que tienen este tipo de ocupaciones.

Cabe mencionar los proyectos que se han propuesto en nuestro país, a saber, durante 2020, el Gobierno Nacional retomó su proyecto de ley para regular el trabajo en las aplicaciones de reparto.

La Secretaría de Legal y Técnica, Vilma Ibarra, llevó adelante la iniciativa y este proceso quedó interrumpido por el aislamiento en el mes de marzo del corriente año. Desde entonces, el Ministerio de Trabajo le incorporó un capítulo que incluirá a los repartidores en el régimen general de la seguridad social, con prestaciones de salud y aportes jubilatorios, y una habilitación a la AFIP para ejercer un control en tiempo real de la distribución de tareas por parte de las aplicaciones

El proyecto de ley de la diputada nacional Cristina Álvarez Rodríguez presentado en el mes de abril de 2020 se señala: "**ARTÍCULO 1°.** - *Los titulares de*

*Plataformas Electrónicas o Digitales que brindan su servicios con base en el desarrollo de tecnologías de dispositivos móviles, utilizando el sistema de posicionamiento global y plataformas independientes para conectar usuarios que demanden el traslado de bienes o servicios, deben proveer a los trabajadores y las trabajadoras que presten esas funciones mediante el uso de la misma aplicación, de ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) consistentes en guantes descartables o guantes de látex o nitrilo, barbijos y alcohol en gel o solución al 70% de alcohol. **ARTÍCULO 3°.** - El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley, por parte de los titulares de Plataformas Electrónicas o Digitales, será sancionado conforme las pautas establecidas por el artículo 32 de la Ley 24.557 (Ley de Riesgos del Trabajo)”.*

Mientras que en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Legislatura porteña aprobó en fecha 16 de julio de 2020 la Ley que regula las aplicaciones de Delivery, que establece, entre otras cosas, que los repartidores deben estar habilitados y contar con seguros laborales, al tiempo que prohíbe el sistema de incentivo y castigo a los trabajadores.

La nueva norma busca ordenar una modalidad de trabajo que adquirió centralidad con la cuarentena por la pandemia y que alcanza a los servicios popularizados por plataformas digitales como Rappi, Glovo, PedidosYa y Uber Eats. Sin embargo ha sido seriamente cuestionada por las asociaciones que agrupan a dichos trabajadores toda vez define a las aplicaciones como "*intermediarias*", la Ley recibió críticas desde la Asociación de Personal de Plataformas (APP), quienes sostuvieron que "*el proyecto aprobado habilita a las empresas de plataformas como intermediarias de oferta y demanda y las exime del cumplimiento de toda normativa laboral y tributaria*". También, fue criticada porque la norma implica modificaciones al código de tránsito y transporte porteño, está enfocada principalmente en la seguridad vial y elimina los sistemas de incentivos de las empresas, por considerar que "*incitan a los repartidores a incumplir con las normas de tránsito*".

En consecuencia, ninguna de las propuestas modificó la realidad laboral que les toca transitar a los *riders*. Basta con observarlos en todos los barrios porteños, para concluir que no poseen elemento de protección personal alguno, ni casco para transitar, mucho menos las empresas realizan estudios previos sobre los trabajadores relativo al peso que pueden cargar en sus espaldas y las consecuencias que ello traería aparejo. **Podemos ratificar que no se ha avanzado en la conquista de derecho alguno para dicho sector de trabajadores.**

Tampoco se actualizó la tarifa que reciben por cada viaje que realizan, la cual se encuentra congelada desde el año 2018.

Se podría proponer algún proyecto a corto plazo que incluya un básico conforme a convenio de actividad, con más el pago de ART y Obra Social. Luego anexarse comisiones por cada viaje realizado.

También otra opción sería que el propio Estado se haga cargo de pagar la ART y la Obra Social, mínimamente en tiempos de pandemia hasta que se regule la actividad.

- **CONCLUSION.**

Pues bien del escueto análisis realizado, podemos concluir que mucho falta por avanzar en estas nuevas relaciones laborales, no sólo en la forma en que se deberán configurar las mismas, sino también en lo que hace esencialmente a la registración y protección de los trabajadores.

Escuchamos muchas veces decir que cierto grupo de gente no las usa por considerarlas evasivas de impuestos y derechos, sin embargo las mismas siguen vigentes con cada vez más usuarios. Dejar de usarlas no es resolver el problema, ya que el mismo es más profundo.

Asimismo sabemos que los sucesos comerciales ocurren a un ritmo que no guarda relación con la modificación legislativa pertinente. Pero, en relación a esto, seguimos sosteniendo que ello no obsta al control estatal respecto de las violaciones al sistema vigente que sí consideramos graves.

Siguiendo a Birenbaum en su presentación "Las plataformas digitales en el mundo del trabajo: ¿avance o retroceso?" coincidimos con el autor en que *"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"*.

También es cierto que -como expone el autor citado- no se puede dejar de destacar que 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. Basta con las cifras aproximadas que se introdujeron en el presente trabajo que arrojan que un gran grupo de trabajadores han optado por este tipo de actividad, lo cual también genera moviliza la economía argentina que se encuentra débil, golpeada y con pérdida de puestos de trabajo. Este sector de la economía registra altas tasas de inversión y crecimiento, a contramano del estancamiento económico.

Sin embargo, la contracara es la precarización laboral y la pérdida de calidad en los empleos. Nos encontramos frente a una oportunidad y conveniencia de acometer una intervención de los sujetos con poder normativo.

Cómo abogados estudiosos del derecho laboral, debemos repensar los vínculos laborales, máxime en el contexto actual de pandemia e informatización que han adquirido la mayoría de los trabajos. Es el momento de plantear nuevas ideas y formas de contratación que se adapten a la nueva realidad.

La pandemia puso al descubierto un sistema laboral que tal vez ya no funciona para las nuevas modalidades de negocios y sus requerimientos, así como para el modo en que hoy eligen ejecutar sus tareas los trabajadores, pues entonces nos toca a nosotros saber adoptar una nueva organización a favor de los trabajadores las plataformas webs.

Podemos afirmar, que sí lo que hay que hacer es generar espacios de regulación para que las personas que quieran trabajar en una plataforma digital que no sea colaborativa tengan asegurados sus derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

Gelli, María Angélica, Constitución de la Nación Argentina, Comentada y Concordada, Quinta edición ampliada y actualizada, La Ley, Año 2018.

Grisolía, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, Abeledo Perrot, Ed. 2018.

Informe OIT “Trabajar para un futuro más prometedor” – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo – Oficina Internacional del Trabajo – OIT 2019.

Binstein, Gabriel “El empleo y las plataformas Uber, Rappi y otras. El presente”, MJ-DOC-14869-AR | MJD14869, 10/4/2019.

Diego, Julián A., “MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL”, Edición 2011.

Ackerman, Mario; Maza, Miguel Ángel ; Sudera, Alejandro ; Tula, Diego “MANUAL DE ELEMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL”, Edición 2017.

<https://www.lineasindical.com.ar/cuarentena-murieron-repartidores-trabajadores-pliegan-tercer-paro-internacional-actividad-n-1608009.html>

https://retina.elpais.com/retina/2019/08/23/tendencias/1566554787_942937.html

<https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Las-apps-de-delivery-ahorran-hasta-168-millones-de-euros-en-Espana-por-no-emplear-repartidores-20190920-0003.html>

<https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Las-apps-de-delivery-ahorran-hasta-168-millones-de-euros-en-Espana-por-no-emplear-repartidores-20190920-0003.html>

<http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Trabajadores-de-apps-de-delivery-en-Argentina.-La-lucha-en-tiempos-de-pandemia.pdf>

<https://www.diariojudicial.com/nota/83201>

<https://www.ambito.com/politica/aplicaciones/inminente-regulacion-ley-del-trabajo-digitales-n5086533>

<https://www.ambito.com/opiniones/trabajadores/el-impacto-la-ley-repartidores-y-apps-delivery-n5118298>

<http://estudiosmetropolitanos.com.ar/2020/07/20/trabajadores-de-plataformas-en-argentina-la-lucha-en-tiempos-de-pandemia/>

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242020000100097

<https://www.pagina12.com.ar/250949-un-proyecto-de-ley-para-regular-las-app-de-reparto>

<https://gestionsindical.com/tag/asociacion-de-personal-de-plataformas/>

https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC117330/jrc117330_jrc117330_dlp_counting_profiling.pdf

<http://congresosartra.com/MDQ-2019/BIRENBAUM-PLATAFORMAS%20AVANCE%20O%20RETROCESO,.pdf>