

GESTIÓN DE CONFLICTOS EN EL SECTOR DE TRABAJADORES DE PLATAFORMA

SILVANA MILLÁN¹ - PATRICIA ROVELLI²

En la presente ponencia, consideramos exclusivamente trabajadores de plataformas digitales a aquellos que realizan su trabajo a pedido a través de aplicaciones. Son utilizadas en el transporte, la entrega de productos y los servicios a domicilio. Las aplicaciones son utilizadas para conectar la demanda con el suministro de mano de obra, generalmente dentro de una zona geográfica delimitada.

Según el relevamiento realizado por el senador bonaerense Plaini, también referente de los vendedores de diarios, hay unos 100.000 trabajadores que prestan servicios de delivery para las empresas de plataformas digitales que operan en el país.

En todos los casos, sin ART, seguridad social, vacaciones, aguinaldo ni ningún tipo de beneficio que les correspondería por convenio.

Se propone abordar los conflictos que se presentan en las relaciones laborales con Repartos Ya S.A. conocida por su nombre de fantasía como Pedidos Ya y Rappi Argentina SAS, conocida en el mercado como Rappi en el ámbito bonaerense.

En el año 2020 ambas empresas fueron inspeccionadas por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires e intimadas a presentar documentación laboral que respalde la situación de sus trabajadores. Ante el incumplimiento verificado por la falta de presentación de la misma, el Ministerio de Trabajo procedió a labrar acta de infracción y aplicar sendas multas.

A la fecha de elaboración del presente trabajo, la situación laboral de estos trabajadores sigue sin resolverse. Se analizarán cuestiones administrativas y

¹ CV. Abogada, UBA. Mediadora, MJDDHHN. Especialista en Docencia Universitaria, UNDMP. Especialista en Derecho Ambiental, Universidad Castilla la Mancha. Especialista en Métodos Alternativos de Resolución de Disputas, UBA. Especialista en Metodologías y Didácticas aplicadas a la Educación a Distancia, Universita Guglielmo Marconi, Roma Italia. Docente Universitaria e Investigadora de UNTREF. Universidad FASTA. Titular de Cátedra de Universidad Atlántida Argentina. Diplomada en Teletrabajo y Transformación Digital. Colaboradora frecuente de Editorial Errepar- Erreius. Maestranda de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales.

² CV. Contadora Publica UNLP. Especialista en Sindicatura Concursal UNLP-CPCEPBA. Profesora adjunta de Contabilidad I (Bases y Fundamentos) UNLP. Profesora Adjunta Actuación Profesional Laboral y Previsional UNLP. Maestranda de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales UNTREF. Diplomada en Habilidades Verdes y Transición Ecológica Justa GNT

proyectos de ley para regular las apps de delivery y la Creación del Registro Nacional, Único y Obligatorio para Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas en Aplicaciones.

I. Introducción

En la presente ponencia, consideramos exclusivamente trabajadores de plataformas digitales a aquellos que realizan su trabajo “a pedido” a través de aplicaciones. Son utilizadas en el transporte, la entrega de productos y los servicios a domicilio. Las aplicaciones son utilizadas para conectar la demanda con el suministro de mano de obra, generalmente dentro de una zona geográfica delimitada.

El trabajo a pedido a través de aplicaciones originó en sus comienzos ciertas dudas acerca de la situación laboral de los trabajadores, se discutía acerca de su carácter autónomo o dependiente y, en este último supuesto, si las normas laborales existentes resultan o no aplicables a la particular modalidad de prestación de servicios que ofrecen tales aplicaciones.

No vamos a analizar en el presente trabajo la existencia o no de la relación de dependencia ni como se configura. Hay vasta jurisprudencia y doctrina al respecto.

Desde que profundizamos el estudio del tema de los trabajadores a pedido a través de aplicaciones, nos convencimos del carácter laboral del vínculo que en la mayoría de los casos los une a la empresa.

Según el relevamiento realizado por el senador bonaerense Plaini, también referente de los vendedores de diarios, hay unos 100.000 trabajadores que prestan servicios de delivery para las empresas de plataformas digitales que operan en el país.

En todos los casos, sin ART, seguridad social, vacaciones, aguinaldo ni ningún tipo de beneficio que les correspondería por convenio y/o normas propias de la Seguridad Social.

Nos proponemos abordar los conflictos que se presentan en las relaciones laborales con Repartos Ya S.A. conocida por su nombre de fantasía como Pedidos Ya y Rappi Argentina SAS, reconocida en el mercado como Rappi en el ámbito bonaerense.

En el año 2020 ambas empresas fueron inspeccionadas por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires e intimadas a presentar documentación laboral que respalde la situación de sus trabajadores. Ante el incumplimiento verificado por la falta de presentación de la misma, el Ministerio de Trabajo procedió a labrar acta de infracción y aplicar sendas multas.

II. El llamado caso Pedidos Ya

El Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires inicia una inspección a la empresa REPARTOSYA S.A. conocida en el mercado como Pedidos Ya, en

las ciudades de La Plata, Quilmes, Avellaneda, Lanús, Ramos Mejía, Lomas de Zamora y Banfield, todas ellas de jurisdicción bonaerense.

Las actas fueron labradas con fechas 02, 03, 07 y 10 de julio del año 2020 en las cuales se relevaron 71 personas dedicadas a la tarea de reparto o delivery a través de una plataforma digital en favor de la empresa mencionada.

A su vez, le fue requerida la presentación de la siguiente documentación referida a las personas interrogadas:

- libro especial del art. 52 de la LCT,
- recibo de pagos de sueldos,
- constancias de afiliación a la ART,
- aceptación de solicitud de alta temprana,
- protocolo de higiene Covid 19 y
- constancia de la entrega de ropa de trabajo y elementos de protección personal (EPP)

En el mes de agosto de 2020 REPARTOSYA S.A. presenta descargo y documentación aclarando en su escrito de la existencia de ocho personas relevadas de las cuales desconoce todo tipo vínculo, es decir “no están relacionadas con la empresa bajo una relación de dependencia ni bajo contrato comercial alguno”.

Respecto del resto de los repartidores interrogados, la empresa manifestó que solo uno de ellos se encuentra bajo relación de dependencia y del resto desconoce la existencia de un vínculo laboral ya que se encuentran bajo las prescripciones de un contrato de locación de servicios, siendo a cargo de los repartidores la emisión de las facturas por sus “honorarios”, lo que no implica subordinación técnica, jurídica ni económica.

El órgano administrativo concluye que la empresa en su escrito presenta documentación defectuosa y otra que directamente no presenta, constituyendo esas situaciones una infracción a las leyes N° 10.149, N° 12.415 y el decreto 6.409/84.

En septiembre de 2020 se inicia el sumario por violación a la siguiente normativa:

- artículos 52, 128 y 140 de la Ley Nacional N° 20744;
- artículo 7 de la Ley Nacional N° 24013;
- artículo 27 de la Ley Nacional N° 24557;
- artículo 2 de la Resolución SRT 299/11,
- Resolución MTBA N° 135/2020,
- Resolución MTBA N° 151/2020

Posteriormente proceden a notificar a la ahora infraccionada indicándole que podrá efectuar descargo en el plazo de 5 (cinco) días hábiles

Presentado el descargo -siempre en el sentido de desconocer la relación de dependencia de los 70 repartidores, siendo ellos “profesionales independientes y autónomos”-, se dispone precluido el período de prueba (algunas de ellas no fueron producidas) y en marzo de 2021 se cierra el sumario.

Finalmente, en junio de 2021 el Ministerio de Trabajo resolvió aplicar a REPARTOSYA S.A. una multa de \$ 17.690.400,- por los incumplimientos a la normativa laboral nacional y provincial que ya fueran detallados.

Cumplidas y agotadas las instancias administrativas y previo pago de la multa impuesta, REPARTOS YA S.A. inicio ante el Tribunal del Trabajo N° 1 del Departamento Judicial La Plata, los autos caratulados REPARTOS YA S.A. S/ APELACION DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA, expediente N° 49008.

Con fecha 24 de noviembre de 2021 el Tribunal se expide confirmando la decisión del Ministerio de Trabajo por la cual, por aplicación de la presunción del art. 23 de la LCT, ante la verificación de la prestación de tareas por parte de los inspectores, consideró como laborales las relaciones constatadas entre la empresa "Repartos YA S.A." y los repartidores relevados.

En febrero de 2023 las actuaciones fueron elevadas a la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires y allí aún se encuentran.

III: El caso Rappi

Situación no muy distinta a la empresa anterior, se da en la empresa RappiArg S.A.S conocida en el mercado como Rappi.

En las mismas fechas y en las mismas zonas que se interrogaron repartidores que dijeron trabajar para la empresa Pedidos Ya, el Ministerio de Trabajo hizo lo propio con 65 personas que dijeron trabajar para Rappi.

Se intima a la inspeccionada a presentar idéntica documentación laboral que Pedidos Ya.

En agosto de 2020, Rappi presenta descargo la siguiente documentación, entre otras:

- Términos y Condiciones – Rappi donde indica que "Rappi facilita la intermediación entre cadetes/repartidores independientes (en adelante los Rappitenderos) y personas físicas/jurídicas que requieran de un servicio de cadetería (en adelante Usuarios) constando el mismo de 13 cláusulas;
- Términos y Condiciones – Rappitenderos, aplicable exclusivamente a los repartidores que utilicen la plataforma, resaltando que "...bajo ninguna circunstancia los rappitenderos serán considerados empleados por Rappi ni por ninguno de sus afiliados, ni tampoco se considerará que los servicios que realice el rappitendero son encomendados por Rappi...", constando de 12 cláusulas.

En el escrito de descargo, la empresa deja manifiesto que se le exige "presentar documental respecto del personal a fin de comprobar sobre sobre el registro de los mismos como trabajadores, cuando estos no son tal"

"No pesa sobre Rappi la obligación legal de registrar a los repartidores que usan su plataforma..." "por cuanto se trata de trabajadores libres e independientes que utilizan la plataforma de Rappi en calidad de usuarios para

ofrecer y comercializar sus servicios, máxime cuando los mismos han sido encontrados en lugares ajenos al establecimiento de Rappi”

La autoridad administrativa, a tenor de la documentación acompañada, constata infracción a los puntos incumplidos y con fecha septiembre de 2020 se dispuso la instrucción del Sumario previsto en el artículo 56 de la Ley N° 10.149.

La sumariada presentó descargo en tiempo y forma, pero no procedió a producir algunas pruebas, atento a ello el sumario se tiene por cerrado en marzo de 2021, encontrándose el expediente en condiciones de dictar resolución.

En junio de 2021 se aplica a Rappi multa de \$ 16.426.800 pagada en junio de 2021 e interpone recurso de apelación, el cual es concedido, recayendo el mismo en el Tribunal de Trabajo N° 2, también del Departamento Judicial La Plata.

En septiembre de 2021 el Tribunal resolvió en su punto 3 de la sentencia: “Desestimar el recurso de apelación deducido por “RappiArg. S.A.S.” y confirmar la Resolución N° 2021-1858-GDEBA.SSTAYLMTGP, del 18/6/2021, del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (arts. 14 bis, 18 y 75.22, Constitución Nacional; 21, 23, 103, 105, 112, LCT; arts. 12 y cc. Convenio 81 de la O.I.T.; art. 1, Convenio 95 de la O.I.T.; arts. 3, 4 y 5, Anexo del Pacto Federal del Trabajo; art. 1.c., Res. 2/19, Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil; arts. 54 y 61, ley 10.149, art. 2, ley 11.653; art. 30 dec. Ley 7643/69).”

En abril de 2022 las actuaciones fueron elevadas a la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, donde se encuentran a la fecha de elaboración del presente trabajo (agosto de 2023).

IV. Situación actual de las personas relevadas

A julio de 2023 hemos realizado un cotejo de datos registrales de los repartidores relevados en ambas empresas, a fin de obtener la situación laboral actual de los mismos.

Pudimos observar que de las setenta y una personas interrogadas que dijeron trabajar para **Pedidos Ya**:

- Una fue reconocida en relación de dependencia de la empresa Repartosya S.A. pero a la fecha de este cotejo se encuentra bajo la dependencia de otro empleador.
- Nueve figuran otras personas con ese número de documento
- Doce no figuran datos personales ni CUIL
- Veintiuna tienen la baja en el monotributo por cese de actividades, fallecimiento o falta de pago.
- Nueve están en relación de dependencia con un empleador distinto a Repartosya S.A.
- Diecinueve continúan activos en el monotributo

Es decir que si depuramos el total de setenta y una personas no considerando los tres primeros renglones listados (ya que están en relación de dependencia reconocida o bien no es posible identificarlos), nos da un total de cuarenta y nueve trabajadores de los cuales el 38 % sigue siendo monotributista (diecinueve personas), 18% tiene un trabajo en relación de dependencia (nueve personas) y casi el 43% se dio de baja en el monotributo por motivos diversos (veintiuna personas), tal como puede observarse en el gráfico 1.

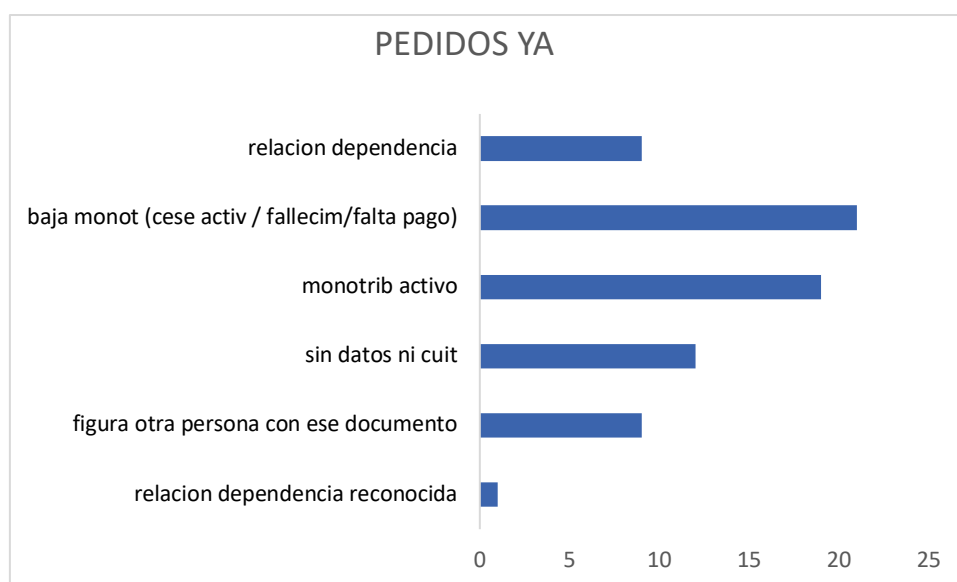


Gráfico 1 (elaboración propia)

De las sesenta y cinco personas relevadas que dijeron prestar servicios para **Rappi**, encontramos que:

- Dos figuran otras personas con ese número de documento
- Treinta y una no figuran datos ni CUIL
- Doce tienen la baja en el monotributo por cese de actividades, fallecimiento o falta de pago.
- Ocho están en relación de dependencia con un empleador distinto a Repartosya S.A
- Doce continúan activos en el monotributo

De no considerar a las personas que no han podido ser identificadas (treinta y tres en total), el 37.5% sigue siendo monotributista (doce personas), el 25 % tiene trabajo en relación de dependencia con un empleador distinto de Rappi (ocho personas) y 37.5 % están dados de baja en el monotributo por causas diversas (doce personas), según Gráfico 2.

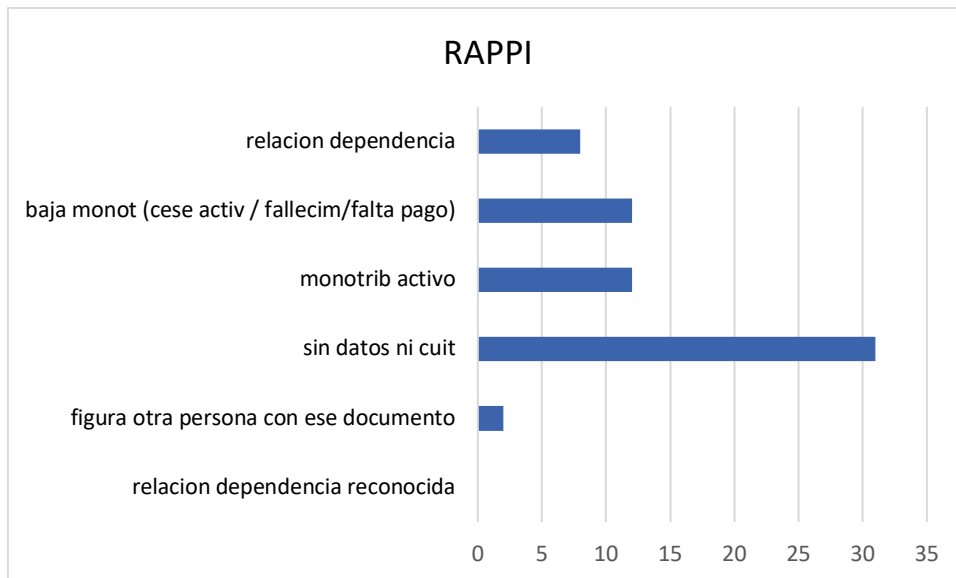


Gráfico 2 (elaboración propia)

Nótese el tiempo transcurrido entre el inicio de las actuaciones por el Ministerio de Trabajo y la fecha de elaboración del presente artículo. Desde julio de 2020 hasta agosto de 2023, pasaron más de tres años.

En este tiempo, treinta y tres personas en total se dieron de baja en el monotributo y no figuran en relación de dependencia, es decir, pasaron a estar en la economía informal, sin ningún tipo de beneficio de la seguridad social.

Continúan en el monotributo treinta y una personas, pero no se puede establecer si lo hacen para las empresas inspeccionadas o realmente son trabajadores independientes.

Puede afirmarse que el procedimiento inspectivo llevado a cabo por la autoridad administrativa, detectó personas que consideró en relación de dependencia de las empresas bajo análisis, -relación desconocida por estas- y les aplicó la multa por incumplimiento a las normativas laborales, no resolvió de modo alguno la problemática de estos trabajadores, que en muchos casos fueron volcados a la informalidad.

V. Otras cuestiones respecto a los trabajadores de plataformas

En la ciudad de La Plata un grupo de trabajadores dio nacimiento a la denominada “Asociación Civil de Repartidores Independientes (ACRI)” que a diferencia de otras organizaciones, no plantea problemas respecto del trabajo independiente de la planta integrante de estas plataformas, sino que su objetivo esencial es lograr que exista una cobertura por accidentes o enfermedades, cobertura de seguro social y de vida.

Se habla de una organización que surge a partir del incremento en el nivel de inseguridad que padecen los trabajadores que se desempeñan en las calles, por lo cual el interés en su representación parecía estar ceñido a dicho problema y los logros en materia de beneficios sociales resultan accesorios.

Un caso a analizar es el siguiente: *“en el mes de julio de 2020, esta Asociación firmó un convenio con el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires y con la empresa Glovo, a partir del cual se compromete a los/as trabajadores/as del delivery para que presten su colaboración en el alta temprana del delito en dicha provincia. Iniciativa que fue repudiada por otra organización que dice representar a los/las deliverys en el mismo territorio: la Asamblea de Repartidores de La Plata. Esta última acusa, además, a la ACRI de no representar fielmente los verdaderos reclamos de los/as repartidores/as, como la necesidad de un seguro contra robos o la posibilidad de rechazar pedidos en zonas inseguras sin sufrir sanciones”*³.

Otro ejemplo se dio en el mes de junio del año 2020, cuando la "Asociación de Empleados de Comercio (AEC)", en la provincia de Santa Fe, tomó la decisión de instalar una carpa sanitaria con el fin de brindar apoyo y asistencia a los trabajadores de la empresa "Pedidos Ya" que se encontraban en lucha por reclamos frente a los reiterados incumplimientos laborales por parte de la plataforma. La demanda principal esbozada por dicha agrupación gremial y los trabajadores de deliverys vinculados a la misma se concentraban en la registración y blanqueo de la relación laboral que los une a la plataforma, que hasta el momento se encontraban en una situación precaria en calidad de asalariados.

Así, una noticia del momento destaca que *"según informaba la asociación sindical, hasta el momento de la protesta, eran 60 los/las trabajadores/as de Pedidos Ya representados por ella, pero, al mismo tiempo, eran entre 400 y 500 trabajadores/as los que la AEC pretendía incorporar a su representación. Es importante destacar, en este caso, que la AEC cuenta con personería gremial, por lo cual, también está en condiciones de representar plenamente a los/as trabajadores/as del sector, pero, en este caso, se trataría de la representación a nivel local. Sin embargo, el hecho que esta asociación local reclame la representación de estos/as trabajadores/as en la ciudad de Rosario, y perteneciendo la misma a la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS), puede impulsar un reclamo de dicha representación por parte de esta última, pero ya a nivel nacional, o por cualquiera de sus otras filiales en cualquier lugar del país y también a nivel local, como lo hace la AEC de Rosario."*⁴.

En el año 2021, desde la organización de los "Jóvenes Trabajadores Precarizados (JTP)" se impulsó el "Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto por Aplicación (SITRAREPA)", el cual tenía como premisa la representación de aquellos trabajadores de delivery dentro del territorio argentino. Tal agrupación compareció ante el "Ministerio del Trabajo" peticionando su registro.

Como puede advertirse, existe una variedad a nivel de representación y con diferentes tipos de demanda, lo cual a su vez genera necesariamente roces y

³Infoplatense, 31 de julio de 2020: Repartidores platenses rechazaron el convenio para contribuir en la detección del delito. <https://www.infoplatense.com.ar/nota/2020-7-31-9-18-0-repartidores-platenses-rechazaron-el-convenio-para-contribuir-en-la-deteccion-del-delito>

⁴ Página 12 (29/5/2020): La Red de Trabajadores Precarizados reclama regulación, ART y obra social. <https://www.pagina12.com.ar/269013-la-red-de-trabajadores-precarizados-reclamaregulacion-art->

peleas internas entre las mismas organizaciones que luchan por asumir la representación única de los trabajadores de este rubro. Ahora bien entre ellas, una sola organización es quien asume la representación plena a nivel nacional y otra a nivel local. Las demás organizaciones, son más nuevas y no alcanzaron hasta el momento la simple inscripción.

De todas maneras, la falta de una regulación concreta sobre la naturaleza de la actividad y esencialmente las características propias de la relación laboral que tal circunstancia implica, abriéndose un espacio de duda respecto de cual o cuales podrían o debieran ser las organizaciones que se encuentran con posibilidades y en condiciones de asumir la representación del núcleo de trabajadores.

Otro de los inconvenientes que surge al momento de representar los intereses de los trabajadores encargados de los repartos dentro de las plataformas, es la configuración de una identidad del grupo de trabajadores. Tal identidad, que esencialmente tiene su obstáculo como consecuencia del vínculo instantáneo o circunstancial de la mayoría de los trabajadores que integran la actividad. Se tratan en su mayoría de personas de corta edad que tienen la intención de obtener un trabajo con rápida salidas en el mercado, a partir de lo cual se obtienen ingresos dentro de lo que se denomina “en transición”, desde aquellos que llegaron al país en la búsqueda de lograr obtener una mejor situación económica y que al momento no cuentan con los medios o herramientas para insertarse dentro de un trabajo que exija determinada calificación o formación.

De tal manera, el paso de los trabajadores en estas plataformas es continuo, integrando un grupo de personas con gran nivel de fluctuación y de tal manera con una dificultad a la hora de establecer una cercanía en las relaciones sociales y duraderas entre sus integrantes.

Ahora bien, otro de los factores a tener en cuenta es el desconocimiento que existe de gran parte de los dependientes de las aplicaciones sobre la existencia de un gremio o sobre la posibilidad de que exista una agrupación que acuda en respeto y protección de sus intereses o bien directamente el rechazo de los mismos como chance de representación.

De tal manera, si en algún momento sucedió tal circunstancia se refiere a casos puntuales frente a un reclamo específico y quizá controversial y a partir de la reunión espontánea de los integrantes de esas plataformas.

Así, tanto la dispersión existente a nivel sindical como así también la falta de una identidad colectiva que afiance las relaciones o el desconocimiento o rechazo de los sindicatos, generaron una serie de movilizaciones o reclamos a los empleadores o al propio gobierno no alcancen el nivel de masividad tal que puedan asumir la representación al grupo de trabajadores.

VI. Proyectos Pendientes

A partir del 2018 que se han presentado iniciativas ante el Congreso de la Nación. Asimismo el Poder Ejecutivo Nacional y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social han elaborado su propio proyecto.

El punto neurálgico en el cual se centran los diferentes proyectos es en la naturaleza jurídica de la relación. Se citan a continuación los mismos para luego abordar los puntos esenciales de cada una de ellas a mayo 2023.

AÑO	PROYECTO DE LEY
2019	
1	S-2500/19. Senador Nacional Lovera. “Actividad de los Trabajadores Contratados mediante Plataformas Digitales.”
2	Expediente 3713-D-2019. Del Plá. “Prohíbese la publicidad de las empresas de reparto que ponga en riesgo la vida del trabajador.”
3	Diputado Nacional Medina. “Modificación de la Ley de Contrato de Trabajo. Incorporación Título XVI- Del Trabajo a través de Plataformas Tecnológicas.”
2020	
4	MTESS. Poder Ejecutivo- “Estatuto del Trabajo de Plataformas Digitales bajo Demanda”
5	Senador Nacional Losteau. “Régimen Especial de Trabajo Autónomo en los Contratos de Economía bajo Demanda.”
6	Diputado Koenig. “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para la Persona Humana Trabajadora de Plataformas Digitales.”
7	Expediente 3482-D-2020. Diputada Nacional Carrizo. “Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas.”
2023	
8	E-200-22-23- Senador Provincial Bonaerense Plaini. “Creación de Registro Provincial, Único y Obligatorio para Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas de Aplicaciones (APP)”. Octubre 2022
9	Diputada Nacional- Martínez. Creación del Registro Nacional, Único y Obligatorio para Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas en Aplicaciones. Mayo 2023

VI.1 Propuestas fundamentales de cada proyecto.

1. S-2500/19. Este proyecto presentado por Daniel Lovera consta de 8 artículos. Hace hincapié en la relación de dependencia y en la aplicación de la Ley núm. 26377 de Corresponsabilidad Gremial. En sus fundamentos afirma que a la fecha se estima un total de 300.000 trabajadores en dicho ámbito prevaleciendo los jóvenes siendo la edad promedio 38 años.
2. Expediente 3713-D-2019. Consta de 12 artículos Romina del Plá considera la relación de dependencia manteniendo el foco en el principio de indemnidad laboral y en la salud de los trabajadores: prohibición de mochilas en las espaldas, publicidad que incentive entregas rápidas y el

uso de celulares mientras se conduce. Promueve la entrega de ropa y cajas de reparto. Indica una sanción a las empresas incumplidoras a una multa inicial equivalente a 10 (diez) salarios mínimos por cada trabajador inscripto en la aplicación apartándose así de las leyes 26940 y 26941.

3. En este caso el diputado Medina en sus fundamentos refiere a la solicitud realizada por OIT a Argentina para crear un marco legal apropiado para los trabajadores en cuestión y comenta las investigaciones realizadas contemporáneamente por CIPPEC y BID. A tal fin propone incorporar a la actual LCT el Título XVI “Del Trabajo a Través de Plataformas Tecnológicas”, artículos 278-284 en los mismos define el trabajo en plataformas tecnológicas y las plataformas tecnológicas. Considera que los trabajadores deberán estar inscriptos en el régimen autónomo o de monotributo según corresponda emitiendo a tal fin factura electrónica por los servicios prestados. Las empresas podrán exigir la exclusividad. Añade el límite de la jornada laboral.
4. Proyecto de Ley “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales bajo Demanda”. A través del mismo el MTESS crea un Estatuto para este colectivo de trabajadores considerando que la actual LCT resulta insuficiente. De su articulado se desprende que otorga inferiores derechos a los plasmados en la ley Centeno. Consta de XVII Títulos y 53 artículos.

TÍTULOS	TEMÁTICA	ARTÍCULOS
I	Condiciones Generales	1-5
II	Jornada de Trabajo	6-8
III	Remuneraciones	9-14
IV	Vacaciones	15-17
V	Protección a la Mujer Gestante	18-19
VI	Régimen de Enfermedades y Accidentes Inculpables	20-22
VII	Régimen Disciplinario	23
VIII	Extinción de la Relación Laboral	24-30
IX	Derecho de Información	31
X	Condiciones y Elementos de Trabajo	32-34
XI	Compensación de Gastos y Resarcimiento de Daños	35-36
XII	Reputación Digital y Portabilidad de Datos	37
XIII	Seguridad e Higiene	38-41
XIV	Capacitación y Formación Profesional	42-43
XV	Derechos Colectivos	44

XV ⁵	Seguridad Social	45-51
XVI	Disposiciones Generales	52-53

El Estatuto solo se aplicaría a las empresas que administran plataformas. Y a los trabajadores que realizan su actividad bajo la dependencia de las mismas. Expresamente los excluye de la Ley de Contrato de Trabajo rigiendo en lo que resulta compatible y no se oponga a las modalidades del régimen establecido.

Con respecto a la Jornada de Trabajo, su artículo tercero dispone que los trabajadores pueden disponer de la misma obligándolos a realizar los viajes o envíos que se les encarguen dentro de los términos del contrato. Define el instituto de la jornada laboral en su artículo sexto: "...Todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición de la empresa, a partir del **logueo** en la aplicación, hasta que se desconecta por su voluntad..." El **logueo** es un proceso a través del cual el trabajador accede a la aplicación mediante su usuario y contraseña personal. La organización determinará la asignación de **logueo** ya sea por día, franjas horarias o ambos obedeciendo a cuestiones de producción y no arbitrarias. Es la patronal quien deberá informar a los trabajadores/as el cupo máximo de los mismos.

El límite de la jornada es de 48 horas semanales con descanso diario de 12 horas prohibiéndose la realización de horas suplementarias. (Artículos 7º y 8º).

Un punto a destacar es el plasmado en el título referente a la extinción de la relación, en el cual se dispone un derecho de dejar de loguearse en forma definitiva operando ello como renuncia y la modalidad de extinción por la "omisión de logueo" por el término de 30 días corridos considerado ello como abandono de trabajo. Si es la empresa la que bloquea el logueo corresponde indemnización (resarcimiento tarifado). La misma no opera en casos de despido por justa causa.

En relación a la remuneración el art. noveno dispone una remuneración mínima garantizada equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil, (SMVM) proporcional a las horas trabajadas. Al presente momento el SMVM asciende a \$ 87.962 (pesos ochenta y siete mil novecientos sesenta y dos), es decir, que ello no alcanza para cubrir las necesidades básicas de la persona humana. El artículo décimo hace saber que la remuneración mínima garantizada se incrementará con el adicional que corresponderá por viaje, envío, entrega o distribución, considerando la distancia, el tiempo de realización y el lapso de espera aún cuando el mismo no se realiza por responsabilidad del cliente o proveedor. Es en este punto donde puede observarse el salario a destajo analizado en el punto 8.a. El artículo undécimo adiciona un 20% cuando las situaciones meteorológicas resulten adversas sea por tormentas o lluvias. Y otro 20 % cuando el trabajador provea la movilidad o la infraestructura para el traslado de productos. Avanza la ley exponiendo que la propina en ningún caso es considerada remuneración violando con ello lo dispuesto por el Convenio núm.

⁵ Son XVII títulos pues se ha verificado dos títulos sobre "Derechos colectivos" y "Seguridad social" enumerados como títulos XV.

95 OIT en su artículo primero. Sí obliga a las empresas a resarcir a los trabajadores por daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión de trabajo. También la parte empleadora debe capacitar al inicio de la relación laboral sobre el trabajo en sí mismo y en relación a las normas de tránsito, seguridad personal, salubridad e higiene en el caso de reparto de sustancia alimenticias.

La licencia anual ordinaria considera la antigüedad del trabajador al 31 de diciembre considerando un día por cada 120 horas trabajadas. Regula la protección de la mujer gestante considerando tres cuestiones:

- Prohibiendo el logueo durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días posteriores al nacimiento,
- Asignándole el derecho a las Asignaciones Familiares pertinentes
- Creando una presunción de que el despido es injustificado si se produjera dentro del plazo de siete meses y medio antes o subsiguientes a la fecha de parto.

No contempla horas de lactancia ni período de excedencia.

Incorpora el principio de igualdad y no discriminación al referirse al método de aplicar los algoritmos, sin embargo no hay garantía que ello llegue a cumplirse, (art. 3). El derecho a la información se consagra en el artículo 31 sosteniendo que cuestiones debe informar la empresa a sus trabajadores, más ello es una adhesión pues no hay diálogo entre las partes para consensuar.

Incluye el concepto de “reputación digital” más se requeriría de un decreto reglamentario y/o ampliar la cuestión a través de la disponibilidad colectiva ya que lo dispuesto resulta insuficiente al expresar solamente que no debe menoscabar la dignidad u honra del trabajador/a.

Se diferencia sustancialmente de la LCT en relación a enfermedades y accidentes inculpables poniendo a cargo del empleador la creación de un fondo de reserva para cada trabajador/a conformado por una contribución patronal equivalente a tres remuneraciones diarias promedio conforme lo abonado durante los últimos seis meses.

En el título pertinente a Higiene y Seguridad obliga a la empleadora a la contratación de Aseguradora de Riesgos del Trabajo- ART- y a cumplir con la normativa prevista en la Ley de Higiene y Seguridad Industrial. Por último los derechos colectivos, en verdad, se encuentran plasmados genéricamente sin dar importancia alguna a esta cuestión.

5. Régimen Especial de Trabajo Autónomo en los Contratos de Economía bajo Demanda.

En sus fundamentos el proyecto entiende a la economía bajo demanda a la que comprende modelos de consumo y provisión de servicios en los que participan las siguientes partes: una Plataforma Digital que actúa como intermediaria entre un particular que presta un servicio y un consumidor; el profesional autónomo que presta el servicio de traslado de cosas muebles, que aquí llamamos Trabajador Autónomo de Plataformas Digitales (TAPD); y el

usuario/consumidor que lo requiere, conforme a sus necesidades y preferencias. Consta de 19 artículos distribuidos en cuatro títulos:

TÍTULO	CUESTIONES ABORDADAS
I	DEFINICIONES y ALCANCES
II	PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LOS TAPD
III	TRATAMIENTO IMPOSITIVO DE LOS TAPD
IV	DISPOSICIONES FINALES

En el primer título define el contrato de economía bajo demanda, plataforma digital, trabajador autónomo de plataformas digitales. Determina el ámbito de aplicación, las obligaciones y limitaciones de la plataforma, el descanso del trabajador. El trabajador debe contar con un seguro de accidentes personales.

En lo referido a seguridad social, los TAPD deben dar cumplimiento a sus obligaciones previsionales y tributarias mediante su inscripción en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, instituido por la Ley 24.977 o Régimen General según corresponda.

Específicamente propone la aplicación subsidiaria del Código Civil y comercial de la Nación ante cualquier conflicto derivado del contrato (libertad de formas) recalcando así el carácter autónomo de la relación.

6. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para la Persona Humana Trabajadora de Plataformas Digitales. 0821-D-2020.

Dicho proyecto consta de 12 títulos y 70 artículos conforme el siguiente esquema:

TÍTULOS	CUESTIONES ABORDADAS
I	Disposiciones Generales. Arts. 1-10
II	Documentación de la Persona Trabajadora. Art. 11
III	Remuneración. Arts. 12-16
IV	Sueldo Anual Complementario. Art. 17
V	Régimen de Descansos y Licencias. Arts. 18-24
VI	Protección de la Maternidad. Estabilidad. Arts. 25-30
VII	De las Enfermedades y Accidentes Inculpables. Arts. 31-32
VIII	De la Extinción del Contrato de Trabajo. Arts. 33-38
IX	De los Beneficios Previsionales, de la Asignación Universal por Hijo y de la Protección frente a Riesgos del Trabajo. Arts. 39-42
X	Comisión Nacional de Trabajadores en Plataformas Digitales.

	Arts. 43-48
XI	Tribunal de Trabajo para la Persona Humana en Plataformas Digitales. Arts. 49-59
XII	Disposiciones Finales y Complementarias. Arts. 60-70

El proyecto es sumamente detallado, siendo su articulado compuesto por varios incisos en los puntos esenciales. Entre sus rasgos más relevantes propone la creación de un régimen especial de seguridad social tanto para empleados del servicio doméstico como para los trabajadores de plataformas digitales y un sistema de registro simplificado de trabajadores de plataformas a cargo del Poder Ejecutivo.

Considera crear dos organismos: Un Tribunal de Trabajo en el ámbito del MTESS para dirimir las cuestiones en el ámbito de Capital Federal y la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Plataformas Digitales (CNTPD) como autoridad de aplicación de la ley.

Define a la persona humana prestadora del servicio e incluye diferentes rubros –no taxativos-: Transporte de pasajeros, de pequeños paquetes y de carga, Maestranza, reparación y aseo; Mensajería y cadetería; labores domésticas, niñeras, auxiliares gerontológicas.

Propone tres categorías de trabajadores/as: La primera comprende a las relaciones laborales de personas trabajadoras que presten tareas durante hasta 10 horas semanales, la segunda personas trabajadoras que presten servicios durante hasta 25 horas semanales y la tercera personas que presten labores durante hasta 45 horas semanales. A los fines del encuadramiento se computará la totalidad de horas durante las cuales la persona trabajadora permanezca conectada a la Aplicación de la Plataforma Digital.

Incluye el pago de salario mínimo, sueldo anual complementario, licencias, vacaciones, la protección de las personas humanas gestantes, accidentes y seguro de riesgos del trabajo.

7. Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas. Exp.3482-D.2020.

El presente proyecto consta de 67 artículos distribuidos en siete Títulos, a saber:

TÍTULOS	TEMAS ABORDADOS	
I DISPOSICIONES GENERALES	CAPÍTULO I	Condiciones Generales. Arts. 1-9.
	CAPÍTULO II	Jornada de Trabajo. Arts. 10-13.
	CAPÍTULO III	Remuneraciones. Arts. 14-22.
	CAPÍTULO IV	Vacaciones. Arts. 23-24.
	CAPÍTULO V	Licencias. Arts. 25-26.
	CAPÍTULO VI	Del Régimen de Seguridad Social. Arts. 27-

		28.
	CAPÍTULO VII	Régimen Disciplinario. Arts. 29-32.
	CAPÍTULO VIII	Derechos y obligaciones de las Partes. Arts. 33-35.
	CAPÍTULO IX	Extinción de la Relación. Arts. 36-40.
	CAPÍTULO X	Derecho de Información. Art. 41.
	CAPÍTULO XI	Condiciones y elementos de Trabajo. Arts. 42-47.
II	Régimen de Accidentes y Enfermedades Inculpables. Arts. 48-54	
III	Equidad Laboral. Arts. 55-58.	
IV	Reputación Digital. Arts. 59-61.	
V	Derechos Colectivos. Art. 62.	
VI	Registro Nacional de Plataformas Tecnológicas. Arts. 63-65.	
VII	Disposiciones Finales. Arts. 66-67	

En rasgos generales, el proyecto es un estatuto fuera de la LCT. Crea el Registro Nacional de Plataformas, con el fin de registrar a todas las plataformas de empleo que funcionen en el país. Incorpora el “Derecho al Olvido” considerando ello a la eliminación de todos los datos del trabajador/a una vez extinguida la relación laboral. Establece dos modalidades laborales: Autónoma y Dependiente en función de las horas disponibles en la plataforma. En el primer caso hasta 21 horas semanales y en el segundo para quienes se conecten entre 21 y 48 horas semanales.

Impone el pago de salario mínimo, seguros de riesgos de trabajo, beneficio jubilatorio, vacaciones, licencias por enfermedad y también licencias sin goce de sueldo.

8. Creación de Registro Provincial, Único y Obligatorio para Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas de Aplicaciones (APP). Octubre 2022. E-200-22-23

Este proyecto bonaerense de tan solo doce artículos tiene la prioridad de proponer la creación para la provincia de un Registro Provincial, Único y Obligatorio para trabajadoras y trabajadores de Plataformas de Aplicación bajo la órbita del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Tiene como función extender un certificado habilitante personal e intransferible al titular de la aplicación para cada trabajador y medio de locomoción afectado.

Este organismo será de acceso público y garantizará lo dispuesto por la ley que reglamenta el proceso constitucional de habeas Data (Ley 14.214).

Precisa cuáles serán las actividades que se incorporan al mismo comprendiendo a todas las diligencias, transporte, entregas y/o retiro de sustancias alimenticias, elementos varios, debidamente embalados y sellados hacia terceros ejecutadas en bicicleta rodada, motovehículo o automóvil.

En su artículo séptimo delega al Poder Ejecutivo a través de la autoridad de aplicación a fijar condiciones y requisitos de inscripción, el control de las condiciones del servicio y real cumplimiento de normas, derechos y obligaciones inherentes a la actividad.

El artículo cuarto incluye para su registro tanto trabajadores de jornada completa como jornada parcial aclarando que incorpora a trabajadores y trabajadoras que realicen las actividades por cuenta propia o ajena o de cualquier otra manera que genere la presunción de una relación laboral dependiente.

Exige a los titulares de las APP a denunciar la Aseguradora de Riesgos del Trabajo en la cual se encuentran afiliados los trabajadores y a notificar el horario de conexión y desconexión de la jornada laboral pactada.

El proyecto cuenta con la aprobación de la Cámara de Senadores bonaerense, e impulsado por Omar Plaini. Se estima que la provincia cuenta con 25.000⁶ repartidores entre las dos empresas más importantes: Rappi y PedidosYa.

9. Creación del Registro Nacional, Único y Obligatorio para Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas en Aplicaciones. Mayo 2023.

Ante el fracaso del proyecto bonaerense se presenta en el ámbito nacional la propuesta con fundamentos ampliados. Este Registro Único y Obligatorio tendrá a su cargo la sistematización, monitoreo y seguimiento de la información de personas empleadoras- jurídicas- y las personas humanas trabajadoras.

El Registro queda bajo el control del MTESS y asigna idénticas funciones que las dispuestas en el artículo séptimo del proyecto bonaerense ya comentado.

Las distintas formas y proyectos que se discuten deben tener como norte el brindar una solución a los problemas tanto legales como sociales del trabajo de plataforma, debiendo ser complementarias y no excluyentes de la legislación vigente. El problema no se resuelve a partir de un único proyecto destinado a resolver las falencias del sistema laboral actual, sino que se exige una solución global que interrelacione las diferentes instituciones del derecho laboral.

Conclusiones

Es innegable que la tecnología ha venido a transformar nuestra vida cotidiana y no es ajena a ello la aparición de las plataformas digitales, sobre todo en estos últimos años.

Estas aplicaciones permiten a las empresas administradoras o propietarias, organizar el trabajo de una forma distinta.

⁶ Información recuperada el 18.04.2023 de <https://www.iprofesional.com/economia/380466-avanza-iniciativa-para-regular-a-rappi-y-pedidos-ya-en-provincia>

Pero este cambio no tiene que venir aparejado de exclusión en la seguridad social, de perder protección, de perder derechos, de ganar precariedad.

Queda demostrado que el control ejercido por la autoridad competente a través de inspecciones, no soluciona el problema de los trabajadores de plataforma.

Varios intentos por regularizar la situación de estos trabajadores se han dado en los últimos años, todos infructuosos tal como ha quedado plasmado, tornándose urgente una solución para ellos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

EX-2020-17906181-GBEBA-DILMTGP

MT-0637-000027 PARTE A

MT-0622-001134 PARTE A

MT-0636-000030 PARTE A

MT-0636-000034 PARTE A

MT-0636-000040 PARTE B

MT-0636-000041 PARTE B

MT-0999-000006 PARTE B

PV-2020-20377465-GDEBA-DSILLMTGP

PV-2021-05680358-GDEBA-DSILLMTGP

RESO-2021-1856-GDEBA-SSTAYLMTGP

ACTA 2021-15397694-GDEBA-DPLTMTGP

MT-0636-000032 PARTE A

MT-0637-000031 PARTE A

MT-0622-001135 PARTE A

MT-0378-003670 PARTE A

EX 2020-17650996 GDEBA

ACTA-2020-21175037-GDEBADILMTGP

MT-0999-000003 PARTE B

RESO 2021-1858-GDEBA.SSTAYLMTGP

<https://mev.scba.gov.ar/>

<https://www.argentina.gob.ar/sssalud>

<https://www.afip.gob.ar/>

<https://www.anses.gob.ar/consultas/obra-social-codem>

<https://www.ilo.org/>