



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



ESCUELA DE
GRADUADOS
FCE - UNC



Universidad Nacional de Córdoba
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Graduados

Especialización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

TRABAJO FINAL

“LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN PLATAFORMAS DIGITALES”

Año 2022

Autor: Cr. Recalde Martín Alejandro. D.N.I: 37.875.978

Tutor: Prof. Dr. Salomon Marcelo José



La relación de dependencia en plataformas digitales por Recalde Martín Alejandro. se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICASESCUELA DE
GRADUADOS
FCE-UNC

UNC

RESUMEN

El avance de la tecnología y la introducción de las plataformas digitales en el mercado han creado nuevos conflictos en materia laboral. Se discute principalmente si existe o no una relación de trabajo entre las partes, ya que la aplicación afirma que sus trabajadores lo hacen por su cuenta, de manera autónoma y libre.

El objetivo de este trabajo es determinar si existe o no la relación de dependencia de los trabajadores en las plataformas digitales bajo demanda, específicamente las que prestan servicio de delivery.

Se realizó una búsqueda bibliográfica y análisis sobre la economía de plataformas digitales, un estudio exploratorio bibliográfico y descriptivo de la ley de contrato de trabajo, y por último un análisis jurisprudencial de fallos relevantes a nivel internacional y nacional de las plataformas digitales.

Bajo las perspectivas del análisis realizado, se concluye que en las plataformas digitales bajo demanda que prestan servicio de delivery, existe una relación de dependencia de la misma y trabajadores.

Palabras claves: plataformas digitales, plataformas on-line, aplicaciones, apps, empresas informáticas, geolocalización, crowdwork, delivery, reparto, autónomo, independiente, dependencia, subordinación.

ABSTRACT

The advancement of technology and the introduction of digital platforms in the market have created new conflicts in labor matters. It is mainly discussed whether there is no employment relationship between the parties, since the application states that its workers do it on their own, autonomously and freely.

The objective of this work is to determine whether or not there is a relationship of dependency of workers on digital platforms on demand, specifically those that provide delivery service.

A bibliographic search and analysis on the economy of digital platforms, an exploratory bibliographic and descriptive study of the employment contract law, and finally a jurisprudential analysis of relevant rulings at the international and national level of digital platforms were carried out.

From the perspectives of the analysis carried out, it is concluded that in the digital platforms on demand that provide delivery service, there is a relationship of dependence on it and workers.

Keywords: digital platforms, online platforms, applications, apps, computer companies, geolocation, crowdwork, delivery, distribution, autonomous, independent, dependency, subordination.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
METODOLOGÍA.....	2
RESULTADOS Y DISCUSION.....	3
1) Estudio exploratorio bibliográfico sobre las plataformas digitales.....	3
Clasificación de las plataformas digitales.....	3
Propósitos por lo que una aplicación puede ser creada y utilizada.....	4
Usuarios y actores involucrados.....	5
¿Quiénes trabajan en las plataformas digitales?.....	6
Sector de la economía de las plataformas digitales.....	6
Ventajas de las plataformas digitales.....	7
Desventajas de las plataformas digitales.....	8
Modelo de negocios de las plataformas digitales.....	10
Características del modelo de negocio.....	11
Funcionamiento de una aplicación bajo demanda.....	12
Situación actual de los trabajadores de plataformas digitales bajo demanda.....	13
Fundamentos brindados por las plataformas digitales bajo demanda para establecer que los trabajadores son independientes.....	14
2) Estudio exploratorio bibliográfico sobre el derecho laboral argentino.....	15
Definición contrato de trabajo, sus elementos y sujetos.....	16
Relación de trabajo.....	18
Subordinación técnica, económica y jurídica.....	18
Aspectos relevante de la resolución 198/2006 de la OIT.....	19
3) Análisis jurisprudencial internacional y nacional de la relación de dependencia en las aplicaciones bajo demanda.....	22
¿Libertad o disposición?.....	23
Dependencia económica.....	24
Dependencia jurídica.....	25
Establecimiento y dependencia técnica.....	27
Aporte de herramientas propias- ajenidad de los medios.....	28
Ajenidad de frutos y riesgos.....	30
Carácter personal de la prestación.....	31
Análisis fallo Argentino “Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ apelación de Resolución Administrativa”, 2021.....	32
CONCLUSIONES.....	40
BIBLIOGRAFIA.....	42

INTRODUCCION

El avance de la tecnología y la dinámica de un mundo cada vez más globalizado, que busca satisfacer sus necesidades en forma instantánea, han abierto un enorme portal a las empresas para reconfigurar la estructura económica de muchos sectores, modificando patrones y hábitos de consumo en distintos mercados y transformando el paradigma productivo clásico. De tal modo que se ha creado un nuevo concepto para abarcar este fenómeno: “la economía colaborativa”, que ha generado una gran cantidad de empleos en la última década y presenta una continua expansión, manifestada en la proliferación de aplicaciones que funcionan de “intermediarias” en todo tipo de actividades: desde servicios de transporte, finanzas y turismo hasta servicios profesionales, culturales y de delivery, entre muchos otros, lo que dificulta establecer una definición precisa que comprenda todas sus formas (Cañigüeral et al., 2018).

Las plataformas digitales están cambiando la manera en que los ciudadanos interactúan entre sí, en cómo ofrecen y consumen servicios, e incluso cómo se organiza el trabajo en términos generales. Al mismo tiempo, desafía a las instituciones y a las regulaciones de la industria tradicional, alterando la naturaleza de la competencia, el orden jerárquico de los actores en muchos sectores, creando industrias y categorías completamente nuevas, e incluso haciendo colapsar algunos mercados existentes y abriendo otros nuevos (Cañigüeral et al., 2018).

Un aspecto importante, es que estas aplicaciones digitales no reconocen a las personas que realizan las tareas como “trabajadores”, privándolas de sus derechos. Es por eso, que uno de los puntos a plantearse en la actualidad es si estamos ante trabajadores autónomos que emplean los beneficios de una plataforma, o ante una nueva forma de subordinación en la que los controles de la prestación no han desaparecido, pero se han transformado (Fiatti, Gilda Graciela- Carrizo, Mónica L.2020).

El objetivo es develar si los trabajadores que prestan servicios en estas nuevas empresas virtuales siguen, de alguna forma, dentro del ámbito de dirección y control de éstas o, por el contrario, si la libertad concedida para la prestación del servicio es suficiente para convertirlos en trabajadores independientes y, por tanto, autónomos (Silva, 2019).

El aspecto en común que tienen estas plataformas, es que buscan insertarse de manera hostil en un mercado, como consecuencia de una ventaja competitiva que tiene

origen en la evasión de ciertas obligaciones y exigencias legales para realizar dicha actividad, como la completa desaprensión a la normativa laboral en perjuicio de sus trabajadores (Beltran de Heredia, 2020). Muchas veces, esa ventaja competitiva está inspiradas en el propósito de reducir el costo del trabajo por medio del desplazamiento de los derechos, total o parcialmente, que acompañan al contrato de trabajo típico (Goldin, 2020).

Los vacíos o zonas grises en la legislación han favorecido el desarrollo de las modalidades de empleo atípicas (del Carmen Pardo & Méndez, 2018).

En efecto, la rápida expansión de estas plataformas y su tendencia a incorporar a trabajadores por cuenta propia, frecuentemente bajo razón de “colaboradores”, “asociados”, ha generado controversias sobre la verdadera naturaleza de estas relaciones laborales. En cualquier caso, la forma que asumen las relaciones laborales en la economía de plataformas, pone de manifiesto problemas preexistentes que suelen observarse en torno a diversas formas de precarización del trabajo, que pueden ir desde la total informalidad hasta variadas formas de “empleo atípico”. Sin duda, una de las preocupaciones más recurrentes en este sentido apunta a las dificultades que estas inserciones laborales pueden implicar en términos de acceso a la protección social, cuya cobertura más integral está tradicionalmente ligada al trabajo asalariado registrado, de tiempo completo y estable (organización internacional del trabajo, 2021).

Estas modalidades de trabajo flexible pueden no ser tan regulares o estables como las relaciones de empleo tradicionales. Lo cual puede crear incertidumbre en cuanto a los derechos aplicables, llevando a precarización del sistema de seguridad social (Goldin, 2020).

Por todo lo dicho anteriormente, el objetivo de este trabajo es analizar y fundamentar si existe o no relación de dependencia en las plataformas digitales bajo demanda.

METODOLOGIA

Se realizó un estudio exploratorio bibliográfico sobre el análisis de la economía colaborativa para entenderla, analizando el concepto de plataformas digitales y con focalización en las de delivery, con el objetivo de dilucidar la relación que tienen estas con sus trabajadores, su aplicación y los efectos de su regulación. Así como también un

análisis descriptivo de la ley de contrato de trabajo y de los fallos más relevantes de jurisprudencia a nivel internacional y nacional sobre las plataformas digitales bajo demanda, haciendo hincapié a las de reparto de comida.

RESULTADOS Y DISCUSION

1) Estudio exploratorio bibliográfico sobre las plataformas digitales.

El trabajo en plataformas digitales surgió a principios de los años 2000 con el crecimiento de internet y la necesidad de contar con participación humana en las tareas necesarias para el buen funcionamiento de las industrias en línea. Los trabajadores pueden trabajar desde cualquier lugar del mundo en tanto tengan conexión a internet.

Las plataformas digitales brindan la infraestructura para que empresas den a conocer su servicio o producto por medio de anuncios, y también para que los trabajadores, desde una posición centralizada, encuentren tareas, un método para entregar el producto y la infraestructura técnica y financiera para cobrar por la tarea terminada (Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, 2019).

Las plataformas digitales se clasifican en 2 grandes Grupos:

- **Plataformas en Línea:** Los servicios a través de plataformas basadas en la web son aquellos que se pueden realizar sin necesidad de que trabajadores o clientes se desplacen y, por ende, pueden ofrecerse y demandarse desde cualquier parte del mundo. Así, a través de las mismas, organizaciones, empresas e individuos se ponen en contacto con una multitud de trabajadores dispersos geográficamente para contratar una amplia variedad de tareas, que el trabajador por lo general realiza desde su domicilio. Se trata de una modalidad conocida bajo el anglicismo de *crowdwork*. Estas actividades pueden requerir de niveles de calificación relativamente altos (por ejemplo, traducciones, creación y diseños de páginas web, servicios de programación, etc.) o habilidades básicas (por ejemplo, transcripción de audios, clasificación de imágenes, moderación y monitoreo de foros on-line, entre muchas otras).

El hecho de que las tareas en el modelo de *crowdwork* se realicen digitalmente habilita una competencia internacional entre los trabajadores a través de una misma

plataforma que le otorga relevancia específica para su estudio (Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, 2019).

- **Aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización:** el trabajo que se gestiona en línea, pero se ejecuta fuera de ella y, consecuentemente, se encuentra restringido a los mercados locales, aunque la organización a través de una plataforma no requiera de un determinado lugar físico (plataformas basadas en la localización).

El trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas, quienes cuentan con una herramienta digital que sirve de intermediario. Es bajo demanda, se basa en la ubicación y en aplicaciones informáticas, en la cual las tareas se asignan a individuos concretos, sobre la base de pedidos (por ejemplo, transporte, entrega de productos y servicios para el hogar a domicilio) efectuados por quienes requieren esos bienes y servicios. En este segundo grupo se ubican los ya conocidos “rappitenders”, “glovers” y “riders repartidores”. El trabajo que generan se asemeja a muchas modalidades laborales que existen desde hace tiempo, con la diferencia de que cuentan con una herramienta digital que sirve de intermediario (Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, 2019). **(Ver gráfico 1)**

Propósitos por lo que una aplicación puede ser creada y utilizada:

- **Con ánimo de lucro:** Entidades con ánimo de lucro que realizan actividades de compra-venta, alquiler/préstamo o intercambio, con la ayuda de tecnologías de la información que reducen de manera considerables los costes de transacción y facilitan los intercambios entre desconocidos. Ejemplos: Airbnb, Mercado Libre, etc.

- **Empresa Social/ Cooperativa:** motivaciones sociales y medioambientales Ejemplo: El galpón de Ropa, La colmena que dice si etc.

- **Sin ánimo de lucro:** principalmente persigue una finalidad social, altruista, humanitaria, artística y/o comunitaria. Ej: Goteo.

- **Comunidad:** Actores focalizados en la escala local y/o de barrio. La mayoría de transacciones no se monetizan. El uso de las tecnologías de la información es más modesto con un énfasis en el contacto y las relaciones humanas. Ejemplo: Socialtoy.

- **Sector público:** Las entidades del sector público están sujetas a rigurosos estándares de responsabilidad, transparencia y legitimidad. Pueden usar su infraestructura más sofisticada para apoyar o crear acuerdos con el resto de actores para promocionar nuevas

formas de compartir la ciudad. Ejemplo: Servicios de bicicleta Compartida (EcoBici) (Cañigual et al., 2018).

Gráfico 1: Categorización de las plataformas digitales en argentina.

BASE	ACTIVIDAD	PLATAFORMA	CALIFICACIÓN REQUERIDA
Basadas en la web	Trabajo <i>freelance</i>	Upwork Freelancer Workana	Calificación media-alta
Basadas en la localización	Maestranza, reparación y servicios a domicilio; trabajo doméstico	IguanaFix Home Solution Mi Gran Taller Zolvers DogHero GuauSurfing	Calificación media-baja
	Alojamiento	Airbnb HomeAway	Calificación baja
	Transporte de pasajeros	Uber Cabify	
	Reparto y entrega de productos a domicilio	Rappi Glovo PedidosYa Uber Eats Ando Rapiboy	
Compraventa	Comercio minorista	MercadoLibre OLX LetGo	N/A

Fuente: Adaptación de Madariaga et al. (2019).

Tomado de (Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, 2019).

Usuarios y actores involucrados:

La economía colaborativa se sustenta en una relación tripartita entre la plataforma digital, el proveedor del servicio y su destinatario. La plataforma, que oficia de directora de orquesta, establece reglas y facilita acuerdos entre los participantes, pero también acuerdos de vinculación con cada uno de sus usuarios. Puede resultar una mera intermediaria o participar más o menos activamente en la comercialización del producto o servicio. Tanto el usuario-consumidor del bien o servicio al que se accede a través de la plataforma, como el usuario-proveedor del bien o servicio que se ofrece a través de la

plataforma, pueden ser un ciudadano no calificado (par) o un profesional (Cañigueral et al., 2018).

¿Quiénes trabajan en las plataformas digitales?

Aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización: Es necesario aceptar que las empresas de plataformas vienen de un contexto de absoluta privación tutelar y alta informalidad, sin embargo, ofrecen una alternativa valiosa de trabajo accesible para trabajadores particularmente vulnerables (como migrantes, desocupados de larga duración, trabajadores carentes de formación o de experiencia, etc.), que de otro modo probablemente no podrían acceder a una ocupación rentada (Goldin, 2020).

La facilidad para comenzar a trabajar en este tipo de plataformas en términos técnicos y sociales (las entrevistas suelen verse afectadas por los prejuicios del entrevistador o de la empresa), hace que este tipo de trabajos se conviertan en una buena salida para sectores de la población excluidos del mercado laboral salarial. Quienes no cumplen con los requisitos obligatorios para acceder a trabajos en relación de dependencia: jóvenes con poca o nula experiencia laboral, inmigrantes sin residencia permanente, personas con bajos niveles de calificación, entre otros (Silvestre Norma O. 2021).

Plataformas en Línea: pueden prestar sus servicios en este tipo de plataformas profesionales altamente calificados, que prefieren trabajos sin horarios ni salario fijo y que, mediante ellos, pueden acceder a ingresos por encima del sueldo medio (Standing 2014). Además, personas que no pueden realizar trabajos físicos o que no pueden trasladarse debido a que poseen alguna discapacidad o enfermedad crónica pueden trabajar desde sus hogares (OIT, 2021), o bien, personas que no encuentran otros trabajos que les sea posible adaptar a su vida: madres solteras, artistas, estudiantes (Silvestre Norma O. 2021).

Sectores de la Economía de Plataformas:

Alojamiento y Turismo (Airbnb), movilidad y transporte (Uber), finanzas (Idea.me), compra-venta (Mercado libre), donaciones y regalos (Gratiferi), intercambios (Bioecon), tareas y trabajo (Rappi), economía y educación (Mooc), alimentación y gastronomía (DigitalGreen), salud (DoctorOnDemand).

Ventajas Plataformas Digitales

- **Mayor escala:** las plataformas tejen gigantescas redes de millones de usuarios conectados en los que los compradores y vendedores se encuentran con unos pocos clics. Para actividades que no requieren la prestación de servicios en forma personal, la escala potencial se dispara a niveles globales, dada la ubicuidad de los dispositivos digitales conectados e inteligentes (Rodrigo González CAO, 2018). Las plataformas digitales pueden llegar con relativa facilidad a una gran cantidad de agentes equipados digitalmente (Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. 2019).
- **Modelo de negocio más eficiente que los tradicionales:** los costos de coordinación y de transacción entre los participantes son menores, lo que les permite ser más competitivas, a su vez, viabilizan actividades que de manera aislada serían no rentables. Los usuarios, por su parte, se encuentran con una oferta más variada, a menudo más económica, y cuentan mecanismos que disminuyen las asimetrías informativas entre las partes (valoraciones y reseñas de otros usuarios, datos del prestador del servicio, tiempo de espera, localización etc.). Se genera un uso más eficiente de los recursos y por lo tanto mejoras en la productividad (Cañigüeral et al., 2018).
- **Fácil acceso al trabajo:** ofrecen una alternativa valiosa de trabajo accesible para trabajadores vulnerables que de otro modo probablemente no podrían acceder a una ocupación rentada. Facilitar el acceso al trabajo, por ejemplo, a residentes de zonas alejadas de los núcleos urbanos, personas con movilidad reducida, enfermas o aquellas que deben cuidar de sus familiares (Rodríguez Fernández, 2017).
- **Externalidad ambiental positiva:** al conseguir reducir la necesidad de fabricar más bienes y/o de construir más infraestructuras. Un ejemplo a mencionar es BlaBlaCar o CarpooleAr, que permiten optimizar el uso de los asientos vacíos en vehículos que están en circulación sin necesidad de ampliar la capacidad de la infraestructura vial (Rodrigo González CAO, 2018).
- **Los ciudadanos se potencian como agentes económicos a pequeña escala:** Capaces de generar e intercambiar valor con otros ciudadanos de manera directa. Con estos mecanismos se promulga la autosuficiencia a nivel de los grupos pequeños y a la vez se refuerza la noción de interdependencia (Rodrigo González CAO, 2018).

- **Confiabilidad y confianza:** Las plataformas digitales permiten a los trabajadores y clientes compartir perfiles, contactos y validaciones de terceros. A menudo, la plataforma genera rankings de calificaciones y acumula datos que brindan credibilidad tanto para los trabajadores independientes como para sus clientes (Rodrigo González CAO, 2018).
- **Permite expandir negocios y ofrecer nuevos servicios:** las plataformas de reparto contribuyen de manera significativa a la cantidad y la variedad de la oferta. Gracias a la aparición de las plataformas digitales, los establecimientos que no ofrecían el servicio de reparto a domicilio tienen la posibilidad de expandir su negocio y encontrar nuevas oportunidades de ventas. Además, pueden hacerlo sin la necesidad de realizar inversiones de capital, contratar personal, tener experiencia en soluciones informáticas o desarrollar una presencia on-line, pues todo esto se obtiene mediante la tercerización de todo el segmento a través de las aplicaciones (Organización internacional del trabajo, 2021).
- **Proporcionan visibilidad y publicidad a los comercios:** estas plataformas tienen una fuerte presencia en el campo de las telecomunicaciones, con publicidad en internet, redes sociales, correos electrónicos y en otras aplicaciones. Además, cuentan con una llegada al consumidor que trasciende lo virtual debido a la presencia de la identidad visual de estas plataformas en las cajas y mochilas que llevan cientos de conductores de bicicletas y motocicletas en el paisaje de cada ciudad (Organización internacional del trabajo, 2021).
- **Costes marginales cercanos a cero:** El costo de agregar más participantes es casi nulo para las plataformas en sí, y las barreras de entrada para que los nuevos trabajadores se unan son tan bajas que pierden relevancia (Rodrigo González CAO, 2018).

Desventajas de las plataformas digitales

- **Empleos atípicos o la utilización de figuras no laborables:** “¿Puedo automatizarlo? Si no es posible, ¿puedo externalizarlo o subcontratarlo? Si tampoco se puede, ¿puedo encomendarlo a un contratante independiente? Contratar un empleado es el último recurso (Estlund, 2017). En el sector servicios donde se crean nuevas oportunidades, aunque bajo la forma de empleos atípicos que escapan a las regulaciones tradicionales de la relación de trabajo o toman la forma de empleo independiente. (particularmente en Argentina mediante el denominado “monotributo”) (Bertranou, Fabio 2017).

- **Empleo Precario:** las condiciones de esos trabajos habitualmente no reúnen los atributos del trabajo decente, ya que presentan ingresos inestables, mayor inseguridad, menores posibilidades de formación y limitadas posibilidades de representación sindical. No se tiene los beneficios que tendría un empleado en relación de dependencia como son vacaciones pagas, licencia por enfermedad etc. Buscan eliminar la responsabilidad de brindar protección laboral estándar incluidas en las leyes laborales o CCT (Goldin, 2020).
- **Fuentes laborales genuinas se ven afectadas por las plataformas digitales:** si se deja que el tiempo pase y se construya una industria en base a unos costes laborales bajos, es posible que cuando se quiera actuar, la industria tradicional haya desaparecido bajo la implacable mano invisible del mercado (Adrián Todoli Signes 2015).
- **Seguridad en el Empleo:** cuanto mayor es la incidencia del empleo temporal en el país, mayor es la probabilidad de que los trabajadores pasen del empleo temporal al desempleo, siendo menos probable la posibilidad de pasar a un empleo mejor (del Carmen Pardo & Méndez, 2018). Además, el mayor nivel de vulnerabilidad del empleo se observa en la facilidad que tienen las plataformas de finalizar el vínculo laboral (Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. 2019).
- **Mano de obra ocasional:** actualmente, la mayor parte del trabajo en plataformas digitales no está sujeta a ninguna normativa laboral, de modo que los trabajadores tienen poco control sobre cuándo tendrán trabajo o sobre las condiciones de este. La falta de una relación laboral clara produce un impacto sobre la regularidad del trabajo (Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, 2019). Las investigaciones demuestran que los trabajadores temporales y a pedido tienen más dificultades para acceder al crédito y a la vivienda, por lo que retrasan el momento de formar una familia (del Carmen Pardo & Méndez, 2018).
- **No ofrecen una formación continua ni estructurada:** la mayoría de las plataformas no provee capacitaciones técnicas específicas suficientes para desarrollar nuevas habilidades o ejecutar nuevas tareas, limitando oportunidades futuras de los prestadores de servicios, en un mercado de trabajo en constante evolución y condicionado por los rápidos cambios tecnológicos (Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C.2019).
- **Seguridad y salud en el trabajo (SST):** los riesgos son considerables debido a una combinación de factores como deficiencias en la preparación, formación y supervisión,

problemas de comunicación (especialmente en las modalidades de empleo que vinculan a varias partes) y obligaciones legales quebrantadas u objetadas. Las tasas de lesiones son mayores entre los trabajadores que desempeñan trabajos atípicos (del Carmen Pardo & Méndez, 2018).

- Dificultad de identificar al empleador/ no representación física en el país: Muchas veces esto genera una falta de comunicación, comprensión y representación. Las posibilidades de comunicación entre los trabajadores, los solicitantes del servicio y los administradores de las plataformas son, a menudo, pocas o inexistentes (Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, 2019).

Modelo de Negocios Aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización:

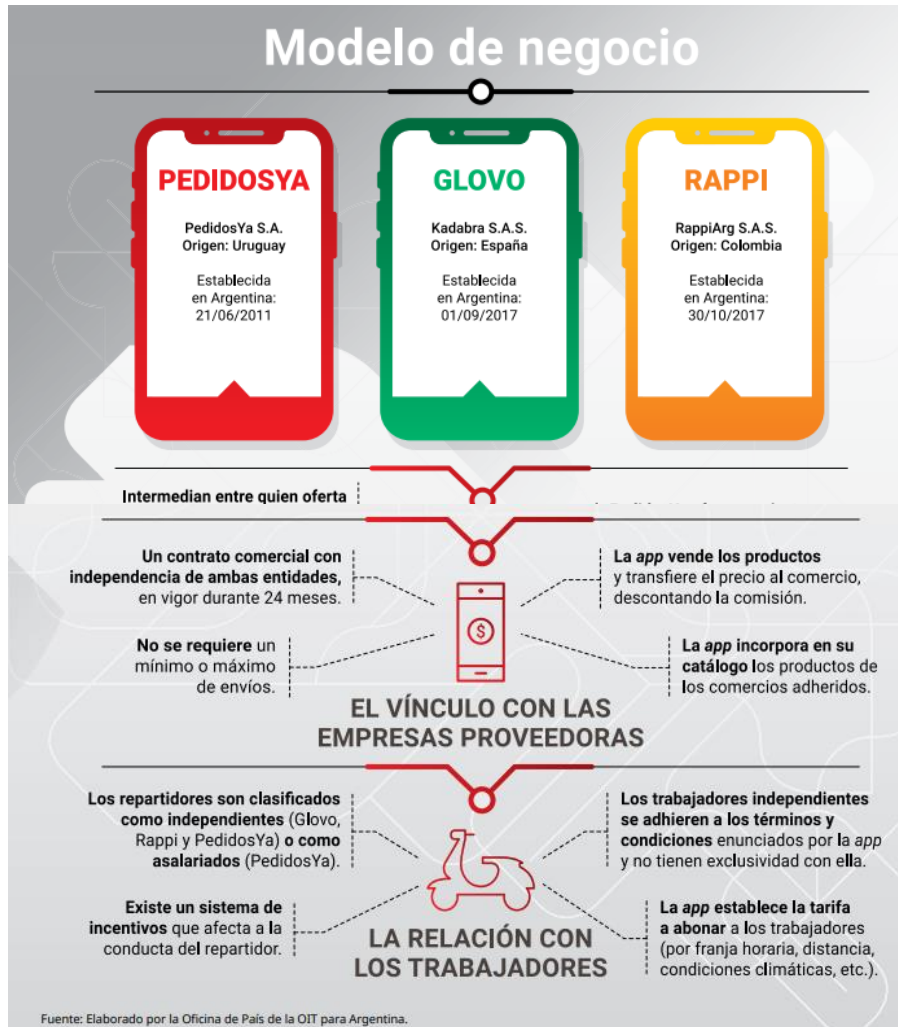
Se presentan como empresas informáticas que procuran el encuentro entre clientes y prestadores de servicios, por lo que, consecuentemente, se conciben como simples intermediarias que no operan en un sector específico, como es la entrega de productos a domicilio, sino que integran el amplísimo espacio de las empresas tecnológicas. Se limitan a garantizar las condiciones o el escenario adecuado para que interactúen oferta y demanda (Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C.2019).

Las plataformas como Rappi, Glovo, Uber y Airbnb no son dueñas de los productos ni servicios que ofrecen, sino solamente del software que posibilita la conexión entre su oferta y demanda. Su principal característica es la externalización de los trabajadores, a los cuales reconoce como proveedores independientes. Esto les permite eliminar una serie de costos relacionados tanto con los derechos de los trabajadores y protecciones sociales, así como con costos logísticos y gerenciales. Este tipo de plataformas no plantea innovaciones en su modelo de negocios, sino que profundizan tendencias presentes a nivel global desde 1970 (Srnicek 2017).

En cuanto a la gestión del pago, el precio del producto será percibido primero por la plataforma digital, en forma electrónica o en efectivo a través de la intermediación del repartidor, y luego transferido a la empresa que lo suministra, previo descuento de la comisión. En general, las plataformas digitales establecen comisiones diferenciadas según el tipo de comercio asociado y el volumen de la operación. Por ejemplo, se observa que las grandes empresas de servicios gastronómicos obtienen mejores comisiones que los pequeños comercios. Además, el sistema de comisiones contempla una tarifa más alta

para los establecimientos que contraten el mismo servicio con otras plataformas del sector, lo que funciona como un incentivo para generar cierto grado de permanencia (Mugnolo et al., 2020). (Ver Gráfico 2)

Gráfico 2: El modelo de negocio y la gestión laboral de las plataformas de reparto.



Características del Modelo de Negocio:

- **Menor dependencia:** la principal característica es que este nuevo tipo de empresas no van a necesitar dirigir y supervisar el trabajo realizado. Las empresas, a través de la tecnología, van a confiar en las evaluaciones realizadas por sus clientes de los resultados del trabajo para tomar decisiones en materia de selección de futuros prestadores de servicios y de ceses (Adrian Stodolí Signes, 2015).

- **Economías de escala o necesidad de una masa crítica:** El negocio se basa principalmente en acumular una gran cantidad de prestadores de servicios y de usuarios. La empresa cuenta con que el gran número de "colaboradores" asociados haga que los clientes siempre encuentren un prestador de servicios disponible (Srnicek, Nick 2018).
- **Modelo hipertercerizado:** en el que los trabajadores están deslocalizados por la subcontratación, a los que encuadran legalmente como "trabajadores independientes", lo que les permite ahorrar alrededor del 30% en costos laborales por incumplir con las obligaciones que impone la legislación del trabajo. La tecnología digital se presenta como una herramienta de control y abaratamiento de los costos laborales orientada a intensificar la flexibilidad laboral en detrimento de las condiciones de vida y de trabajo de las personas trabajadoras. En particular, las plataformas digitales de reparto de comida a domicilio se estructuran en torno al trabajo precarizado de sus repartidores, y la evasión de las normas laborales y tributarias, lo que les permite, desde luego, una ventaja competitiva sobre el "empresariado analógico" a partir del ahorro de los costos tributarios y sociolaborales lindante con la competencia desleal (Srnicek, Nick 2018).

Funcionamiento de una aplicación bajo demanda.

Ante la demanda del servicio, el algoritmo predispuesto organiza a qué trabajador de los que se encuentran a disposición le otorgará la ejecución del mismo, utilizando para ello el sistema de geolocalización y la calificación de eficiencia que ya previamente ha realizado en anteriores servicios. Dada la orden, el algoritmo en su estado puro controlará la ejecución y eficiencia de dicho trabajador de modo que el servicio se cumpla en tiempo exigido y con éxito, para luego retroalimentar el sistema de calificación y valorar a dicho trabajador. La misma aplicación se encargará de cobrar al consumidor o, en su variante, a la empresa asociada la ejecución del servicio, y en períodos de tiempos generalmente de 15 días liquidará la comisión al trabajador transfiriendo a una cuenta bancaria de su titularidad, previa orden de emisión de facturación (Aníbal Cuadrado, 2020).

Situación actual de los trabajadores de plataformas digitales bajo demanda

Las plataformas digitales clasifican a los trabajadores como “contratistas independientes”, en algunos casos con denominaciones especiales como, Glovers, socios, anfitriones, Rappitenderos o freelancers, es decir, las plataformas están tratando de eximirse de toda responsabilidad legal y social para con dichos trabajadores, incluso respecto del salario mínimo (Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, 2019).

Instrumentación del vínculo: se realiza a través de un contrato de adhesión a los “Términos y Condiciones” preestablecidos por la plataforma, cuya negociación o modificación en alguna cláusula de su contenido es imposible, ya sea previo a la suscripción o durante la prestación. Las condiciones pactadas son susceptibles de modificación unilateral por parte de la plataforma y la interacción con el repartidor se limita a una mera aceptación o rechazo de la misma, siendo pasible en caso de rechazo de ser “desactivado” de la plataforma, mientras que el silencio se considera como una aceptación tácita de cualquier modificación que surja (Beltran de Heredia, 2020).

Los trabajadores están alcanzados por el sistema de derechos laborales y previsionales que tienen los trabajadores independientes. Se parte del hecho de que quien entre nosotros no acredita su condición de trabajador dependiente está privado de la protección provista por el Derecho del Trabajo y no tiene cobertura de la Seguridad Social. No tiene por lo tanto derecho a salarios mínimos, limitación del tiempo de trabajo, representación colectiva, acción directa ni negociación; tampoco protección de higiene y seguridad, seguro por desempleo ni protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Carece de derecho a vacaciones pagas y a licencias pagas por enfermedades o accidentes no profesionales. No es beneficiario de derechos de pensión, ni de licencias por maternidad o paternidad. Por fin, no siempre se le reconocen los derechos fundamentales reservados a los empleados (Goldin, 2020).

Al considerar a estos trabajadores como “independientes”, reducen sus costos laborales y evitan pagar contribuciones, seguros, licencias, entre otras obligaciones que tienen los empleadores tradicionales. Claramente, más allá de sus especificidades, las características que comparten configuran modelos de negocios que afectan a los mercados de trabajo y, en muchos casos, alimentan una tendencia a la precarización que se ha manifestado en las últimas décadas a nivel global (Aloisi, 2016).

Las plataformas, por su parte, refuerzan el concepto de trabajador autónomo, a través de los requisitos que exigen a los trabajadores. Aplicaciones como Rappi y Glovo les exigen estar registrados en alguno de los regímenes para trabajadores por cuenta propia (monotributo o autónomos). En Argentina, quienes trabajan de forma independiente pueden optar entre dos regímenes, que dependen principalmente de su nivel de ingresos: el régimen general y el simplificado (monotributo). Estas regulaciones específicas para el trabajo independiente son muy desiguales en términos de beneficios y cobertura de la seguridad social respecto de los trabajadores en relación de dependencia. Si bien resultan opciones relevantes para incluir a estos trabajadores en los sistemas de salud y previsional (es decir, el sistema de jubilaciones y pensiones), el nivel de prestaciones que brindan es muy bajo. Por su parte, los trabajadores que no contribuyen a los regímenes previsionales para independientes quedan excluidos de la protección del sistema de seguridad social, como el resto de los trabajadores informales (organización internacional del trabajo, 2021).

Fundamentos brindados por las plataformas digitales bajo demanda para establecer que los trabajadores son independientes:

Las plataformas, por lo general, argumentan que no hay subordinación porque los repartidores se activan libremente y pueden no aceptar mandados. No hay necesariamente un control del cumplimiento horario, por tal razón existe una mayor autonomía que se traduce en una amplia libertad para definir cuándo prestar tareas, fijar su forma de trabajo, etc. El repartidor tiene la posibilidad de organizar su propia prestación, aunque el cumplimiento del propósito se debe realizar según los requerimientos de la plataforma. El repartidor se desempeña sin sujeción a órdenes o instrucciones intensas, cuyo control no radica tanto en los medios como en los resultados. El repartidor asume los gastos que se requieren para la tarea, los medios los aporta el cadete (bicicleta) y se hace cargo de su mantenimiento y reparación. No se les proporciona ropa de trabajo o indumentaria con uniforme. El repartidor asume los riesgos y las responsabilidades de su actividad. En dicho sentido defienden que su objeto social es la prestación de servicios informáticos y su actividad es el desarrollo y gestión de una plataforma tecnológica que permite a los establecimientos ofertar sus productos a través de una aplicación en un teléfono (Smartphone app) y, en forma accesorio, intermedia en la entrega de los productos. En

síntesis, intenta interponer la figura de un contrato de cadetería donde el comercio que ofrece el producto es mandatario, el usuario es mandante y la plataforma solamente aporta un vehículo tecnológico que los acerca (Rodrigo González CAO, 2018).

Por supuesto, estas cláusulas son perfectamente legítimas cuando corresponden a la realidad, es decir, cuando la persona contratada conserva su autonomía en la ejecución real del trabajo. No obstante, cuando la independencia no existe en la práctica, en la mayoría de los países las cláusulas de contratista independiente pierden efectividad. El criterio de “primacía de hecho o primacía de la realidad”, implica que de existir discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los contratos, debe darse preferencia a lo primero.

2) Estudio exploratorio bibliográfico sobre el Derecho laboral argentino

Lo primero a tener en cuenta es que en Argentina el trabajo se encuentra protegido por la Constitución Nacional. El art 14 bis establece lo siguiente: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”. “El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

Por otro lado, el contrato de trabajo se rige principalmente por la Ley 20.744; “Ley Contrato de trabajo”, en adelante LCT.

Definición contrato de trabajo, sus elementos y sujetos.

La LCT establece en su art 21 que “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”.

De dicha definición se desprenden los siguientes elementos, de acuerdo a lo establecido por Grisolia Julio Armando, 2016:

- ✓ Existe un acuerdo de voluntades para que cada parte cumpla sus obligaciones.
- ✓ Se trata de un servicio personal.
- ✓ No tiene relevancia la denominación asignada por las partes ni las formas, lo que se evidencia al consignar "cualquiera sea su forma o denominación": el contrato es el acuerdo en sí mismo, sin formalidades; adquiere trascendencia el principio de primacía de la realidad y la presunción establecida en el art. 23, LCT.
- ✓ No tiene importancia el plazo, existe contrato habiéndose celebrado por un plazo cierto o incierto, lo que queda evidenciado al consignar "durante un período determinado o indeterminado de tiempo". A pesar de lo expuesto, la ley de contrato de trabajo promueve la indeterminación del plazo, al punto tal que contempla, en diversos supuestos, la conversión de las excepciones (contratos a plazo) en contratos de tiempo indeterminado.
- ✓ El trabajador se obliga a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, que se plasma en "realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios", lo que constituye un elemento esencial del contrato en virtud del cual el trabajador se compromete a realizar su prestación llevando a cabo su actividad por cuenta y riesgo ajeno y en beneficio del principal.
- ✓ El empleador asume el compromiso del pago de una retribución — remuneración— por el trabajo recibido, siendo ésta una de sus principales

obligaciones al punto tal que su incumplimiento da derecho al trabajador a abstenerse de tareas sin que ello importe un incumplimiento contractual, hasta tanto se regulariza su situación de pago.

- ✓ El trabajo se pone a disposición de la empresa de otro, y el empresario lo organiza, lo aprovecha y asume los riesgos del negocio, es decir, existe ajenidad.

De la definición del contrato de trabajo se desprende una característica principal, siendo el carácter dependiente del trabajo: existe una subordinación técnica, jurídica y económica entre el trabajador y el empleador. Comprende la facultad de dar órdenes, con el consecuente deber del trabajador de acatarlas; de este modo queda sometido a una organización del trabajo ajena, renunciando a su independencia. Esencialmente es una vinculación jerárquica en la que el empresario —propietario del capital— tiene la potestad de organizar y dirigir el trabajo de conformidad con los fines de la empresa, mientras que el trabajador no asume riesgos ya que el trabajo se efectúa por cuenta ajena. Tampoco recibe el trabajador de forma directa los beneficios de su labor, es decir que la ajenidad no lo es sólo con respecto al riesgo sino también con respecto a los mayores beneficios que el empresario pueda obtener en la medida que ellos, en principio, no influyen sobre su salario (Grisolia, Julio Armando, 2016).

Los sujetos del del contrato de trabajo:

- a) **“Trabajador:** Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”. (Art 25 LCT).
- b) **Empleador:** El art. 26, LCT determina: “Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”.

Se trata de una persona humana o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, contando, además, con facultades de control y disciplinarias. (Grisolia, Julio Armando, 2016). A su vez, en la empresa, concebida como organización, existe un orden jerárquico y las facultades del

empleador se deben relacionar con las disposiciones de los artículos 64 a 67 de la LCT (Juan Carlos Fernández Madrid, 2021).

Relación de trabajo

A su vez el art 22 dice que “Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

Subordinación técnica, económica y jurídica

Para determinar si existe trabajo dependiente o no, la doctrina establece una postura clásica o subjetiva para determinar la relación de dependencia, y esta se encuentra caracterizada por la subordinación que se manifiesta en un triple sentido:

- **Técnica:** el trabajador somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador. En el contrato de trabajo, el trabajador dependiente siempre estaría sujeto al derecho de dirección del empleador, en cualquier momento y con relación a las modalidades de la ejecución, careciendo de toda autonomía al respecto (Grisolia, Julio Armando, 2016).

Es la facultad del empresario de organizar en concreto las prestaciones comprometidas por el trabajador, dando indicaciones y órdenes acerca de la forma de realizar la tarea. Consiste en la facultad del empleador de fijar la forma, modo y método de trabajo al cual el empleado deberá ajustarse en su cometido (Rodrigo González CAO, 2018).

- **Económica:** el trabajador realiza determinada labor, pero no recibe de forma directa el producto de su trabajo y tampoco comparte el riesgo de la empresa. Por un lado, el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, y por el otro, los mayores beneficios o los quebrantos derivados de la explotación sólo benefician o perjudican al patrono, resultandos ajenos al obrero. El elemento económico incluye además la significación económica que la relación tiene para cada una de las partes: para el empleador la apropiación del resultado del trabajo prestado por el trabajador, y para éste, la

percepción de un salario a cambio de poner su esfuerzo personal a disposición de aquél (Grisolia, Julio Armando, 2016).

Cuando el trabajador queda excluido de los riesgos de la empresa y su única obligación hacia la contraparte radica en aportar su trabajo personal mediante una remuneración a cargo del empleador. En tal sentido, el trabajo se realiza enteramente por cuenta ajena para la empresa u organización de otro por una retribución (Rodrigo González CAO, 2018).

- **Jurídica:** la subordinación jurídica es la principal característica para configurar la dependencia y 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 organización, dirección, control y poder disciplinario. No obstante, el hecho de que una persona "realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra [...] mediante el pago de una remuneración" no implica necesariamente la existencia de contrato de trabajo. Lo importante es determinar si actúa "bajo la dependencia de otra", que —como quedara dicho— significa la existencia de una relación de autoridad entre ellas. La nota característica que distingue la relación de trabajo es que la dependencia es personal (Grisolia, Julio Armando, 2016).

Siguiendo sobre este camino, **la resolución 198/2006 de la OIT sobre “Recomendación sobre la relación de trabajo” surgen aspectos muy importantes:**

- 1) La idea de centralidad de la relación del trabajo, es decir, aplicar el principio de la Realidad.

Con el fin de combatir actitudes abusivas de los empleadores en perjuicio del trabajador y maniobras elusivas, el art. 14, LCT, sanciona con la nulidad todo contrato celebrado con simulación y fraude y torna aplicable las normas laborales. Así, declara "nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley". El principio de primacía de la realidad evita que el empleador utilice figuras no laborales para evitar la aplicación del derecho del trabajo: prima la verdad de los hechos (no la forma) sobre la apariencia o por

encima de los acuerdos, de lo documentado, de la ficción jurídica. Conforme lo expuesto, para que tenga valor la estipulación contractual el empleador debe acreditarlo por medio de la prueba. Si se demuestra la discordancia entre lo pactado y los hechos ejecutados, lo pactado es nulo y carece de eficacia y es reemplazado por las normas de orden público laboral violadas (Grisolia, Julio Armando, 2016).

Es muy importante recalcar, que el hecho de que el trabajador no formule objeción respecto de su situación no puede enmascarse dentro de la teoría de los actos propios ya que este se ve desplazada por el principio de irrenunciabilidad establecido en el art 7 LCT: Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley, como también en el art 12 LCT: Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

2) La presunción de laboralidad, establecida en el art 23 LCT.

El Art 23 de la LCT establece lo siguiente: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.”

El hecho de la prestación de tareas hace presumir —salvo prueba en contrario— la existencia de contrato de trabajo (art. 23, LCT); la existencia de la presunción reduce las dificultades que puede generar el ofrecimiento y producción de prueba. Por lo tanto, se configura una presunción legal de la existencia de contrato de trabajo — de sus notas tipificantes— cuando se acredita la prestación de servicios para otro. Esto produce como consecuencia la inversión de la carga probatoria. Cuando opera la presunción del art. 23, recae sobre el empleador la

carga de probar que esos servicios personales no tienen como causa un contrato de trabajo (Grisolia, Julio Armando, 2016).

El juez laboral, para identificar la existencia o no del contrato de trabajo, debe basarse en el principio de primacía de la realidad, que otorga prioridad a ésta respecto de lo que está documentado o manifiestan las partes de su relación: deben primar los datos objetivos que surgen del contenido de la relación (Grisolia, Julio Armando, 2016).

3) Indicios de laboralidad. Libertad de los medios de prueba: Lo establece en su art. 13 la recomendación 198/2006 OIT.

- ✓ El trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona.
- ✓ Integración del trabajador en la organización de la empresa.
- ✓ Trabajo efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona.
- ✓ Trabajo ejecutado personalmente por el trabajador.
- ✓ La realización del trabajo se realiza dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo.
- ✓ Cierta duración y tiene cierta continuidad.
- ✓ Requiere la disponibilidad del trabajador.
- ✓ Suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.
- ✓ Se paga una remuneración periódica al trabajador.
- ✓ Dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador.
- ✓ Incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros.
- ✓ Se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales.
- ✓ La parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo.
- ✓ El hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

3) Análisis jurisprudencial internacional y nacional de la relación de dependencia en las aplicaciones bajo demanda.

Para desarrollar esta sección, se tuvo especialmente en cuenta el trabajo realizado por el autor Aníbal Cuadrado (2020), que proporciona sumarios de fallos internacionales referidos a la temática.

En este punto se analizan las respuestas jurisprudenciales brindadas por tribunales de diferentes países en relación a la problemática de las plataformas digitales. Se trata de fallos sobre aplicaciones bajo demanda de delivery de comida y otros productos, concretamente de las empresas Deliveroo y Glovo, que concluyen, a la luz de la jurisprudencia internacional, que la relación existente entre un repartidor y las mencionadas plataformas tiene una naturaleza laboral.

Uno de los aspectos fundamentales para atender la naturaleza dependiente o autónoma de estas especiales relaciones, lo constituye el objeto empresarial de estas firmas comerciales. Desde este aspecto, la jurisprudencia internacional ha hecho foco en dilucidar el real objeto comercial de las mismas, ya sea para desentrañar la naturaleza dependiente o para aplicar determinadas regulaciones impositivas o administrativas. Todo ello desde la óptica del principio de la realidad (también llamado primacía de la realidad o principio de la verdad real). Así, hay que atender a la verdadera naturaleza del vínculo, sin importar la forma que le hayan dado las partes. Implica ver lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los contratos, dando preferencia a lo primero. Al respecto, la jurisprudencia se ha expresado de la siguiente manera:

“La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación.” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Asturias, 25/07/2019, Sentencia Nro. 1818/19).

“La calificación de las relaciones jurídicas como por cuenta propia o por cuenta ajena es materia de orden público, no sujeta a la libre autonomía de las partes; de modo que, cuando en una relación jurídica concurren materialmente las notas propias de la laboralidad, ésta ha de considerarse una relación por cuenta ajena, aunque las partes la hayan calificado formalmente de otro modo; máxime cuando en dicha correcta catalogación jurídica no concurre sólo un interés privado de las partes, sino también un interés público que viene dado por el debido encuadramiento en el sistema de la Seguridad

Social y en relación con las cotizaciones y prestaciones de dicho sistema, así como en materia de desempleo, Fondo de Garantía Salarial, etc.” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 17/01/2020, Sentencia Nro.: 40/2020).

“En efecto, no cabe duda alguna de que nos encontramos en presencia de una relación laboral, no siendo la denominación del contrato como de arrendamiento de servicios más que una simulación.” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 18/12/2019, Sentencia Nro.: 1223/2019).

Así, a la luz del principio fundamental de la primacía de la realidad, se analizan a continuación las características propias de la relación de dependencia, todo ello desde una perspectiva eminentemente jurisprudencial.

1) ¿Libertad o Disposición?

La potestad de los repartidores de poder determinar la frecuencia, los días y horas en los que deciden prestar los servicios en cuestión, puede ser argumentada como un elemento que evidencia su autonomía. No obstante, no debemos dejar de considerar que esta supuesta libertad tiene sus condiciones preestablecidas, y no es tan plena como se quiere mostrar, ya que el rechazo de una determinada cantidad de pedidos, el incumplimiento de los horarios o las zonas de actividad pactados, la ausencia de los elementos necesarios para realizar las entregas o las condiciones del transporte del producto y las demoras injustificadas influyen directamente en la calificación asignada al repartidor, lo que en el corto plazo puede traducirse en suspensiones por un plazo determinado y hasta la “desactivación” del mismo, la cual no es más que una manera corporativamente correcta de referirse al despido (Beltrán de Heredia 2020).

Todo ello ha sido evidenciado por la jurisprudencia en distintos pronunciamientos:

“En lo que atañe a la libre elección de las franjas de trabajo es necesario recordar que dicha elección se hace dentro de los márgenes de la valoración que la plataforma haya hecho de cada repartidor dos veces por semana, estableciendo un ranking de excelencia a partir de diversos controles... Es decir, existe un control interno como factor clave del funcionamiento del servicio, es lo que la doctrina ha venido calificando como control indirecto o "soft control", es decir, realizado a través de un programa informático, que permite vigilancia constante del conductor, aunque no haya órdenes personales dirigidas

al mismo, de suerte que los primeros en el ranking son los que tienen derecho a escoger aquellas franjas horarias más convenientes y en las que existe una mayor demanda. En éste contexto, las parcelas de libertad para decidir días y horas de trabajo y aceptación de servicios concretos, no les proporcionan ninguna facultad o poder que pueda condicionar el desarrollo de la actividad empresarial, puesto que, en última instancia, es GLOVOAPP23 la que decide finalmente los días, zonas y horario de trabajo de los glovers y, además, cuenta con tan amplio elenco de repartidores dispuestos a trabajar, que la ausencia de unos es suplida automáticamente con la presencia de otros y también cuando el repartidor rehúsa atender algún servicio asignado” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Asturias, 25/07/2019, Sentencia Nro. 1818/19).

“Estar libre y disponible es esencial al servicio que los repartidores prestan a Glovo y es precisamente esta facilidad para sustituir al trabajador lo que provoca que estos carezcan de todo poder de negociación para auto protegerse y necesiten la ayuda del Derecho laboral. Así, por ejemplo, en el supuesto de autos, de los 360 días que duró el contrato, el actor trabajó durante 349 días, con una media diaria de 4 horas y 12 minutos de trabajo efectivo, o lo que es lo mismo, sin computar el tiempo en que el repartidor se hallaba disponible en la zona, conectado a la app de GLOVOAPP23, listo y dispuesto a aceptar encargos, lo que en el caso de autos da como resultado que el trabajador no haya disfrutado de un solo día de vacaciones ni de un descanso semanal a lo largo de todo el año... En otras palabras, no se trata de una mera coordinación de actividades empresariales, sino que lo que la empresa propietaria de la plataforma hace es imponer una serie de normas que el trabajador que quiera asociarse debe cumplir” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Asturias, 25/07/2019, Sentencia Nro. 1818/19).

“Es ella quien decide cuándo abre la aplicación en función de la demanda prevista y, por supuesto, según lo que el algoritmo haya establecido, y la alegada libertad de elegir determinada franja horaria queda notablemente matizada por el hecho de que sólo puede hacerlo dentro de aquéllas a las que tiene acceso en atención a la puntuación asignada” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 18/12/2019, Sentencia Nro.: 1223/2019).

2) Dependencia Económica

Otra característica fundamental de la relación de dependencia es la llamada “dependencia económica.” Así, se ha señalado que el sólo hecho de integrar los medios

personales que una empresa utiliza para cumplir sus fines, coloca al trabajador en situación de dependencia económica, porque su economía particular pasa a depender de la remuneración que recibe.

En el supuesto particular que nos ocupa, esto es, trabajadores de empresas de reparto como son Deliveroo y Glovo, el trabajo se realiza enteramente por cuenta ajena para la empresa u organización, a cambio de una remuneración.

Por otra parte, los precios y las tarifas cobrados son fijados unilateralmente por las aplicaciones, y son susceptibles de modificación sin necesidad de conformidad por parte del prestador del servicio. Lo mismo sucede con las gestiones de pagos y cobranzas llevadas a cabo por las apps. Como así también la forma y modalidad en la cual se instrumentará el pago.

Así, La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid tiene dicho lo siguiente:

“El repartidor obtiene una cantidad por cada reparto efectuado, según precios y tarifas fijados en el contrato suscrito con DELIVEROO. Dichas cantidades son abonadas por DELIVEROO. La forma de pago consiste en facturas formalmente presentadas por los repartidores a DELIVEROO. Tales facturas son realmente elaboradas por DELIVEROO. En algunos casos en que los repartidores presentaron facturas en otro modelo realizado por ellos, DELIVEROO no tomó en consideración tales facturas, sino las elaboradas por la propia empresa. La conclusión es que sí existe retribución periódica, que no es fija, sino variable - en función de los servicios realizados por el repartidor -. En realidad, esto viene a ser un "salario por unidad de obra", que es admisible en el marco de la relación laboral por cuenta ajena” (Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 17/01/2020, Sentencia Nro.: 40/2020).

3) Dependencia Jurídica

En relación a la dependencia jurídica, como otra característica esencial de la relación de dependencia, la jurisprudencia ha ido evidenciando que las empresas bajo análisis cuentan con altos niveles de control y de potestad disciplinaria para con sus trabajadores. Se evidencia la imposición de órdenes y la facultad de sancionar. Se ha detectado que en caso de que el repartidor no acepte un mandato, las aplicaciones cuentan

con potestades disciplinarias para aplicar suspensiones, castigos, baja de puntos y rankings, y hasta la desactivación de la cuenta.

Por otro lado, las aplicaciones también controlan el tiempo que están activos, cuanto tardan en entregar un pedido, los repartos que rechazan. Este control lo hacen en conjunto con los usuarios y comercios adheridos que realizan comentarios y puntuaciones al trabajo realizado por el repartidor.

Entre los fallos más significativos sobre la temática, cuadra mencionar los siguientes:

“Para controlar que el repartidor realiza correctamente su actividad, éste se halla localizado mientras hace los pedidos mediante GPS. A través de la plataforma o aplicación telemática, DELIVEROO realiza un seguimiento de la actividad de los repartidores, conociendo la hora de inicio y terminación de su prestación de servicio, su localización mediante GPS, y los tiempos de reparto. Esta información es tratada por el personal de estructura de DELIVEROO. Los repartidores son objeto de valoración sobre su grado de fiabilidad, lo que se hace a partir de datos suministrados por la aplicación, que atiende a elementos como disponibilidad real en los turnos asignados, efectiva realización de los servicios, tiempo de respuesta en la entrega de los pedidos, y prestación de servicios en horas - punta. Si la valoración del repartidor es deficiente, se le concede un preaviso de 30 días durante el cual se observa si modifica su conducta. En caso contrario, DELIVEROO puede dar de baja al repartidor en la aplicación telemática y finalizar su colaboración con él... En definitiva, la conclusión es que sí existe sujeción a órdenes o instrucciones empresariales, pues la realización por el repartidor de su actividad apartándose de las instrucciones impartidas por DELIVEROO no es inocua, sino que comporta una consecuencia negativa o penalización” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 17/01/2020, Sentencia Nro.: 40/2020).

“La empresa les impartía una charla informativa, entregándoles asimismo un folleto o guía, y proyectándoles un vídeo explicativo. En dicho material se proponía a los repartidores presentarse como parte de la empresa, se detallaban aspectos de la realización del trabajo, y se recogían prohibiciones (de beber alcohol, de consumir estupefacientes, de insultar, de estar "tirado" en el suelo, de entrar en el restaurante o en el domicilio del consumidor con el casco puesto en la cabeza, etc)” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 17/01/2020, Sentencia Nro.: 40/2020).

“GLOVO se reserva la facultad disciplinaria en los términos precisos que se desglosan en la cláusula octava del contrato” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Asturias, 25/07/2019, Sentencia Nro. 1818/19).

4) Establecimiento y dependencia técnica

En lo que hace a la denominada “dependencia técnica”, se puede observar una fuerte intervención de las empresas bajo estudio para determinar la forma en que debe prestarse el servicio. Así, el trabajador debe ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador. Si bien el trabajador puede discrepar con el sistema elegido, no puede oponerse al desempeño que técnicamente eligió el empleador.

La jurisprudencia tiene dicho al respecto:

“El grueso de la estructura necesaria para la actividad empresarial es titularidad de DELIVEROO, aunque en buena parte sea inmaterial o "virtual". Los medios puestos por el repartidor (moto o bicicleta, y teléfono móvil) son muy poco significativos en comparación con la importante organización estructural necesaria para la actividad. La conclusión es que los repartidores estaban incardinados en el ámbito rector, organizativo y de dirección de DELIVEROO” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 17/01/2020, Sentencia Nro.: 40/2020).

“Glovo dicta las instrucciones necesarias y suficientes para mantener el control sobre el proceso productivo; así, para ingresar en la empresa, el repartidor ha de superar dos exámenes o entrevistas, en el curso de las cuales se le imparten instrucciones sobre la mecánica y forma de ejecutar su trabajo y, en todo caso, como requisito necesario para poder comenzar a prestar sus servicios debe integrarse en la plataforma, instalando en su móvil la aplicación, a través de la cual va a recibir las instrucciones concretas sobre la forma de prestar el servicio. Una vez incorporado a la empresa, en la ejecución de los encargos o microtareas, es la plataforma la que decide el restaurante o proveedor al que hay que acudir, los pedidos que hay que atender y, a través de los algoritmos de la aplicación, el repartidor, de entre los disponibles, que ha de cumplimentarlo, de suerte que el repartidor se limita a recibir las órdenes de la empresa para recoger el pedido en un concreto restaurante y llevarlo a un concreto cliente. En el desempeño de tal cometido la empresa ha establecido unas reglas precisas para su realización, imponiendo al

repartidor un determinado comportamiento con el protocolo a seguir por el repartidor cuando entre en el restaurante o acuda a un domicilio, así como las medidas de seguridad e higiene que han de respetar en la manipulación de los alimentos transportados. En palabras del juzgador a quo "existen órdenes de trabajo y procesos estandarizados de llevar a cabo el mismo que suponen que el trabajador no cuenta con la libertad propia del trabajador autónomo" (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Asturias, 25/07/2019, Sentencia Nro. 1818/19).

“Consta probado que en el momento de su contratación a los repartidores se les presentaba un video explicativo en el que no solo se les propone que se presenten como parte de la empresa, sino que se señala cómo ha de realizarse el proceso de recogida y entrega de los pedidos, indicando qué pasos se han de dar, muy relacionados con el uso de la aplicación. Se indica también qué hacer en caso de posibles incidencias ("si hay algún problema con el pedido, pide disculpas al cliente y ofréceles llamar al servicio de atención al cliente"), así como una completa explicación de cómo se ha de actuar... Lo que todo ello evidencia es que la empresa no se ha limitado a contratar un servicio de transporte de comida en el que lo esencial sea la entrega en sí sin entrar en el detalle de cómo se ha de realizar, sino que ha establecido con toda precisión la forma en la que se ha de prestar ese servicio, homogeneizándola para todos los repartidores, a quienes se anima a presentarse como parte de Deliveroo y a quienes, como antes vimos, se les entregaron medios de trabajo con esa marca” (Juzgado de lo Social nro. 19 de Madrid, 22/07/2019, Sentencia nro. 188/2019).

5) Aporte de herramientas propias – Ajenidad en los medios

Al respecto, la jurisprudencia ha dicho, con acierto, que el énfasis no debe ponerse en la insignificancia de los medios propios aportados por los trabajadores (vehículo y teléfono móvil), sino en la instalación técnica aportada únicamente por las empresas, que es lo principal para el desarrollo y explotación de la actividad, ya que sin la aplicación nunca podrían llevarse a cabo las tareas.

Entre algunos de los fallos más significativos, cabe mencionar los siguientes:

“El hecho que Glovo no sea propietario de los vehículos ni de los móviles utilizados por los “Raiders” carece de pertinencia, ya que un empresario puede perfectamente realizar las prestaciones de servicio de transporte mediante vehículos

pertenecientes a terceros, sobre todo si, a efectos de esos servicios, recurre a dichos terceros, con independencia del carácter del vínculo jurídico que une a estas dos partes del contrato”; “se trata, en definitiva, de unos medios accesorios o complementarios, que carecen de tanta relevancia como la aportación por la empresa de los medios más específicos de instalación técnica" (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Asturias, 25/07/2019, Sentencia Nro. 1818/19).

“El medio esencial de producción, sobre el que se construye la entera actividad de la plataforma digital, es la instalación técnica que emplea para su desarrollo y la explotación de la marca, que se publicita en redes sociales y en cuya solvencia y eficacia confían restaurantes y clientes” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Asturias, 25/07/2019, Sentencia Nro. 1818/19).

“El repartidor nunca podría realizar su tarea desvinculado de la plataforma digital en la que se integra: es impensable que con su vehículo y su móvil pudiera transportar mercancías entre proveedores y clientes. Si decidiera emprender por sí mismo este tipo de actividad como auténtico autónomo, estaría condenado al fracaso y sus posibilidades de crecimiento como emprendedor serían nulas, ya que el éxito de este tipo de plataformas, se debe al soporte técnico proporcionado por las TIC que emplean para su desarrollo y a la explotación de una marca, en este caso Glovo, que se publicita en redes sociales a través de los buscadores tipo Google, sitio al que acuden los clientes cuando necesitan la compra y entrega de los productos que la demandada suministra. Y de todo lo dicho se infiere, además, el escaso valor que para el desarrollo de la actividad empresarial tienen los medios materiales que corren a cargo del repartidor, vehículo y móvil, comparados con el de la aplicación y la marca que son propiedad de GLOVOAPP23 SL” (Juzgado de lo Social nro. 33 de Madrid, 11/02/2019, Sentencia nro. 53/2019).

“En cuanto a los medios materiales, ciertamente puede entenderse acreditado que los repartidores eran propietarios de varios de ellos, especialmente de sus vehículos con los que realizaban sus labores de reparto. Sin embargo, ello no basta para descartar la ajenidad, al estimar que los medios y activos de mayor importancia para el desarrollo de la actividad no son esos, sino que son la aplicación Deliveroo, controlada y proporcionada por la empresa para su uso por los repartidores, y la correspondiente marca, que

naturalmente no es controlada por los repartidores sino por la empresa” (Juzgado de lo Social nro. 19 de Madrid, 22/07/2019, Sentencia nro. 188/2019).

6) Ajenidad de frutos y riesgos

La jurisprudencia internacional es clara al concluir que existe ajenidad por parte de los trabajadores en lo que respecta a los frutos o beneficios obtenidos por las compañías objeto de estudio, así como también, de los riesgos que estas deberán afrontar en el desarrollo de su labor. En definitiva, muestra de ello es que ni los restaurantes, ni los consumidores a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de la empresa.

Entre los numerosos precedentes existentes en la materia, cabe mencionar algunos de ellos:

“El repartidor lleva a cabo una actividad por la que recibe una cantidad que le es abonada (por cada reparto o pedido que realiza) por DELIVEROO, quien lucra de las cantidades que le abonan los restaurantes cuyas elaboraciones culinarias son entregadas por repartidores de DELIVEROO. Es claro que la cantidad percibida por DELIVEROO del restaurante cuyos platos de cocina reparte, siempre será mayor que la cantidad que DELIVEROO abona al repartidor por realizar ese reparto. Por consiguiente, existe una "plusvalía" o ganancia que es obtenida por DELIVEROO. Para realizar su actividad empresarial, DELIVEROO necesita personas que repartan pedidos. Si DELIVEROO no actuase por medio de los llamados "riders", tendría que contratar laboralmente a repartidores; pues sin repartidores la actividad que ejerce DELIVEROO no podría efectuarse. DELIVEROO posee una importante infraestructura que, aunque en gran medida es inmaterial, resulta necesaria para el desempeño de la actividad. Dicha infraestructura es: a) El conjunto de acuerdos a que DELIVEROO llega con múltiples restaurantes para entregar sus elaboraciones culinarias a los consumidores (a cambio de un precio); b) La plataforma telemática a que los repartidores se conectan, en la cual aparecen los pedidos que han de efectuarse (pedidos éstos que a continuación los repartidores aceptan realizar). El repartidor aporta, para el desempeño de su actividad, un vehículo (generalmente moto o bicicleta) con el que sirve los pedidos, así como un teléfono móvil con el que se conecta a la plataforma telemática de DELIVEROO. La conclusión es que sí existe ajenidad de frutos y riesgos. Ni los restaurantes, ni los

consumidores a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de DELIVEROO. Si el reparto se realiza defectuosamente, quien tendrá que responder ante el restaurante será DELIVEROO; no el repartidor que materialmente sirvió el pedido” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 17/01/2020, Sentencia Nro.: 40/2020).

“El riesgo consiste en soportar las consecuencias que pudieran derivarse de un inadecuado servicio al cliente. Los verdaderos clientes son aquí los restaurantes que han llegado a un acuerdo con DELIVEROO para la distribución a domicilio de sus productos. Si este servicio no se presta adecuadamente y como consecuencia de ello el cliente (o sea, el restaurante) sufre un perjuicio, la responsabilidad frente al restaurante tendría que ser asumida por DELIVEROO, no por el repartidor (ajenidad de riesgos). Por otro lado, quien hace suyos los importes abonados por los restaurantes para la prestación del servicio de distribución de sus productos, es DELIVEROO, no el repartidor (ajenidad de frutos)” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 17/01/2020, Sentencia Nro.: 40/2020).

“En definitiva, se aprecia la ajenidad de los frutos, pues es la plataforma la que percibe la contraprestación del servicio de los restaurantes y establecimientos adheridos, haciendo suyo de esta forma el resultado de la actividad del repartidor. Existe ajenidad del mercado, pues es la plataforma la que fija los precios y elige a los clientes, constituyéndose en un intermediario imprescindible entre la tarea del repartidor y su destinatario final y, por último, respecto a la ajenidad de los riesgos, no consta que el repartidor asuma algún tipo de responsabilidad frente a los usuarios finales” (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Asturias, 25/07/2019, Sentencia Nro. 1818/19).

7) Carácter personal de la prestación

Finalmente, para concluir, resta hacer referencia al carácter personal, personalísimo o también denominado "intuitu personae" en la prestación de servicios por parte de los repartidores para las empresas objeto de estudio. Así, La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid tiene dicho lo siguiente:

“La actividad de recogida de pedidos en restaurantes y entrega a los consumidores en su domicilio (o lugar por ellos designado) es realizada personalmente por los repartidores, sin que se haya producido ninguna subcontratación de servicios por algún

repartidor a otras personas. Concretamente, en el primero de los modelos de contrato suscriptos entre Deliveroo y los repartidores, se prohibía expresamente la delegación en terceros, comprometiéndose el repartidor a prestar sus servicios personalmente, salvo autorización de la empresa por escrito. No consta que se haya producido ninguna autorización de esta índole. En el segundo de los modelos de contrato suscritos entre Deliveroo y los repartidores, sí se permitía formalmente la subcontratación, si bien se precisaba una previa autorización de la empresa por escrito. No consta que se haya producido ninguna autorización de este tipo. La conclusión es que sí existe carácter personalísimo o "intuitu personae" en la prestación de servicios por el repartidor para Deliveroo. Finalmente, la ausencia de deber de exclusividad no descarta la relación laboral, pues en todo contrato de trabajo puede pactarse que no haya deber de exclusividad, sin que ello impida la relación laboral" (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 17/01/2020, Sentencia Nro.: 40/2020).

Análisis de fallo argentino “Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021

Para desarrollar esta sección, se tomó en cuenta el trabajo realizado por el autor Juan C. Fernandez Madrid (2021), que proporciona notas al fallo a desarrollar.

En argentina los últimos fallos han ido en la misma línea que la jurisprudencia internacional, en donde recientemente en autos “ministerio de trabajo c/rappi arg. sas s/apelación de resolución administrativa” - tribunal del trabajo n° 2 - la plata - 29/9/2021” se consideró acreditado el vínculo laboral entre las aplicaciones de delivery y los repartidores.

Antecedentes:

“Según documental obrante en el expediente, con fecha 18/6/2021, basándose en las actas de inspección, el Subsecretario de la Subsecretaría Técnica, Administrativa y Legal del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires dictó la Resolución 2021-1858- GDEBA-SSTAYLMTGP, por medio de la cual aplicó a “RAPPI ARGENTINA SAS” una multa de \$16.426.800 (pesos dieciséis millones cuatrocientos

veintiséis mil ochocientos), por infracciones a la Normativa laboral Vigente” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.1).

“Contra dicha resolución, la empresa dedujo, con fecha 25/6/2021, recurso de apelación, en los términos del art. 61 de la ley 10.149” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.1).

Resolución:

“El Tribunal RESUELVE: Desestimar el recurso de apelación deducido por “Rappi Arg. 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)” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.29).

Fundamentos del Fallo:

1) Primacía de la realidad

“Por aplicación del principio de primacía de la realidad, y valorando, asimismo, que, pese a que alegó haber suscripto con los repartidores sendos contratos de locación de servicios, la empresa no produjo prueba alguna para desvirtuar el carácter laboral de las relaciones, la autoridad laboral ratificó el carácter laboral de las vinculaciones” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.2).

“Con todo, ponderó, como indicios adicionales demostrativos de la laboralidad de los vínculos: (i) que los operarios reciben órdenes e instrucciones de “Rappi”; (ii) que utilizan vestimenta con el logo de la empresa; (iii) que los pagos que reciben por su trabajo les es abonado por “Rappi”, y constituye su fuente principal de ingresos; (iv) que reciben sanciones en caso de no cumplir con las órdenes impartidas por la empresa (les quitan puntos o los bloquean) e incluso puede dar por terminado el vínculo de manera unilateral

sin aviso previo, dándolos de baja del sistema informático” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.2).

2) Aplicación de la presunción art 23 LCT:

“En la resolución atacada, el Ministerio de Trabajo declaró que, habiéndose probado, a partir de los hechos observados por los inspectores, que los repartidores que fueron interrogados, prestaron servicios para “Rappi”, devenía aplicable la presunción de existencia del contrato de trabajo reglada en el citado texto legal, a partir de lo cual recaía sobre la empresa la carga de demostrar la existencia de circunstancias, relaciones o causas que demostrasen lo contrario (Res. del 18/6/2021, párrafo 33 de los considerandos)” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.16).

3) Carga de la Prueba:

“Recaía sobre la carga de demostrar el carácter no laboral de la vinculación que reconoció haber mantenido con los repartidores, para lo cual debió -además de probar la falta de concurrencia de las restantes notas que tipifican al contrato de trabajo (ajenidad, dependencia, remuneración, art. 21, LCT)- haber acreditado las características de la relación jurídica por ella invocada (trabajo autónomo, contrato de locación de servicios, o contrato comercial), imperativo de su propio interés que claramente no satisfizo en la especie. En efecto, como ya ha sido señalado, aun cuando tuvo la posibilidad de hacerlo, la empresa no produjo la prueba que ofreció en sede administrativa, por lo que, lógicamente, no logró desvirtuar la presunción de laboralidad que nació por aplicación del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.17).

4) Notas que caracterizan la dependencia laboral:

“El Ministerio concluyó en que las relaciones entre “Rappi” y sus repartidores son de carácter laboral, sobre la base de los siguientes argumentos: (a) los trabajadores realizan una actividad de reparto a domicilio o mensajería; (b) el hecho de que esas tareas sean realizadas mediante plataformas basadas en la geolocalización en nada modifica esa situación, ya que es mediante esa aplicación que el empleador ejerce el poder de dirección y organización del trabajo ajeno; (c) si bien el horario es flexible, y los repartidores eligen

los días y horas en que están disponibles, para poder acceder a un ingreso mensual fijo se ven obligados a mantener jornada de más de ocho diarias de trabajo y jornadas semanales que exceden las cuarenta y ocho horas; (d) son obligados a inscribirse como “monotributistas”, y la empresa tiene una gran facilidad para finalizar el vínculo, dando de baja al usuario de la plataforma, sin explicaciones y sin instancias para defenderse; (e) no tienen posibilidad de negociar el importe de su retribución, que constituye su principal fuente de ingresos, y esos pagos no los reciben de los consumidores, sino de “Rappi”, que se los transfiere del modo y en el tiempo que unilateralmente dispone; (f) reciben órdenes de instrucciones de parte de la empresa, que puede suspenderlos y dar por terminada la relación con solo darlos de baja del sistema informático; (g) es irrelevante la pretendida ausencia de exclusividad, nota que no excluye la relación de dependencia (Res. del 18/6/2021). Sobre esa base, la autoridad administrativa concluyó en que “se encuentran presentes todos los elementos jurídicos típicos de una relación de empleo en las prestaciones laborales verificadas por los inspectores actuantes”, por lo que determinó que debían ser encuadrados como contratos de trabajos alcanzados por la legislación laboral” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.17).

5) Apropiación de Rappi del trabajo del repartidor/ Ajenidad en las Ganancias:

“Es que, lejos de limitarse a un mero rol pasivo de intermediación, en su carácter de propietaria de ese medio de producción virtual que es la plataforma, “Rappi” se apropia de los frutos del trabajo ajeno a cambio de una contraprestación en dinero, acaparando la ganancia económica que se genera con la prestación de servicios de los repartidores, quienes (impedidos de trabajar para sí mismos, por no contar con un medio de producción propio) no participan de esa ganancia empresaria, para cuya generación el trabajo prestado por las personas que distribuyen las mercaderías es indispensable”.

“No hay dudas, pues, de que los repartidores se integran una organización empresaria ajena y fungen, en este tipo de emprendimientos, como uno de los “medios inmateriales” de los que se vale la empresa para alcanzar sus objetivos económicos (art. 5, LCT), lo que los convierte en personas físicas que prestan servicios en los términos del art. 21 de la LCT (y, por tanto, en trabajadores, art. 25, LCT), así como a la empresa

que los ocupa en sujetos que requieren sus servicios (es decir, en empleadores, art. 26, LCT)” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.18).

6) Deber de Seguridad de la empresa:

“La empresa ha admitido que paga una cobertura de seguro de accidentes personales en beneficio de los repartidores, así como que les ha proveído elementos de protección personal para protegerlos del contagio de COVID-19. Más allá de que, en rigor, al existir relación laboral entre las partes, debió asumir el deber de seguridad (art. 75, LCT), y asegurarles la cobertura de los riesgos del trabajo ante una A.R.T. (arts. 4, 26 y cc. L.R.T.). el hecho de que la empresa se haga cargo (aunque no de la forma jurídicamente correcta) de cubrir los riesgos de accidentes a los que se encuentran sometidos los repartidores, también constituye un indicio que evidencia la ajenidad como nota tipificante del vínculo, pues, si se tratase de verdaderos vínculos autónomos, no habría razón para justificar que sea la empresa quien asuma los costos de esa cobertura)” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.19).

7) Poderes del empleador:

“Rappi” tiene el poder de reemplazar la voluntad de los trabajadores por la de la empresa: es ésta la que, en el momento inicial de la contratación, fija unilateralmente las condiciones en las que deben prestarse los servicios, la que provee la herramienta principal de trabajo (la aplicación) y determina cómo debe ser utilizada, la que asigna los clientes a los que deben trasladar los productos a repartir y, en definitiva, quien tiene un poder de dominio sobre los operarios a partir del control absoluto de la plataforma, al punto que no solo (como lo tuvo por demostrado el Ministerio de Trabajo, en conclusión que no pudo ser rebatida) imparte órdenes e instrucciones a los “riders” y realiza un control unilateral de su trabajo, pudiendo aplicar sanciones indirectas en caso de que los repartidores se nieguen a tomar un viaje, sino que hasta puede despedirlos por conducto de darlos de baja del sistema informático” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.19).

8) Geolocalización de los trabajadores:

“En la medida en que los trabajadores están permanentemente geolocalizados satelitalmente mediante GPS, lo que permite, en este gran panóptico virtual en el que se ha convertido el mundo actual, controlar en tiempo real sus movimientos, pudiendo eventualmente darles indicaciones y/o sancionarlos en caso de que no se adecuen a los requerimientos de la empresa, no puede ponerse seriamente en discusión la existencia de un poder de dirección y control de la empresa de plataforma de repartos sobre los repartidores (independientemente de que esos poderes hayan sido utilizados o no en el caso, lo que lo altera en lo más mínimo la existencia de la relación de dependencia como nota tipificante del contrato de trabajo)” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.19).

9) Poder Disciplinario:

“La empresa mantiene las potestades de dirigir y controlar el proceso productivo, aplicando, cuando considera que un repartidor se desvió de la conducta pretendida por ella (v.g., rechazando un viaje asignado) sanciones o represalias al trabajador (incluso, despidiendo en forma virtual al repartidor por conducto de desconectarlo del acceso a la aplicación)” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.19).

10) Dependencia Jurídica:

“La dependencia jurídica se caracteriza por la mera posibilidad de que el empleador sustituya la voluntad del trabajador mediante la impartición de órdenes o directivas, sin que resulte imprescindible que efectivamente se materialicen en concreto esas instrucciones para reputar configurada esa nota tipificante del contrato laboral” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.19).

11) Dependencia Económica:

“La llamada “dependencia económica” no es (aunque casi siempre esté presente) indispensable para la configuración del negocio jurídico laboral, también se ha probado en el caso que los repartidores dependen económicamente de la empresa, al punto que,

según la información que recabaron los inspectores, muchos de ellos se ven obligados a trabajar más de 8 horas diarias y 48 horas semanales para conformar un ingreso mínimo para atender sus necesidades materiales de existencia, lo que demuestra que dependen de esa retribución para vivir” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.20).

“Se probó que esa prestación de servicios en un marco de ajenidad y dependencia, es realizada por los repartidores a cambio de una remuneración, con lo que queda verificada la restante nota exigida por el art. 21 de la LCT para tipificar al contrato de trabajo” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.20).

12) Horarios Fijos:

“Es por completo irrelevante que los repartidores no tengan días y horarios fijos de labor. Si ello siempre fue así, con mayor razón aún lo es en los tiempos actuales, en los que las nuevas modalidades laborales facilitadas por las tecnologías de la información y la comunicación permiten (precisamente, como lo demuestra el caso bajo análisis, o las distintas variables del teletrabajo) que la realización de las labores por parte de los trabajadores sean efectuadas con una cierta “libre disponibilidad” (siempre relativizada por la necesidad de asegurar ciertos resultados o, al menos, una determinada cantidad de trabajo) de los tiempos por parte de ellos, sin que esa circunstancia autorice a sostener (pues no se difumina por ello la dependencia) la inexistencia de relación de trabajo en tales supuestos” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.20-21).

13) Inexistencia de Exclusividad:

“Tampoco excluye el carácter laboral de la vinculación la ausencia de exclusividad (es decir, la posibilidad de que el trabajador pueda desempeñarse bajo dependencia de varios empleadores al mismo tiempo), habida cuenta que ese requisito tampoco ha sido incluido entre las notas tipificantes del contrato de trabajo por nuestra legislación laboral (art. 21, LCT)” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.20-21).

14) Aporte de Bienes:

“El hecho de que el trabajador aporte bienes de su propiedad para ejecutar la labor que le fue asignada tampoco enerva el linaje laboral del vínculo, no solo porque nada dice al respecto dicho precepto legal, sino porque, incluso, esa posibilidad se encuentra expresamente prevista en la legislación laboral (art. 76, LCT)” (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 2021, p.20-21).

Jurisprudencia Nacional en la misma línea:

- Juzgado Nacional del Trabajo N°21, “Bolzan, José Luisa c/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otros s/ Despido”, sent. del 31/8/2021.
- Tribunal del Trabajo N°4 de La Plata, "Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ Apelación de Resolución Administrativa", sent. de 9/9/2021.
- Tribunal del Trabajo N°1 de La Plata, "Repartos Ya SA s/ Apelación de Resolución Administrativa", sent. de 24/11/2021.

CONCLUSIÓN

El avance de la tecnología y la introducción de las plataformas digitales en el mercado han generado un cambio fundamental y evidente en la modernización de los procesos productivos, fomentando nuevos paradigmas en el trabajo y en el derecho laboral. Esto genera nuevos desafíos a la hora de analizar la relación existente entre la plataforma digital y los trabajadores.

La jurisprudencia internacional arroja luz sobre esta problemática. Así, de manera prácticamente unánime y con similares argumentos, concluye en la existencia de un vínculo laboral entre las plataformas digitales bajo demanda de delivery y quienes efectúan en el día a día los repartos domiciliarios. Asimismo, la jurisprudencia local, en sintonía con la internacional, y con fundamento en las normas y principios de nuestra legislación laboral, arriba a la misma conclusión; esto es, en la existencia de un vínculo laboral entre los agentes involucrados.

Se concluye entonces, en la existencia de una relación laboral entre las plataformas digitales de delivery y sus trabajadores, desentrañándose el verdadero objeto comercial de dichas aplicaciones a la luz del principio de la realidad. En múltiples casos, se pudo demostrar que en estas particulares vinculaciones estaban presentes las características propias de la relación laboral, y que los “colaboradores” (como estas empresas llaman a sus trabajadores), estaban sometidos a un control interno a través de un sistema informático, que se les imponían normas, se les explicaba como prestar el servicio, y que la aplicación fijaba las tarifas a cobrar. Indicios que, analizados bajo las normas y principios que inspiran el derecho del trabajo, no dejan dudas de la naturaleza laboral en esta relación.

No puede dejarse de lado que quien presta servicios en las plataformas digitales es una persona humana, que aporta su fuerza de trabajo para poder generar ingresos económicos y así poder sustentarse, y que por su sola condición de persona tiene derecho a gozar de un conjunto de protecciones específicas, vinculadas con las características de su prestación. Sería muy importante poder dar una respuesta inmediata a esta situación irregular ya que, además, representa una desventaja competitiva para aquellos empleadores que si generan fuentes genuinas de empleo.

Cabe aclarar que la conclusión antes arribada es específicamente para trabajadores de plataformas on demand vía apps de delivery; siendo un error, por la complejidad y

heterogeneidad que amerita la cuestión, considerarla como una categoría unificada para todas las plataformas. Así, el elevado dinamismo que rige en estas especiales vinculaciones, como el cambio tecnológico en el modelo de gestión aplicable, exigen un tratamiento diferenciado que excedería largamente el objeto de este trabajo.

Finalmente, existiendo relación laboral entre los sujetos en cuestión (plataformas digitales bajo demanda de delivery y sus repartidores), esta singular clase de dependientes merece, como cualquier otro, el acceso a todos los derechos – y deberes -, que la legislación laboral de nuestro país consagra.

No obstante, la particularidad de estos vínculos jurídicos mediados por las nuevas tecnologías amerita una específica regulación por parte del poder legislativo. Hasta tanto ello suceda, garantizar a estos trabajadores de la protección que las leyes les confieren, tanto en materia laboral, cobertura de salud y de accidentes de trabajo, de la seguridad social, libertad sindical y acción colectiva, se torna indispensable.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ Aloisi, A. (2016) *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3. Champaign, IL USA.
- ✓ Beltran de Heredia, I. (2020). *El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto ‘Yodel Delivery Network’)*. *Una Mirada Crítica a Las Relaciones Laborales*, 2, 1–6.
- ✓ Bertranou, Fabio (2017), “Cambios en el mundo del trabajo y el futuro de la protección social en América Latina” *Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Anuario 2016, Año VII, N°7, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2017, pp. 217/241*
- ✓ Cañigüeral, A., Madariaga, J., & Popep, C. (2018). *¿De qué hablamos cuando hablamos de economía de plataformas?* *Cippec*, 57.
- ✓ Del Carmen Pardo, M., & Méndez, J. L. (2018). *Retos Y Perspectivas. El Proceso de Modernización En El INFONAVIT, 2001-2006*, 267–282.
- ✓ Estlund, Cynthia, (2 de agosto de 2017) “*After Work: Automation and Employment Law, Part Two*”.
- ✓ Fiatti, Gilda Graciela- Carrizo Monica L. (23 de junio de 2020). *El valor del trabajo en la cuarta revolución industrial: las plataformas digitales*. *La Ley*. Ar/doc/304/2020.
- ✓ Garcia, Hector O. (12 de marzo de 2020) *El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación Jurídica: ¿autónomos, dependientes o ambos a la vez?* *La Ley*. Ar/doc/304/2020.
- ✓ Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina, Documentos de proyectos (LC/TS.2020/44)*, Santiago, Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.
- ✓ Juzgado de lo Social nro. 33 de Madrid, 11/02/2019, Sentencia nro. 53/2019, p. 1-14
- ✓ Juzgado de lo Social nro. 19 de Madrid, 22/07/2019, Sentencia nro. 188/2019, p. 1-16
- ✓ Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires, 2019.
- ✓ Mugnolo, J. P.; Caparrós, L.; Golcman, M. 2020. *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través*

de plataformas digitales en la Argentina, Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.

- ✓ Organización internacional del trabajo. (2021). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. Análisis y recomendaciones de política. In organización internacional del trabajo (ILO) (Vol. 1).
- ✓ Rodrigo González CAO. (16 de octubre de 2018). Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales. Centro de Estudios En Administración Tributaria Universidad de Buenos Aires, octubre, 23.
- ✓ Rodríguez Fernández, M.L. (5 de octubre de 2017). Relaciones laborales en la Platform Economy. Nueva Revista Socialista. p.850.
- ✓ Silvestre, Norma O. (5 de noviembre de 2020). Economía Colaborativa. Concepto, regulación y responsabilidad civil. La Ley. Ar/doc/2887/2020.
- ✓ Srnicek, N. (2017). Platform capitalism. John Wiley & Sons
- ✓ Srnicek, Nick: “Capitalismo de plataformas” - Ed. Caja Negra Editora - Bs. As. - 2018 - págs. 78/79
- ✓ Standing, G. (2014). The Precariat-The new dangerous class. Amalgam, 6(6-7), 115-119.
- ✓ Tribunal de Trabajo N° 2 de la plata “Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, Sent. 29/09/2021 p.1–30.
- ✓ Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Asturias, 25/07/2019, Sentencia Nro. 1818/19, p. 1-16
- ✓ Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 18/12/2019, Sentencia Nro.: 1223/2019, p. 1-25
- ✓ Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Madrid, 17/01/2020, Sentencia Nro.: 40/2020-p.1-26
- ✓ Userpater, Mirta N. (14 de mayo 2022). Nuevas formas de Contratación. <https://www.checkpoint.laleyonline.com.ar/maf/app/delivery/document>