



UNIVERSIDAD SIGLO 21

CARRERA ABOGACÍA

TRABAJO FINAL DE GRADO

**La Imprescindible Conexión de los Trabajadores de Plataformas Digitales
al Derecho Laboral**

Autor Roberto Eduardo Esteban Bárcena

Legajo VABG71328

DNI 18286527

Tutora Mirna Lozano Bosch

AÑO 2021

NOTA A FALLO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO

Fallo “Palacios Ricardo Gabriel c/ Repartos Ya s/ Medida Cautelar” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III. Causa 17.730/2020

SUMARIO

I- Introducción II- Hechos de la causa III- Historia procesal IV- Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi V-. Análisis y comentarios de autor V-1- Los trabajos por plataformas digitales V-2- El otorgamiento de la medida cautelar al trabajador V-3- Las leyes y convenios en el derecho del trabajo VI- Conclusión y reflexiones finales

I- Introducción

Una nueva modalidad de trabajo muy adoptada, en los últimos años, por diversas sociedades con un gran impacto en el mercado laboral, a nivel local y mundial, han sido los trabajos por plataformas digitales, sin embargo, en dicha modalidad, se suelen originar diversas problemáticas, en la condición de como emplean a sus trabajadores y en la forma en cómo desarrollan sus actividades éstas plataformas, debido a que presentan una gran carencia desde un marco normativo específico en relación a estas actividades.

En el presente trabajo se discute el otorgamiento de la reinserción laboral y el pago de los salarios caídos, solicitados por un trabajador de la empresa “Repartos Ya S.A”, conocida en plaza con el nombre de “Pedidos Ya” peticionado mediante la interposición de medidas urgentes y cautelares. Controversia que genera en un primer momento la extinción de la relación laboral mediante despido incausado.

En el caso tratado, la parte demandada alega que mantiene una “Relación Comercial” con la parte actora, la que por su parte, afirma que la misma situación se trata de una auténtica relación laboral, lo que pone de manifiesto cuestiones y problemáticas de hechos y prueba.

Son varios los motivos que dan fundamento a favor de considerar la situación planteada como una relación laboral, como son: la relación continuada de trabajo, la

documentación probatoria y la presentación de testigos entre otros, motivos que serán desarrollados en este trabajo. Además, se realizará un análisis desde la doctrina y jurisprudencia en materia laboral.

Seguidamente se relatan los hechos ocurridos en la causa 17.730/2020 en los autos “Palacios Ricardo Gabriel c/ Repartos Ya s/Medida Cautelar”. La misma obtuvo un primer dictamen del: Juzgado Nacional de 1ra Instancia del Trabajo Nro. 75, y sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, que revocó la decisión de grado.

II- Hechos de la causa

Los hechos en cuestión generadores de la causa judicial se producen en la Ciudad de Buenos Aires, en el transcurso del año 2020, año que fue considerablemente afectado en muchos ámbitos por la pandemia provocada por el coronavirus, o Covid 19. Lo que originó la implementación de los Decretos de Necesidad y Urgencia (DNU), por parte del Poder Ejecutivo Nacional (2020). De prohibición de despidos sin justa causa o por causas de falta de trabajo, y/o motivos de fuerza mayor, concretamente el DNU 329/2020 tiene incidencia en la determinación de esta sentencia.

El actor, Señor Ricardo Gabriel Palacios, trabajador de la plataforma “Pedidos Ya”, cumplía tareas de mensajero repartidor hasta el día 2 de mayo de 2020. Fecha en la que se le impidió, poder ingresar a la aplicación de su teléfono celular, a través de la cual recibía los pedidos que debía retirar para su posterior entrega, actividad principal del trabajador. A partir de ese momento solamente recibe el mensaje de “credenciales incorrectas”. Es entonces, cuando a raíz de estos hechos, inicia acciones legales, en las que solicita la adopción de medidas urgentes y cautelares, con el propósito de ser reinstalado en su puesto de trabajo, y percibir el pago de salarios no abonados desde el momento en que la plataforma había bloqueado el ingreso a la aplicación “Roadrunner” (correcaminos). Situación que el actor consideró como un despido indirecto y sin causa, ocurrido en situación de pandemia, y plena vigencia de los DNU.

• III- Historia procesal

La situación descripta dio motivo a que el actor intime fehacientemente a la empresa mediante telegrama laboral, el día 29 de julio de 2020, para que registre correctamente la relación laboral, conforme al Convenio Colectivo de Trabajo 722/15

(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2015), así mismo proceda al otorgamiento de tareas como lo realizaba habitualmente, es decir su reincorporación laboral. Caso contrario considerar el bloqueo realizado por la empresa como despido laboral, e iniciar las acciones correspondientes.

También son enviados oficios a AFIP, y Banco Credicoop. y se solicita el desbloqueo de la aplicación “Roadrunner”. Como respuesta obtiene, por parte de la empresa, el día 4 de agosto de 2020, el rechazo a su telegrama, considerado como improcedente y malicioso, de esta forma la demandada niega la existencia de una relación laboral e indica que el vínculo que los unía se trataba de una relación comercial de las características de una “locación de servicios”, niega de esta manera las afirmaciones del actor.

Es entonces que el 7 de agosto del año 2020, el actor rechaza la misiva enviada por la compañía, y ratifica sus dichos mediante el envío de un nuevo telegrama a la demandada “Pedidos Ya”. Como respuesta obtiene nuevamente la negativa de la empresa, la que rechaza lo solicitado por el actor. En los hechos, el actor niega la relación como comercial, de “contrato de locación”, la considera como inoponible al encubrir una relación de trabajo en relación de dependencia. Indica también que se habría violado la prohibición de despidos del DNU 329/2020. (Poder Ejecutivo Nacional, 2020)

Con fecha 9 de diciembre del 2020, el mencionado Juzgado Nacional dicta sentencia y niega el otorgamiento de las medidas cautelares solicitadas por el actor, tanto por la solicitud de reincorporación laboral, como por el pago de los salarios no percibidos desde su desvinculación con la empresa. En su fallo determinó: Desestimar la medida cautelar innovativa peticionada y no sentar posición sobre la controversia. Aclara que tampoco avala la conducta de la demandada. El criterio que adopta para la admisibilidad de la cautelar es de carácter restrictivo, por su condición de anticipatoria. Indica que la perspectiva de análisis queda reducida a cuestiones de hecho y prueba.

Debido a la decisión adoptada por el Juzgado, el día 15 de diciembre de 2020 el actor, apela el dictamen del Juzgado. Donde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, considera el recurso deducido por el actor y dicta sentencia el 12 de

febrero del año 2021, en dicha sentencia el Juez Doctor Alejandro Hugo Perugini, a quién le corresponde votar en primer término, en su exposición y votación, se manifestó por: considerar el presupuesto fáctico en relación a las tareas de mensajero repartidor que realizaba el actor en la empresa, y admitir el derecho invocado por el demandante como verosímil. Consideró también, evidente el peligro en la demora acorde a la excepcional situación de pandemia.

En cambio en relación al pago de los salarios caídos, con la consideración del carácter provisorio de la medida solicitada, manifestó que estas no configuran una opción de libre disponibilidad y que no advertía razones de orden sustancial para su otorgamiento.

Por todo lo expuesto y en el marco de provisionalidad propio de la medida cautelar, propone revocar la decisión de grado, admitir la cautelar solicitada por el actor, y dispone su reinstalación, rechaza la medida cautelar en relación a los salarios reclamados, y embargos solicitados, e impone las costas por su orden ante la ausencia de controversia.

El voto en segundo término de la Jueza Doctora Diana Regina Cañal, fue coincidente con lo sentenciado. En el caso de disidencia, votaría como Juez Subrogante el Juez Doctor Luis Raffaghelli.

IV- Identificación y reconstrucción de la Ratio Decidendi

Previamente el Juzgado había manifestado en su sentencia, en relación a los elementos probatorios existentes, que éstos no permitían aseverar el escenario fáctico en esa instancia precautoria, en cuanto a los hechos alegados por el actor en lo atinente a un presunto bloqueo de la aplicación y consiguiente despido. Al señalar que debían verificarse en forma suficientemente clara los presupuestos de hecho, que hacen a la verosimilitud del derecho y al peligro en la demora, y que esa perspectiva de análisis quedaba reducida a cuestiones de hecho y prueba.

En la disidencia entre lo dictaminado por el Juzgado y la sentencia de la Cámara, se evidencian, entre otras cuestiones, problemáticas de hechos y prueba, denominadas por Alchourrón y Bulygin (2012) “lagunas de conocimiento”. También Jeremy

Bentham, creador de la “Teoría Benthamiana”, en relación a la prueba consideró: “La finalidad de la prueba en el proceso judicial es la averiguación de la verdad sobre lo ocurrido” (Ferrer Beltrán, 2017, pág. 152). En la actividad probatoria para Ferrer Beltrán, Jordi (2017) hay tres momentos distintos y sucesivos: la conformación del conjunto de elementos de juicio en cuya base se adoptará la decisión, la valoración de esos elementos, y la adopción de la decisión. (pág.154)

El fallo de la Cámara no solo propende a mantener el estado de las cosas sino también da protección a la fuente laboral en un contexto excepcional. Considera evidente el peligro en la demora, dado que el perjuicio de no otorgar dicha medida sería cualitativamente mayor para el actor.

El peligro de la demora alegado en la medida cautelar no solo es evidente por la grave situación generada por la pandemia, también los DNU, que invocan la prohibición de despidos, describen la situación y dan sustento al otorgamiento de la reincorporación.

En relación al otorgamiento del pago de salarios adeudados, no fue concedido en esta instancia, al no advertir razones de orden sustancial para su otorgamiento, por considerar que estos no alteraban la índole alimentaria del salario. Aclara también que para solicitar el otorgamiento de los mismos, el actor cuenta con la posibilidad de un proceso sumarísimo, dando esto posibilidad de participación a la demandada.

V- Análisis y comentarios de autor

A continuación, se expone un análisis desde la doctrina y jurisprudencia, con la intención también de dar sustento a la situación fáctica alegada por el actor, y brindar elementos de juicio en lo cual posteriormente se basa la conclusión del autor.

V-1- Los trabajos por plataformas digitales

El desempeño de la empresa “Pedidos Ya”, tanto en Argentina como en otros países, es la de realizar entregas a domicilio a través de los trabajadores contratados por ésta.

La modalidad en como emplean a sus trabajadores es en la condición de “Trabajadores independientes”, quienes deben optar por dos regímenes: el régimen simplificado de “Monotributista” o el régimen general de “Autónomos”.

Comprendidas en la modalidad de trabajos por plataformas digitales también se encuentran otras actividades, como por ejemplo: similares a “Pedidos Ya”, en entrega de pequeños paquetes y mensajería: “Rappi”, “Globo”. En transporte de pasajeros

“Uber”, “Cabify”, también actividades de servicios de maestranza, reparación y aseo, mensajería y cafetería, entre otras. (López Mourelo, 2020.)

V-2- El otorgamiento de la medida cautelar al trabajador

Es relevante en este caso como se extingue la relación laboral entre el actor y la demandada. Ésta se produce por la desconexión de la aplicación sin mediar ninguna notificación, ni previo aviso, y aún más, se da en un contexto de pandemia, donde las posibilidades laborales y económicas se ven más afectadas que lo habitual, esto hace que se torne exigible su reincorporación o reinserción laboral. Contexto que lógicamente no permite aguardar los tiempos procesales hasta que sea dictada la sentencia definitiva, y que dan sustento a la petición del demandante, de la adopción de medidas urgentes y cautelares.

La vinculación continuada en virtud de un contrato, situación ocurrida en este caso, deja de manifiesto el carácter de una auténtica relación laboral, contrario a lo que la demandada pretendía sostener como una “Relación comercial”. Incluso la demandada reconoce la percepción de remuneraciones por parte del trabajador con una periodicidad mensual, en la documentación aportada en la causa por el actor. Todo esto no hace más que confirmar la existencia del vínculo laboral, que ante la situación de despido, da viabilidad para el otorgamiento de las medidas cautelares solicitadas.

Siempre que se habla de medidas cautelares (Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, 1995) existe previamente un proceso que se está sustanciando, y no daría lugar a la posibilidad de aguardar los tiempos que conlleva el mismo, por las circunstancias existentes al momento, o debido a circunstancias que pueden surgir de modo imprevisto.

Para la admisión de la medida, se requiere de un condicionante: la existencia de un daño, y que ese daño haya sido injustamente sufrido por parte de quien solicita la adopción de la medida cautelar. Situación ocurrida en el caso, por ser privado el trabajador de su fuente de trabajo mediante un despido incausado.

Se menciona también que la demandada no pudo ofrecer defensa. Inicialmente no hay bilateralidad en el pedido de la medida cautelar, al ser pedidas “in audita parte”, o sea sin la presencia de la parte contraria, con la intención de que la medida no se frustré. La bilateralidad se pospone para la etapa recursiva, no es que no exista en los

hechos, si no existiera bilateralidad se estaría cercenando al afectado el derecho de defensa.

Respecto a los procesos urgentes y medidas cautelares, expresa Alvarado Velloso, que este tipo de procedimiento no solo tiende a "asegurar el efectivo cumplimiento de una eventual sentencia favorable a sus intereses", sino que también sirve para "mantener el estado de cosas existentes al momento de plantearse el conflicto", y para "lograr el adelantamiento de la tutela" (Alvarado Velloso, 2000.).

V-3- Las leyes y convenios en el Derecho del Trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y a los fines de superar las dificultades de determinar la relación de trabajo, en las situaciones de insuficiencias o limitaciones en la legislación, aplicación o interpretación y las dificultades que esto conlleva, adopta la resolución 198. Dentro de sus considerandos indica: que la forma de determinarse la relación de trabajo debería establecerse, de acuerdo a la ejecución del trabajo y la remuneración percibida por el trabajador, independientemente de cómo sea caracterizado ese trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2006). La misma estima que la relación de dependencia se caracteriza por la dependencia técnica, jurídica y económica. Como rasgos a destacar, coincidentes con la forma de trabajo del actor, dentro de otras consideraciones.

También refiere que las calificaciones que se pretende dar a los trabajos por plataformas digitales, con un carácter de "Independientes", afectan a los trabajadores de ellas y a los derechos básicos de negociación colectiva y derechos de sindicalización, propios de todo trabajador en relación de dependencia. (López Mourelo, 2020)

Considerable es tener presentes tanto el convenio 87 de OIT (OIT, 1948) sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación, como también el convenio 98 (OIT, 1949) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, entre otros.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional (C.N.) establece "el trabajo en sus diversas formas contará con la protección de las leyes". (Constitución Nacional Argentina, 1994). Es dable reconocer que el trabajo por plataformas digitales evidencia una de las "distintas formas" comprendidas en este artículo. .

La Nación Argentina cuenta con el Proyecto de Ley del Senado y Cámara de Diputados, de fecha 16 de marzo del año 2020, en el cual define en el Art. 2º al

trabajador de Plataformas Digitales como, “Persona humana trabajadora de plataformas digitales”. (Senado y Cámara de Diputados de la Nación, 2020)

El proyecto contiene una extensa cantidad de artículos e incisos, que reflejan las características de una auténtica relación laboral, en un marco de correlación e igualdad, con las reguladas por el Derecho del Trabajo en la Republica Argentina. En clara oposición a la pretensión de éstas empresas, que la relación con sus trabajadores de dependencia laboral, sea considerada como una relación comercial, tratándolos como simples trabajadores autónomos o monotributistas, o como socios de las mismas.

En el Art. 3° el proyecto de ley regula la desvinculación laboral, en el que especifica, desde las condiciones del preaviso, hasta las condiciones de indemnización. Situaciones que de acuerdo a lo declarado y documentado en el proceso por el demandante, no ha ocurrido en los hechos. Contrariamente a lo sucedido, la desvinculación laboral debe estar correctamente documentada acorde a las distintas causales, sea por despido con justa causa, abandono de trabajo, despido indirecto, deficiencia en la registración del trabajador, debe comprender también la desvinculación laboral por causa de muerte, de modo que ninguna de estas causales concuerda con la forma en cómo fue desvinculado el trabajador, mediante la mencionada “Desconexión de la aplicación”, en la que tampoco se aprecia un motivo que justifique la rescisión laboral. (Senado y Cámara de Diputados de la Nación, 2020.).

Otro importante artículo es el 7° Inc. 1° que indica: Orden de prelación de leyes en caso de ausencia normativa:

Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de lo normado en la presente Ley o de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios generales del Derecho del Trabajo, de la justicia social, la equidad y la buena fe. (Senado y Cámara de Diputados de la Nación, 2020.)

Por su parte en el Art. 23 la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, en su texto menciona: “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”. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación.1974). El trabajador también acompaña documentación en la demanda a los fines de probar la prestación de servicios para la empresa “Pedidos Ya”.

En el Art. 9° Párr. 2°, de la misma ley, se refiere a la aplicación de la ley más favorable al trabajador (“In dubio pro operario”). El Art. 12° Principio de irrenunciabilidad, indica que será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley. Entre otros lógicamente aplicables al caso analizado. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación.1974)

Como antecedente jurisprudencial, a nivel internacional, se encuentra el importante fallo del Tribunal Superior de Madrid, sección n° 1 de lo social, del 27 de diciembre de 2019. En resumido comentario, en este fallo se encontraron las características de contrato de trabajo subordinado, a pesar de las particularidades de la modalidad de trabajo, de lo que resulto aplicable el estatuto del trabajador en el caso. Sentencia que generó un proyecto de ley para modificar el Estatuto de los Trabajadores. (López Mourelo, 2020.)

En la Unión Europea, a modo de ejemplos, hay posturas contradictorias en su jurisprudencia. En los Países Bajos, dos fallos sostienen la relación asalariada de los trabajadores con las empresa (Sentencias 198 - Zaaknummer 7044576 CV EXPL 18-14763 y 210 - Zaaknummer 7044576 CV EXPL 18-14762, ambas del 15/01/2019). Otras sentencias defienden la autonomía de los trabajadores, tal el caso de “Deliveroo” y sus trabajadores (Sentencia N° TUR1/985(2016) del 14/11/2017). En Francia en una sentencia del Tribunal de Apelaciones de París, donde se vio favorecida la empresa “Deliveroo”, alega la libertad de los repartidores para elegir el tiempo de trabajo (Sentencia N° 15/10685 del 9/11/2017). En Italia, luego de un fallo que reconocía la autonomía de los trabajadores de la empresa “Foodora” (Sentencia N° 778/2018, del 7/5/2018), al que posteriormente el Tribunal de Apelaciones de Turín revocara, al establecer el derecho a percibir la remuneración correspondiente al convenio nacional colectivo de trabajo. Fallo apelado por la empresa, cuya apelación fue rechazada por el Tribunal Supremo, el que estableció que los trabajadores deben tener la protección que corresponde a los trabajadores en relación de dependencia. (López Mourelo, 2020.)

En el ámbito nacional se encuentra la condena al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a: Implementar el registro de empresas, prestadores y conductores previsto en la ley , y a inhabilitar de oficio a toda empresa que no estuviese registrada debidamente, y cumpliendo todos y cada uno de los términos de la Ley 5.526

(Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2016), la que comprende a los prestadores de servicio de mensajería Urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias.(Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario, N°2. Sec., 2019)

A escasos días de finalizar este escrito, el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, aplicó una sanción a las empresas de plataformas digitales por irregularidades en la contratación de su personal, multas que podrían superar los 40 millones de pesos. Según lo estimado por el Gobierno más del 97 % de los trabajadores no tienen cobertura en materia de salud laboral, y no cuentan con aseguradora de riesgos de trabajo. (Sánchez, 2021).

Entre otros fallos en Argentina se encuentran por ejemplo: "Vázquez Petrell, Eric c/ Repartos Ya S.A. s/ Medida cautelar" del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 16, (2020). "Montero Dufour, Matías Nahuel c. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar", Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 7, (2020). "Sperk, Gonzalo Agustín Ariel c. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar", Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 60, (2020). Y "De Batista, Natalia Belén s. Medidas cautelares y preparatorias "c/ Repartos Ya S.A, Juzgado de 1ra. Inst. en lo Laboral de Feria de Rosario, (2021). En todos estos fallos se adoptó el mismo criterio: Admitir la medida cautelar, la reinstalación del trabajador a la plataforma de trabajo y proceder a desbloquear la aplicación.

VI- Conclusión y reflexiones finales

Contrariamente de lo que el término “Plataformas Digitales” en apariencias representaría, como el avance de la tecnología y el progreso en el terreno laboral, en los hechos, la forma en cómo desarrollan sus actividades éstas plataformas, representa un verdadero retroceso, que impacta en la pérdida de derechos fundamentales logrados a través del tiempo, que le son reconocidos al trabajador, fruto de la lucha de estos a lo largo de muchos años. Estas modalidades de trabajo mantienen una estrecha relación con la llamada “flexibilización laboral” o “precarización laboral”. Como resultado de estas políticas se podría decir que forman “trabajadores digitalmente precarizados”

Según otro informe de investigación publicado por la OIT, hasta el mes de junio del año 2019 el 1% de la población activa del País en Argentina, trabaja en “Plataformas

Digitales”, en diversas actividades, lo que representa una cifra aproximada de 160.000 trabajadores (OIT, 2019). Con la gran dificultad que estas modalidades o plataformas, otorgan trabajo pero no reconocen las relaciones laborales, de este modo obstaculizan al trabajador el acceso lógico a su defensa y protección. Definen las condiciones laborales de manera unilateral, al margen de lo estipulado en el Derecho Laboral.

En cuanto al rol de las partes, por un lado se encuentra una empresa con las características mencionadas de multinacional, que en la práctica oficia de intermediarias entre sus trabajadores y sus clientes. Debido a la forma en cómo se desempeñan, resultarían no ser visibles, o tangibles ciertos aspectos de ellas, cubiertas por lo abstracto que representa el término de “Plataforma Digital”, empresas que no respetan lo regulado por las normas laborales, ni la protección que le otorgan las leyes al trabajador. Las que también imponen reglas propias, ejercen el control sobre sus empleados y tienen poder sancionatorio sobre ellos.

Por otro lado se encuentra el trabajador, que no solo pone su fuerza de trabajo, sino también aporta elementos propios para poder desempeñar sus tareas, como motocicletas, bicicletas, y otros elementos de su propiedad. Sin contar con la protección que le otorgan las leyes laborales por su condición de trabajador. No tienen la posibilidad de contactarse físicamente con un superior jerárquico o jefe, en donde los algoritmos digitales de control son los que realizan esta función sobre los empleados. Trabajadores que en el contexto, son considerados presenciales y esenciales, desarrollan sus tareas en la vía pública, con el riesgo lógico que esto representa, necesitados del ingreso diario, mensual, para solventar sus gastos y los de su familia.

Los sindicatos y gremios juegan un papel muy importante a la hora de defender a los trabajadores comprendidos en estas modalidades de trabajo. Ejemplo de esto es el proyecto “Coopcycle”, por parte de la “Federación Argentina de Cooperativas de Trabajo de Tecnología, innovación y conocimiento” (Factic), Se trata de una federación internacional de cooperativas de entrega por bicicleta, que reúne a sus miembros trabajadores de 12 países europeos para mejorar sus condiciones de trabajo. La que presenta característica de plataforma cooperativa, de propiedad conjunta, modelo que muestra una alternativa viable ante el avance de las multinacionales. (Arribillaga, 2019)

Dado también el crecimiento que han tenido estas empresas, y para evitar la formación de monopolios empresariales, como posibles soluciones se propone una política de estado activa, la cual establezca un sistema registral que abarque toda esta temática. Que exija la presencia comercial de estas empresas, con localización nacional, accesible a empleados y a quienes contratan sus servicios, de forma tal que se evite la aparente “invisibilidad” en la que se manejan, que de la posibilidad así de ser ubicables físicamente. Que no de oportunidad a privilegios indebidos, y a la continuidad de sus actividades acorde a sus propias regulaciones y conveniencias, arbitrio, o decisiones unilaterales.

El avance tecnológico y las nuevas modalidades contractuales de trabajo, no pueden avasallar el principio de progresividad, principio “in dubio pro operario”, entre otros. La relación de dependencia es la llave al Derecho Laboral, protección que le corresponde al trabajador.

Por lo visto es sumamente importante establecer un marco normativo específico. Como también, independientemente de la tipología contractual, lo urgente es la consideración de “trabajadores” a quienes se desempeñan en estas modalidades, para que puedan acceder a los derechos fundamentales del trabajo, que sin dudas les pertenecen.

REFERENCIAS

- Alchourrón, C. y Bulygin, E.** (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires. Astrea.
- Alvarado Velloso, A.** (2000) *"Introducción al estudio del derecho procesal"*. Argentina. Rubinzal Culzoni.
- Arribillaga, I.** (11 de febrero de 2019). *"Tus jefes son una inteligencia artificial"*. Recuperado de <https://www.emprendedorasenred.com.ar>
- Art. 14 Bis.** Constitución Nacional Argentina (1994).
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Juzgado VI** Causa 769/2021 Sperk, Gonzalo Agustín Ariel c. Repartos Ya S.A. 28/04/2021.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, Juzgado 75.** Causa 17730/2020. Palacios Ricardo Gabriel c/Repartos Ya S.A. s/medida cautelar. 12 de febrero de 2021.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV.** Causa N° 22.777/2020 Montero Dufour, Matías Nahuel c/Repartos Ya S.A. 2 de febrero de 2021.
- Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (C.P.C.C.N.).** Ley 17454 de 1967. 7 de noviembre de 1967 (Argentina) .
- Convenio Colectivo de Trabajo 722/15** (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). Convención colectiva de trabajadores de mensajería. 14 de agosto de 2015.
- Convenio 87 Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. San Francisco, 17 de junio de 1948.

Convenio 98 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ginebra, 8 de junio de 1949.

Decreto N°329/2020 Prohibición de despidos. Boletín Oficial de la Republica Argentina. 31 de marzo de 2020.

Ferrer Beltrán, J. (2017). La prueba es libertad, pero no tanto: Una teoría de la prueba Cuasi-Benthamiana. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, Vol. 9. N° 18, 152, 154. Recuperado de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaPruebaEsLibertadPeroNoTanto-6857132%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaPruebaEsLibertadPeroNoTanto-6857132%20(3).pdf)

Juzgado de 1ra. Inst. en lo Laboral de Feria de Rosario causa exp. 21-23566922-3, De Battista Natalia Belén s/ medidas cautelares y preparatorias. 27 de enero de 2021.

Juzgado de 1° Inst. en lo Contencioso, Administrativo y Tributario N° 2 Secretaria 4 Exp. 36976/2018-0 CUIJ: EXPJ-01-00060959-1/2018-0 Envíos Ya S.A. y otros c/G.C.B.A. y Otros, Amparo-otros. 2 de agosto de 2019.

Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo nro. 16. Vázquez Petrell, Eric c/ Repartos Ya S.A. s/ medida cautelar. 3 de julio de 2020.

Ley 5526. Servicio de Mensajería Urbana y Reparto a Domicilio. 5 de mayo de 2016. BOCBA N° 4905 del 16/06/2016.

Ley 20744 Ley de Contrato de Trabajo, Régimen de Contrato de Trabajo. 5 de septiembre de 1974. Boletín Oficial 23003

López Mourelo, E. Organización Internacional del Trabajo (2020) *El trabajo en las plataformas digitales en Argentina.* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2019) *Las plataformas digitales ocupan a 160.000 trabajadores en Argentina*. 3 de junio de 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_709037/lang-es/index.htm

Proyecto de ley Expediente 0821-D-2020 (Senado y Cámara de Diputados de la Nación). Régimen especial de contrato de trabajo para la persona humana trabajadora de plataformas digitales. Argentina. 16 de marzo de 2020.

Resolución 198 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recomendación sobre la relación de trabajo. Ginebra. 31 DE mayo de 2006.

Sánchez, I. (23 de Junio de 2021). Axel Kicillof aplicó multas laborales a empresas de delivery y abre un debate sobre la regulación del sector. *La Nación*. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/politica/axel-kicillof-aplico-multas-laborales-a-empresas-de-delivery-y-abre-un-debate-sobre-la-regulacion-nid23062021/>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sección n° 1 de lo social. Sentencia n° 1155/19, considerando vigésimo cuarto. Don Lorenzo c. /Glovo App23, S.L. 27 de septiembre de 2019.

