



Universidad Siglo 21.

Trabajo final de grado. Manuscrito científico.

Abogacía.

Normativa laboral aplicable a los repartidores de plataformas
digitales.

Labor regulations applicable to digital platform workers.

Autora: Tamara Del Valle Bruera.

D.N.I. N° 42260901

Legajo: VABG79208

Tutora: María Lorena Caramazza.

2021.

Índice

A.	Resumen y Palabras clave	2
B.	Abstract y Keywords	3
C.	Introducción	4
D.	Métodos	12
	Diseño	12
	Instrumentos	13
	Análisis de datos	14
E.	Resultados	14
	i) Normas aplicables a las relaciones laborales en nuestro país	14
	ii) Trabajadores de plataformas digitales. Denominación.	17
	Regulación legal actual.	
	iii) Clasificación de los tipos de repartidores y plataformas	19
	digitales actuantes en nuestro país.	
F.	Discusión	20
G.	Referencias	24

Resumen

El contexto socioeconómico actual trae aparejado un cambio de paradigma laboral, distorsionando los institutos regulados y enumerados en los plexos normativos sobre la materia, poniendo en jaque aquellos principios laborales contenidos en nuestra Constitución Nacional. Se distinguen las controversias que se presentan a menudo en razón de las nuevas formas de empleo, los complejos acuerdos de empresas y la digitalización del mundo del trabajo, de destacarse aquellas suscitantes de las relaciones habidas entre los trabajadores fuera de convenio, bajo el velo de una falsa autonomía, y las plataformas digitales. El presente tuvo como objetivo analizar y conocer si según la normativa laboral vigente, los repartidores de plataformas digitales, se encuentran enmarcados en un tipo de relación de dependencia laboral según dicho cuerpo normativo. Bajo un enfoque cualitativo, se distinguieron las plataformas digitales de reparto existentes en nuestro país y se clasificaron a los trabajadores que efectúan las tareas de reparto en dichas empresas. A su vez, se identificaron aquellas notas tipificantes del derecho laboral que se encuentran presentes en las relaciones laborales de este tipo y de manera consecuente, se pusieron en cuestionamiento las falencias legales que presentan dichas empresas respecto a los trabajadores dependientes, lo cual seguramente será objeto de posteriores análisis que servirán de guía interpretativa de casos análogos que a menudo se presentan en la actualidad jurídica.

Palabras clave: Principios laborales – Constitución Nacional - acuerdos de empresas - trabajadores fuera de convenio – derecho laboral.

Abstract

The current socioeconomic context brings with it a change of labor paradigm, distorting the regulated institutes and listed in the normative plexuses on the matter, putting in check those labor principles contained in our National Constitution.

Distinguishing are the controversies that often arise because of new forms of employment, complex enterprise agreements and the digitalization of the world of work, to highlight those that arise from the relationships between workers outside the agreement under the veil of false autonomy, and digital platforms. The objective of this study was to analyze and know if, according to current labor regulations, the distributors of digital platforms, are framed in a type of relationship of labor dependence according to said normative body. Under a qualitative approach, the existing digital delivery platforms in our country were distinguished and the workers who carry out the distribution tasks in those undertakings. In turn, those typifying notes of labor law that are present in labor relations of this type were identified and consequently, the legal shortcomings presented by these companies with respect to dependent workers, , which will surely be the subject of further analysis that will serve as an interpretative guide for similar cases that often are currently presented legally.

Keywords: Labor principles - National Constitution - enterprise agreements - workers outside the agreement - labor law.

I . Introducción

En nuestro sistema legal, el derecho del trabajo es concebido una rama autónoma concreta simentado en la construcción de categorías y estándares como así también principios que le son aplicables, los cuales reflejan una lógica de formas de trabajo y formas de producción.

Su génesis tuvo como norte la necesidad de regular las relaciones contractuales surgientes del ámbito laboral teniendo en miras el advenimiento del capitalismo como forma de producción. Dicha regulación comenzó a aplicarse a relaciones de dependencia contenidas en el ámbito privado para ser luego susceptibles de aplicarse a aquellas formas en las que se identificaran determinadas notas tipificantes entre las que pueden mencionarse: la subordinación, el control de tareas y la dependencia económica del trabajador, quien se desempeña por cuenta y a riesgo ajeno.

Es de vital importancia resaltar el carácter de derecho social que reviste al derecho del trabajo y su justificación encuentra razón si se presta especial atención a la movilización de intereses sectoriales, a lo largo de momentos y lugares determinados que norman la actividad de sus actores (sindicatos, empleadores, trabajadores), lo cual conlleva equiparadamente la conquista colectiva de derechos por parte de los trabajadores implementando institutos como la huelga.

Al respecto, la doctrina tiene dicho:

La consideración de la situación del trabajador, por una parte y los intereses del capital, por la otra, que tienen diferente gravitación según el momento de la evolución sociopolítica de que se trae [*sic*] , son los hechos que en la mayoría de los casos generan dicha actividad normativa.

(Fernandez Madrid, 2009, p.6)

En tal sentido, la Constitución Nacional, las Convenciones y Tratados Internacionales que adquirieron tal jerarquía luego de la Reforma Constitucional del año 1994 (art. 75, inc. 22, C.N.), la normativa internacional restante y las leyes especiales promulgadas en nuestro país a efectos del derecho laboral son generadores y por lo tanto, acogen numerosos principios informadores e integradores de justicia social, equidad y buena fe en pos de la protección de trabajador que necesariamente deben ser utilizados como guía de interpretación del plexo normativo en su conjunto, debiendo estar presentes a lo largo de toda una relación laboral.

Dentro de estos principios aseguradores de condiciones dignas y equitativas de labor, encontramos el principio protectorio, entendido como el principal, contiene tres reglas generales: la primera y más importante: *In dubio pro operario*, que asienta la base del procedimiento de interpretación judicial, el cual siempre debe realizarse en beneficio del trabajador en razón de encontrarse este en mayor desventaja respecto a su empleador, quien debido a su jerarquización siempre estará en mayores condiciones de toma de decisión.

Continúan el principio de irrenunciabilidad de los derechos, de continuidad en la relación laboral, de primacía de la realidad, de buena fe, entre otros, teniendo todos y cada uno de ellos, la característica de ser protectores de los derechos más básicos que a la persona del trabajador le asisten.

Ahora bien, dentro de la materia no debemos dejar de lado a la figura del trabajador autónomo, caracterizado este por poner su fuerza de trabajo a riesgo propio, en los horarios laborales por él elegidos y dentro de los negocios que el mismo gestiona y desempeña soportando las pérdidas o ganancias.

Este instituto no encuentra actualmente una base regulatoria en nuestra legislación, lo cual dificulta su aplicación y comporta, en muchas ocasiones, malas interpretaciones en el área judicial, tal es el caso de los trabajadores de plataformas digitales – tema central del presente – el cual plantea un fenómeno de falsa autonomía.

Aunque las regulaciones legales van siempre detrás de la realidad, la doctrina y jurisprudencia tienen necesariamente como fin la responsabilidad de dar solución al caso concreto.

En el derecho del trabajo, el juez en su rol activista interpreta o debiera interpretar las situaciones fácticas que se presentan ante los juzgados con miras a la justicia social.

Lo cierto es que debido a la diversificación de los actos de negocio y las colaboraciones empresariales, se ha tornado dificultosa esta tarea, de manera que, ante controversias donde se presentan tales características nos encontramos con vacíos y/o lagunas legales difíciles de llenar o subsumir.

Bajo el manto de la progresividad no se evidencia un correlato empírico de dignidad. El estudio, análisis y contribución por medio de la investigación de cada instituto y su comportamiento en el mundo del trabajo es de cabal importancia, esto así de manera que solo el develar lo que fácticamente sucede en estos intercambios del que hacer del hombre, vertirá el verdadero y real motivo de existencia de justicia social.

Resulta imprescindible situar estas problemáticas jurídico legales en el contexto de pandemia actual, donde no solo se agudizaron las situaciones laborales complejas existentes, si no que ante tal advenimiento intempestivo, se agudizaron las tensiones en sus institutos regulados.

Podrían mencionarse diversidad de temas al momento de identificar las deficiencias actuales del derecho laboral en razón de contar con una amplia normativa

laboral en sus aspectos sustanciales que no logra en sus aspectos instrumentales hacer realidad la tutela judicial efectiva. Sin embargo, nos situaremos en una de las problemáticas actuales más novedosa y controvertida del derecho del trabajo y el sistema de derechos humanos laborales: el fenómeno de los trabajadores de plataformas digitales.

Las plataformas digitales de reparto a domicilio ponen de manifiesto nuevos mecanismos de contacto entre los oferentes y los demandantes, sin perjuicio de lo cual, continúa siendo una actividad de comercio tradicional a la que se ha unido la ventaja de la digitalización.

La entrega de productos de consumo en la vivienda de quien lo desee adquirir para facilitar su acceso y simplificar las vías del comercio surge desde la época colonial. Cabe destacar que lo que hoy identificamos como “delivery” -terminología inglesa incorporada en nuestro país por el uso y costumbre de la misma-, ha ido mutando.

La primera manifestación referente a esta modalidad de comercio en Argentina surge con los vendedores ambulantes en el año 1800, quienes a paso de hombre o a través del uso de carretas acercaban sus productos a los potenciales consumidores dando respuesta así a la problemática de la escasez de espacios físicos donde se pudiese ofertar dichos productos, como así también, a la falta de implementación de técnicas de conservación (pescados, leche, entre otros) que imposibilitaban ejercer el comercio de una manera distinta.

Tras el paso de los años, esta modalidad de comercio se ha visto sustancialmente modificada con el advenimiento de la tecnología que hoy nos atraviesa en casi cada vértice de nuestra cotidianidad, se ha implementado de manera prolongado y masivo el intercambio de oferta y demanda a través de las plataformas digitales, teniendo en

consideración diferentes variables, como por ejemplo: las zonas geográficas en que éstas se van desarrollando.

Las plataformas digitales brindan la infraestructura técnica que permite a los solicitantes que posean un medio electrónico (celular, tablet, computadora, entre otros) obtener productos y servicios mediante la diligencia -servicios de mensajería, retiro y entrega de productos-, que efectúan personas físicas.

En Argentina, recién a comienzos del año 2018 pudimos visualizar las primeras empresas representativas de esta modalidad de trabajo, acénuándose de manera ágil la colombina Rappi y la empresa Glovo de origen Catalán.

En su comienzo estas empresas contaban con comercios adheridos a ellas, los cuales ponían a disposición todos sus productos de manera exclusiva a fin de ser retirados en dicho comercio y entregados a la puerta del domicilio del consumidor por un trabajador repartidor.

Durante los años 2019 y 2020, estas plataformas digitales han expandido su servicio, incorporandolo no solo a los comercios adheridos a ella, sino a todos los comercios y/o tiendas que deseen contar con el servicio de entrega y reparto de sus productos. De manera tal que solo mediante una sencilla registraci3n, cualquier comercio estar3 disponible en la plataforma a fin de que el consumidor navegue por la misma, realice el pedido y pago de lo que desee adquirir.

Esta digitalizaci3n de las formas de comercio y empleo, abarcan casi todo el espectro econ3mico y se ha expandido en raz3n de las necesidades que las personas usuarias han ido expresando. En raz3n de ello estas plataformas digitales, tambi3n ofrecen en la actualidad el servicio de mensajería y reparto entre particulares.

Las tareas de mensajería, retiro y entrega de productos y/o cualquier bien que pueda ser susceptible de ser transportado, son efectuadas mediante la diligencia que realizan trabajadores repartidores que deben contar con un medio de transporte, disponibilidad horaria total y registrarse en una determinada plataforma digital para comenzar a realizar sus tareas.

El trabajador, al encontrarse registrado en la plataforma digital que escoja para realizar las tareas de reparto, estará “disponible” para ser designado por la aplicación al retiro/entrega referente a alguna compra-venta efectuada por algunos de los sujetos intervinientes que lo hacen en calidad de compradores y vendedores, respectivamente.

El trabajador ya registrado, deberá aguardar a que la plataforma digital le designe el recorrido que deberá efectuar, esto no es al azar, ya que los trabajadores son “rankeados” por los usuarios en virtud de su puntualidad, condición de entrega del producto, etc.

Este posicionamiento que efectúa la empresa unilateralmente para con el repartidor le atribuye beneficios a este último, tales como la asignación de tareas en horarios no exorbitantes, mejoras en la paga, entre otros.

Sin embargo, en este punto surge el rol de las plataformas digitales en cuanto organizan, dirigen e imparten órdenes que deben ser acatadas por todos los repartidores, de manera tal que, ante la falta de conexión de estos a la plataforma en los horarios que le son solicitados por los usuarios que requieren de sus labores, influyen de manera algorítmica, lo cual a uso y veredicto de las plataformas digitales, podrían ser razón suficiente para “bloquear” al trabajador y no permitirle realizar sus tareas, considerándose lo que conocemos en nuestra legislación, un despido arbitrario, ante el cual no procede el

derecho a percibir indemnización ni compensación alguna, ya que, tal como expusimos ut-supra se encuentran categorizados bajo el manto de una falsa autonomía.

El mundo del trabajo es actualmente testigo del surgimiento y desarrollo de nuevas formas de empleo, las plataformas digitales son su ejemplo más actual ofreciendo oportunidades para la producción y la prestación de una variedad de servicios que se proporcionan a través de plataformas en línea y llevando a cabo las posteriores tareas de reparto a cargo de trabajadores no reconocidos legalmente como en dependencia.

Las plataformas digitales ordenan a sus repartidores el horario en que deben realizar sus tareas, las condiciones impuestas de manera íntinseca al promover, por ejemplo, el menor tiempo de demora en el retiro/entrega, computarizado en dicha plataforma. Como así también y quizás este sea el punto más importante, conforme surge de los reglamentos que podemos encontrar en las páginas web oficiales de las empresas Rappi y Glovo, el trabajador se ve obligado a aceptar condiciones no negociables y totalmente impuestas a la hora de comenzar a trabajar.

Las remuneraciones de los repartidos son abonadas de manera semanal a la cuenta bancaria declarada por los mismos a la hora de registrarse. El salario es determinado en razón de la “tarifa” que la plataforma considera y dispone unilateralmente de acuerdo a la cantidad de horas y viajes realizados por el trabajador.

Los repartidores bajo la creencia instaurada de que los mismos se encuentran laborando de manera independiente, son inscriptos en regímenes impositivos, de destacarse, el que regula a los Pequeños Contribuyentes de Inclusión Social y Promoción del Trabajo Independiente regulado en los artículos 31 al 37 del Anexo de la Ley N° 26.565, 44 al 57 del Decreto N° 01/10 y la Resolución General de la

Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) N° 4309/18 referente a la Inscripción de Contribuyentes.

Los repartidores deben proveerse de su propio medio de movilidad y de sus licencias, como así también abonar la alícuota del monotributo contemplando el pago de las prestaciones de la seguridad social.

Tal como se expresa el trabajador debe proveerse de todos los medios de trabajo, tal es así, que hasta deben abonar la mochila en donde transportarán los productos en el desempeño de sus tareas diarias.

Los antecedentes legislativos no son claros, ni integradores o interpretadores a la hora de dar luz a los conflictos que surgen de las relaciones laborales entre los repartidores y sus empleadores.

El Derecho del Trabajo constitucionalmente reconocido en el Art. 14 Bis de nuestra carta magna reconoce y propaga, como regla y principios generales dentro de todo el ordenamiento jurídico los derechos básicos individuales y colectivos del ser humano.

Al igual que los Tratados Internacionales sobre derechos humanos incorporados y jerarquizados en el Art. 75 inc. 22 a partir de la Reforma Constitucional del año 1994.

Consecuentemente, teniendo en miras la jerarquización de nuestra normativa legal, encontraremos aquellos Tratados Internacionales que no poseen jerarquía constitucional, verbigracia, los Convenios de la OIT.

Estos instrumentos otorgan las pautas de regulación legal, como así también los elementos básicos tutelares de las relaciones laborales, será bajo toda esta normativa, como así también la legislación sustantiva, entiéndase Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, Ley Nacional de Empleo N° 24.013, entre otras, bajo los cuales se analizarán los tópicos traídos a este trabajo.

Conforme lo expresado precedentemente, resulta de ostensible apreciación la falta de implementación de normativa legal en nuestro país a la que no es ajena la Provincia de Córdoba, -nuestro contexto local- que otorgue la claridad jurídica en las relaciones laborales que surgen de la actualidad, en particular, la que en este trabajo nos compete: las emergentes de tareas efectuadas por repartidores de plataformas digitales ejercidas por particulares.

Por lo tanto y a fin de esclarecer dicha situación, en el presente nos propondremos averiguar: según el derecho laboral, **¿los repartidores de plataformas digitales, se encuentran enmarcados en un tipo de relación de dependencia según el sistema normativo laboral?**

El desarrollo del presente, en virtud de las exposiciones efectuadas, tendrá como objetivo general analizar y conocer si según el derecho laboral, los repartidores de plataformas digitales, se encuentran enmarcados en un tipo de relación de dependencia laboral según dicho cuerpo normativo.

Consecuentemente, se deberá analizar e identificar las normas aplicables a las relaciones laborales en nuestro país.

Para ello, se buscará conocer y definir el actuar de los repartidores de plataformas digitales.

Clasificar y enumerar los tipos de repartidores y plataformas digitales existentes, nos permitirá realizar la estrategia de estudio que se intenta desplegar.

II. Métodos

i) Diseño

El alcance de la investigación del presente trabajo fue exploratorio y descriptivo. En cuanto al primero es destacable mencionar el estudio de las relaciones habidas entre los sujetos actores de las relaciones laborales que aquí nos competen desde una perspectiva innovadora y crítica.

En relación al alcance descriptivo, principalmente tuvo su importancia a la hora de analizar y clasificar los tipos de relaciones laborales existentes, como así también, a la hora de enumerar y clasificar los tipos de repartidores y plataformas digitales.

Ambos alcances fueron de gran significancia al momento del desarrollo del presente, implicando una aplicación a todo el contenido del mismo.

El enfoque de la investigación fue cualitativo no experimental, determinándose este de la investigación y observación efectuada que permitieron dotar de contenido eficaz.

ii) Instrumentos

Los datos de investigación contenidos en el desarrollo del presente fueron fruto del descubrimiento y posterior análisis de elementos tales como observaciones preexistentes que delimitan el actuar de los trabajadores repartidores y las plataformas digitales.

A su vez, fueron extraídos de documentos y registros que proporcionaron la información auténtica y suficiente a fin de abastecer a los contenidos planteados en nuestros objetivos.

iii) Análisis de Datos

Fue de carácter cualitativo en consonancia con lo expresado a lo largo de todo el desarrollo, no contando con análisis efectuados en razón de mediciones numéricas. Dicho de otra manera, el presente ha significado la búsqueda, descubrimiento, análisis entre lo que nos dictan las normas sustanciales y reglamentos en contraste con las observaciones efectuadas a los vínculos entre los trabajadores y las plataformas digitales ponderando la primacía de la realidad.

III. Resultados

i) Normas aplicables a las relaciones laborales en nuestro país.

El contenido del derecho del trabajo en nuestro país se identificó desde los principios receptados por la Constitución Nacional en su art. 14 y 14 Bis.

Expresamente en estos, se identificaron los derechos básicos que le asisten a la persona del trabajador, de mencionarse: jornada limitada, igual remuneración por igual tarea, protección contra el despido arbitrario, organización sindical libre y democrática, entre otros. Quedando establecido el goce de la protección de las leyes que en su materia se dicten.

Sin perjuicio de lo cual, el orden público laboral se rige también por aquellas normas supralegales que se suman a los derechos y garantías expresados precedentemente, tal es el caso de los Tratados Internacionales aprobados y ratificados por el Congreso de la Nación, los cuales establecen pautas y declaraciones que forman parte del llamado “bloque constitucional”.

De la interpretación conjunta con el art. 31 de nuestra Carta Magna, se observaron aquellos pactos que amplían el carácter de derecho social, rasgo característico del derecho laboral.

En la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre se establecieron la justa retribución, el derecho a la seguridad social y derecho a la justicia, fijando valores de interpretación y prodecimientos siempre más beneficiosos para la persona del trabajador.

Se complementaron estos pactos junto a otros que gozan de la misma jerarquía y que abarcan en su cuerpo normativo, derechos personalísimos fundamentales vinculados al derecho del trabajo digno.

Siguiendo el orden de jerarquización de normativa en materia laboral, se identificaron las leyes especiales que en su consonancia se dictaron y que gozan de vigencia actual: la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, La Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557.

La Ley de Contrato de Trabajo regula, describe y define institutos primordiales de los contratos laborales que se celebren dentro del ámbito nacional, quedando excluidos de tales disposiciones aquellos sujetos que sean dependientes del ámbito público, las trabajadoras de casas particulares y trabajadores agrarios.

El principio general consagrado en la Ley de Contrato de Trabajo y ratificado por la propia Ley Nacional de Empleo es el de la preferencia por el contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Sin embargo de lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en sus artículos 90 y siguientes, se identificaron de manera taxativa cinco modalidades de contratos de trabajo en las cuales pueden enmarcarse las relaciones laborales existentes:

contrato de trabajo a tiempo parcial, contrato de trabajo a plazo fijo, contrato de trabajo de temporada, contrato de trabajo eventual, contrato de trabajo de grupo o por equipo.

Cada una de estas modalidades cuentan con características y rasgos propios que no deben pasarse por alto al momento de la elección de cada una, ya que, tal como se observó de la referida norma, estas modalidades constituyen excepciones al principio general de plazo indeterminado por lo cual su justificación debe hallar primordial concordancia con la realidad de los hechos en los que hacer del trabajador que poniendo a disposición su fuerza de trabajo, desempeñará las tareas que se le encomienden.

La ley de referencia a su vez, fija los aspectos centrales de los derechos básicos de los trabajadores, estableció que las condiciones laborales que posteriormente se implementen nunca deben ser más perjudiciales para el trabajador en consonancia con sus disposiciones, salvo que se trate de Convenciones Colectivas de Trabajo que dispongan mayores y mejores condiciones que las en ella estipuladas.

Dentro de la misma normativa se observaron las prescripciones atinentes a las obligaciones de las partes, en tanto es destacable en nuestro análisis: la del empleador al pago de una remuneración justa entendida como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha retribución jamás podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido al momento de abonar la misma en nuestro país (art. 74). A su vez, fue posible identificar la regulación de conceptos tales como vacaciones, descansos y licencias con sus pautas de cuantificación (art. 150 y sigs.), la duración del contrato de prueba que se fijó en 90 días y no podrá ser susceptible de ser impuesto en más de una ocasión (art. 92 Bis), como así también otros institutos que respetan el carácter protectorio y social de los derechos laborales.

Estos institutos conforman actualmente la génesis que debe respetar todo contrato de trabajo celebrado en territorio argentino.

Ahora bien, La Ley Nacional de Empleo dispone dentro de sus finalidades la de: promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras (art. 2). Definió todo lo atinente a las modalidades de contrataciones laborales que lo sean de manera deficiente o que directamente no se encuentren registradas conforme lo estipula la misma.

Se observó y analizaron aquellas prescripciones que acentúan el deber del empleador ante cada modalidad de trabajo a la cual se remitió a las esgrimidas en ley del análisis que antecede.

Ambas leyes conjuntamente a la Ley de Riesgos del Trabajo significan en la actualidad, los pilares básicos que deben tenerse presentes a la hora de valorar cada caso particular.

- ii) Trabajadores de plataformas digitales. Denominación. Regulación legal actual.

Los trabajadores repartidores de plataformas digitales son denominados bajo expresiones como “Rappitenderos” o “glovers” por las mismas empresas contratantes.

En Argentina, las plataformas digitales de reparto comenzaron a operar a comienzos del año 2018, registrando un crecimiento sostenido en las provincias de La Plata, Rosario y Córdoba – nuestro contexto local.-

Los repartidores son contratados por las plataformas digitales, una vez que los mismos hayan aceptado las condiciones que se detallan en sus páginas oficiales circulantes en internet.

En dichas condiciones se evidenciaron cláusulas abusivas, como así también, aquellas que denotan notas tipificantes que la hacen una relación laboral.

El repartidor, desde el comienzo de la relación con la plataforma digital se encuentra sujeto a aceptar las condiciones de trabajo impuestas a priori por la empresa.

Dispone la empresa que está facultada a brindar “asesoramiento” al repartidor, posteriormente pone a su disposición un formulario que el potencial repartidor deberá completar con sus datos personales.

De recalco se manifiesta en las condiciones detalladas, que a libre disposición la plataforma podrá dar de baja al repartidor sin que esto genere indemnización alguna.

De los resultados obtenidos, pudimos observar que los montos de las remuneraciones de los repartidores se encuentran fijadas por las plataformas digitales, las cuales reciben el dinero y/o las propinas que los consumidores abonan, y las liquidan, frecuentemente, de manera quincenal a los trabajadores a una cuenta bancaria denunciada por los mismos con antelación al comienzo de sus tareas y solo durante los momentos que trabajan para el cliente.

Del análisis efectuado a las dos grandes plataformas digitales la colombiana Rappi y Glovo de origen Catalán, se observaron algunas diferencias en cuanto a la superficialidad de sus contenidos reglamentarios, no se observó a grandes rasgos diferencias en cuanto a su manera de ejecutar sus actividades a través del uso de la fuerza de trabajo puesta a su disposición por el repartidor.

Las referenciadas, manifiestan en sus portales oficiales de internet que las personas que deseen unirse como “cadetes o repartidores independientes”, se encuentran regidos mediante contratos de mandato, autodenominándose intermediarios y bajo ninguna circunstancia empleadores.

Se evidenció que bajo esta modalidad de contrato, los repartidores son considerados trabajadores autónomos bajo la normativa legal vigente.

Los trabajadores deben propiciarse de un dispositivo electrónico lo suficientemente moderno a fin de que pueda descargar y actualizar la plataforma digital en la que se desempeñe.

A su vez, el mismo debe tramitar todas las gestiones pertinentes a obtener permisos de circulación, entiéndase esto en el contexto pandémico actual, como así también abonar y gestionar las tasas correspondientes a los trámites administrativos que les otorguen licencias de conducir, herramienta fundamental e imprescindible a la hora de realizar las tareas de reparto encomendadas por las plataformas.

Asimismo, los “rappitenderos” o “gloveros” deben aprovisionarse de la mochila identificada con el logo de la plataforma digital de que se trate, debiendo abonar íntegramente el costo de la misma.

En síntesis, podemos afirmar que el trabajador autónomo debe encontrarse comprendido en alguna de las categorizaciones que efectúa el ente A.F.I.P. abonando las alícuotas correspondientes como así también la mínima de aportes previsionales; tampoco poseen ningún tipo de seguro en razón de accidentes de trabajo y/o en itinere que resguarde su integridad física.

- iii) Clasificación de los tipos de repartidores y plataformas digitales actuantes en nuestro país.

Los repartidores que ponen su fuerza de trabajo a disposición de las plataformas digitales más importantes en nuestro país son categorizados como trabajadores autónomos bajo denominaciones que hace alusión a sus lugares de trabajo.

La categorización de los mismos está dada de acuerdo a la categorización de monotributo en la que se hallen.

Las plataformas digitales en cambio se encuentran dentro de la llamada “economía colaborativa”, esta última supone una forma de organizar el trabajo y las actividades comerciales de manera novedosa, aplicando tecnologías y rebuscadas formas contractuales que hacen a la disminución de costos y una mayor eficiencia. Actúan utilizando algoritmos que les son funcionales a la hora de organizar el trabajo de los repartidores, los cuales son llamados de acuerdo al “ranqueo” que realizan los clientes, información que es utilizada deliberadamente y unilateralmente por la plataforma.

IV. Discusión

El objetivo del presente trabajo fue analizar y conocer si dentro de la normativa laboral argentina se encuentran enmarcados los repartidores de las plataformas digitales actuantes en nuestro país en una relación laboral de dependencia.

A través de la observación y análisis efectuados en el apartado precedente, podemos identificar de manera clara algunas notas esclarecedoras de este modalidad de trabajo.

De la normativa contenida en la Ley de Contrato de Trabajo se dilucida que las personas que ponen a disposición su fuerza de trabajo físico y/o intelectual a favor y riesgo de otra persona y/o empresa, a cambio de una remuneración conforman lo que se denomina una auténtica relación laboral.

Esto nos permite encontrar una clara asimetría entre la figura del trabajador independiente regulada y el hecho social de relevancia del presente, la modalidad de trabajo en que efectúan sus tareas los repartidores.

Sin perjuicio de lo cual se manifiestan otras notas tipificantes que hacen del derecho del trabajo un derecho humano básico que debe respetarse y salvaguardarse ante cualquier interpretación que menoscabe la integridad del trabajador, fijando pautas y los principios en pos de ello.

Ahora bien, al analizar el resto de la normativa legal vigente en contraste con las tareas y las condiciones en las que desarrollan las mismas los repartidores de las plataformas digitales, a prima facie podemos observar que los trabajadores ponen a disposición de dichas empresas su fuerza de trabajo, debiendo estar a disposición las 24 hs. del día a la espera de la asignación de tareas por parte de la respectiva plataforma, en otras palabras, los horarios de trabajo de los repartidores son impartidos por las empresas.

Estos horarios no son establecidos en fecha y hora alguna, simplemente el trabajador debe estar a tiempo completo pendiente de la notificación que le ordene y le imparta el horario, ubicación y tiempo de demora que deberá tener a la hora de realizar sus tareas de reparto.

Aquí es importante resaltar las facultades de organización y dirección que desempeñan las plataformas a la hora de impartir las condiciones de trabajo a los repartidores, no teniendo en miras la protección de las condiciones laborales que debieran ser respetadas respecto al trabajador.

Bajo el uso de los algoritmos que funcionan en las aplicaciones, los trabajadores son manipulados en cuanto a horarios y bajo el sistema de geolocalizaciones, mecanismo utilizado por los clientes que “votan” o “eligen” determinada puntuación de acuerdo a las condiciones de entrega del reparto.

Los trabajadores son observados bajo el control de sus tareas por el seguimiento continuo que realiza la plataforma de su trayecto, dejando de manifiesto una vez más el uso de las facultades que como empleador dispone el articulado de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las plataformas digitales abonan las remuneraciones a los trabajadores regularmente de manera quincenal a las cuentas bancarias denunciadas por los repartidores al inicio de la relación laboral.

Dicha remuneración es fijada de manera unilateral por las empresas en base a las tarifas que singularmente imponen, claro está que no tienen ningún acercamiento a un salario mínimo vital y móvil establecido.

A su vez, los trabajadores deben capacitarse en la modalidad y duración en que la plataforma digital lo disponga.

Se observa que los repartidores de las plataformas digitales se encuentran enmarcados en un típico contrato laboral de jornada completa y a tiempo indeterminado, siendo este pasible de caracterizarlo con las notas tipificantes resurgientes de la realidad de los hechos: la imposición de órdenes, horarios y modalidades de realización de las tareas impuestas unilateralmente por las plataformas digitales, las capacitaciones continuas otorgadas a los trabajadores y el pago de una remuneración de manera quincenal bajo criterios establecidos en base a tarifas, son elementos típicos de relaciones laborales contractuales.

Sin lugar a dudas estas descentralizaciones empresariales conjuntamente con la economía colaborativa la cual tiene su auge en los tiempos que corren, configuran dificultades a la hora de observar, y sobre todo, analizar de manera detenida los vínculos

laborales que se suscitan entre el intercambio del que hacer del trabajador y la puesta en funcionamiento de herramientas tecnológicas por parte de las plataformas digitales.

Estas formas de empleo que combinan diferentes lugares de trabajo no tradicionales, el uso de tecnologías y nuevos arreglos contractuales representa el nuevo desafío del derecho del trabajo y de todos sus componentes a fin de otorgar la precisión y claridad jurídica, desentramando todo posible velo contractual por el cual se categorice de manera errónea las relaciones de dependencia bajo trabajo autónomo.

El trabajo autónomo, propiciado por las plataformas digitales, es supervalorado por las mismas y promocionado entre sus potenciales futuros trabajadores, bajo eslogans llamativos y atractivos, los cuales intentan imponer una falsa idea de “se tu propio jefe” o “conectate cuando quieras”.

En virtud de este mero análisis interpretativo efectuado a lo largo del desarrollo del presente siempre en mira de los principios y aplicaciones de las leyes en la justicia social, podemos afirmar que los repartidores de plataformas digitales debieran ser considerados y regulados bajo la normativa que encuadra a relaciones laborales en nuestro país. Encontrándose tales trabajadores bajo la órbita de la dependencia de las mencionadas empresas, no siendo una posibilidad que los mismos se abstraigan de sus derechos laborales bajo el principio de irrenunciabilidad que contempla y resguarda los derechos mínimos.

Con perspectiva a futuras investigaciones que podrían desarrollarse en torno a la temática del presente trabajo, considero una posible recomendación ampliar el desarrollo de la misma teniendo en miras la tendencia global a la precarización laboral de los trabajadores, su impacto en el ámbito internacional y nacional, de manera de clarificar su íntima relación con el déficit normativo laboral.

Referencias

- Beccaria, L. Mourelo, E. Mercer, R., Vinocur, P. *Re: Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina*. Oficina de País de la OIT para Argentina (Diciembre de 2020). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_765155.pdf
- Beviglia, V. *Re: Delivery: una historia de la (in) comodidad*. [Comentario en foro en línea]. <https://pulperiaquilapan.com/delivery-una-historia-de-la-in-comodidad/>
- Del Bono, A. (17 de Septiembre de 2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Universidad Nacional de La Plata, Argentina*. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/77/77784005/index.html>
- Fernandez Madrid J. C. (2009). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada*. Buenos Aires: La Ley
- Ley N° 24.430. Constitución de la Nación Argentina. (1994).
- Ley N° 20.744. Texto ordenado por Decreto 390/1976 y sus modificatorias. Ley de Contrato de Trabajo. (1974). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley N° 24.013. Ley Nacional de Empleo (1991). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>