



Plataformas digitales de reparto en Argentina:

¿Es necesaria una regulación laboral específica?

Universidad Empresarial Siglo 21

Trabajo Final de Grado – Manuscrito Científico

Carrera: Abogacía

Alumno: Milton Leonel Santángelo

D.N.I.: 32.864.536

Legajo: VABG102499

Tutor: Ferrer Guillamondegui, Ramón Agustín

Rosario, Septiembre de 2022.

Índice

Resumen y palabras claves.....	2
Abstract & Keywords.....	3
Introducción.....	4
Métodos.....	13
Resultados.....	15
Discusión.....	20
Conclusión.....	35
Referencias.....	36

Resumen

Esta investigación se basó en dos grandes problemáticas que existen en la actualidad: Por un lado, se investigó acerca de la existencia o no de relación de dependencia entre repartidores y las plataformas digitales de reparto y, por otro lado, se investigó si la legislación argentina laboral era la adecuada para encuadrar la relación jurídica entre ambas partes. Para cumplir los objetivos se investigaron, tanto a nivel nacional como internacional, ensayos doctrinarios, legislación y fallos, que resolvieron controversias sobre la temática. Luego los datos fueron analizados y clasificados a fin de poder dar respuesta a los integrantes surgidos. Por último, se hizo mención de los proyectos legislativos que fueron presentados en los últimos dos años, con el fin de legislar específicamente la temática en el territorio nacional, y se llegó a una conclusión respecto a la situación investigada.

Palabras clave: Relación de dependencia, trabajador, plataformas digitales de trabajo, legislación.

Abstract

This research was based on two major issues that currently exist: on the one hand, the existence or not of a dependency relationship between delivery drivers and digital delivery platforms was investigated and, on the other hand, it was investigated whether the Argentine labor legislation was adequate to frame the legal relationship between the two parties. In order to meet the objectives, we researched, both nationally and internationally, doctrinal essays, legislation and rulings, which resolved disputes on the subject. The data were then analyzed and classified in order to be able to respond to the members that arose. Finally, mention was made of the legislative projects that were presented in the last two years, with the purpose of legislating specifically on the subject in the national territory, and a conclusion was reached with respect to the situation investigated.

Keywords: Dependency relationship, worker, digital work platforms, legislation.

Introducción:

En el presente trabajo se pretende indagar acerca de dos aspectos que conciernen al Derecho de Trabajo en relación a las plataformas digitales de reparto y los repartidores.

En primer lugar, se analiza si existe o no relación de dependencia entre dichas empresas y sus repartidores; y, en segundo lugar, se indaga en cuanto a la necesidad o no de una regulación específica del sector.

Poniendo en contexto la situación, se nota a simple vista que la estética de las grandes ciudades de Argentina se ha visto modificada en los últimos años debido a la enorme cantidad de repartidores de empresas de reparto digital, llámese Rappi, Glovo o Pedidos Ya, que recorren las calles a toda hora. Estas empresas irrumpieron con fuerza en el mercado argentino, y tuvieron su apogeo durante la pandemia, en la cual fueron un verdadero boom. La comodidad y el precio de los envíos fue tornando inviable el modelo anterior de negocios, sumado también a la considerable cantidad de personas que consiguieron mediante estas apps una salida económica ante su apremiante situación, debido a los estragos económicos ocasionados por la pandemia de Covid-19.

Estas plataformas intermedian entre la oferta y la demanda, englobando una amplia variedad de servicios que implican la realización de tareas específicas por parte de prestadores, clasificados generalmente como “independientes”. De este modo, las plataformas brindan la infraestructura técnica para que los solicitantes de un servicio lo obtengan a partir de la distribución de las tareas entre un gran número de trabajadores potenciales en distintos enclaves geográficos, para obtener y evaluar los resultados de las

tareas terminadas y para pagar a los trabajadores por los servicios prestados. Además, estas plataformas también ofrecen los servicios y la infraestructura a los trabajadores para que encuentren de manera centralizada las tareas de varios solicitantes, un método para entregar el producto del trabajo y la infraestructura técnica y financiera para cobrar por la tarea terminada. En el caso de los servicios a través de plataformas basadas en la localización, la tarea se realiza de manera local y frecuentemente mediante aplicaciones (apps) que asignan las tareas a individuos en un área geográfica específica. Entre los tipos de tareas más comunes que abarca esta forma de trabajo existe una amplia gama de servicios, en general de baja complejidad, como el transporte, la limpieza y reparación del hogar, así como los servicios de reparto, mensajería y entrega de productos a domicilio. (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2018)

Dichas plataformas se basan en la localización y las tareas se asignan mediante algoritmos teniendo en cuenta la disponibilidad, el área geográfica y su ubicación. Dentro de los modelos de negocios que brindan esas empresas, el principal es ser intermediario entre oferentes y compradores de un producto. Los repartos, los envíos o las gestiones son cumplidos a través de una red de repartidores que tienen acceso a la aplicación según la plataforma a la que se encuentren adheridos. (Mourelo, 2020)

Luego de explicar brevemente el funcionamiento de las plataformas, se propone ahora informar acerca del tipo de contratación que es uno de los pilares de esta investigación. Dichas plataformas celebran contratos de adhesión con cláusulas predeterminadas en los cuales los repartidores son autónomos, bajo el formato jurídico de locación de servicios,

teniendo como requisitos excluyentes inscribirse en el monotributo, tener un dispositivo móvil apto y disponer de un vehículo para poder brindar el servicio.

Dicha forma de contratación ha generado múltiples controversias, por un lado, muchos doctrinarios consideran que esta forma de contratación, no es más que un tipo de fraude laboral, en el cual los repartidores carecen de los derechos básicos brindados por la ley de contrato de trabajo y asumen todos los riesgos al brindar su servicio. Carecen de recibo de sueldo, vacaciones, salario anual complementario entre otras.

Este mecanismo utilizado por las empresas les genera en primer lugar una ventaja económica, puesto que no deben cumplir con las obligaciones previstas por el Derecho Laboral y por la Seguridad Social, y por otro lado una ventaja en cuanto a la posibilidad de contratar y despedir repartidores sin asumir prácticamente ningún tipo de consecuencia.

Es importante para tener una opinión fundada, hacer un análisis preliminar sobre que establece la Ley de contrato de trabajo y el Código Civil, para comenzar a determinar si estamos ante un contrato de trabajo con relación de dependencia o ante una locación de servicios.

Art. 4° — Concepto de trabajo. Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de

intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley. (Ley 20.744, 1976, Art 4)

Este primer artículo describe el concepto de trabajo y el objeto del contrato de trabajo, de un primer análisis se entiende que la labor realizada por los repartidores es una actividad lícita que se presta en favor de la plataforma de repartos que tiene la facultad de dirigirla y que abona a cambio una remuneración por cada envío realizado.

Ahora es momento de enunciar tres artículos de la ley de contrato de trabajo que serán de vital importancia a la hora de determinar la existencia o no de relación de dependencia.

Art. 21. — Contrato de trabajo. 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. (Ley 20.744, 1976, Art 21)

Este artículo permite presumir que, debido a la prestación de un servicio por parte del repartidor, bajo la dependencia de la plataforma y obteniendo el pago de una remuneración, se está asistiendo a una relación encuadrada en el derecho laboral.

Art. 22. — Relación de trabajo. 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. (Ley 20.744, 1976, Art 22)

Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo. 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. (Ley 20.744, 1976, Art 23)

El análisis de estos dos artículos se elaborará luego de transcribir el artículo del código civil donde se define el contrato de locación de servicios utilizado por las plataformas digitales, para una mejor comprensión de la situación y debido a la extensión requerida para dicho análisis.

Artículo 1251: Hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución.

El contrato es gratuito si las partes así lo pactan o cuando por las circunstancias del caso puede presumirse la intención de beneficiar. (Código Civil y Comercial de la Nación , 2015)

De la lectura del artículo se entiende que las plataformas utilizan esta modalidad y denominan en diversas situaciones a los repartidores a fin de encuadrarlos dentro de una

locación de servicios. Se refieren a ellos como “autónomos” “independientes” “socios”, esto para afirmar que su relación no tiene nada que ver con lo laboral.

En cuanto a la supuesta relación de dependencia, se considera que el trabajador protegido por la LCT y el derecho individual del trabajo es el que presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto de otro—empleador (persona humana o empresa)— que requiere de sus servicios. El trabajador dependiente es una persona humana que se caracteriza por: a) trabajar en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten; b) trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos; c) estar protegido por la Constitución Nacional (art. 14 bis) y por la legislación de fondo (LCT, entre otras): tiene una remuneración mínima asegurada (el salario mínimo, vital y móvil), su jornada legal es de 8 horas o 48 semanales con un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, las vacaciones son pagas, está protegido contra el despido arbitrario, etcétera. (Grisolia 2019)

Es momento de comentar brevemente como resolvieron la situación otros países del mundo, sus principales fallos y las leyes que crearon, en caso de que lo hayan hecho.

En España en septiembre de 2020 el tribunal supremo fallo contra la empresa Glovo, donde sostuvo que los trabajadores de dicha empresa eran “falsos autónomos”, determino que la empresa no era una mera intermediaria, sino que concurrían todas las notas definitorias de un contrato de trabajo entre los repartidores y dicha empresa.

A raíz de esto el Consejo de Ministros aprobó en 2021 el Real Decreto-ley que regula las condiciones laborales de los repartidores a domicilio por parte de las plataformas

digitales, conocida como Ley de 'Riders', dicha ley presume la laboralidad de los “riders” que prestan servicios en plataformas de reparto.

El real decreto 6/11 modifico el Estatuto de los trabajadores en España, en dos aspectos, por un lado se obligó a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones, y por el otro se presume la laboralidad de presume de la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. (Real, 2021).

En consonancia también encontramos fallos de otros países europeos, como Francia e Italia que fallaron también reconociendo la relación laboral de los repartidores y las empresas digitales de reparto.

Estos son algunos de los ejemplos que se sucedieron en el último tiempo en el continente europeo, para muchos “un faro de consideración de la justicia y la igualdad a nivel mundial”, más allá de estas decisiones, es necesario también indicar la decisión que ha tomado la Comisión Europea en cuanto a la propuesta de directiva que regulará la 'economía de plataforma' para reforzar los derechos de los trabajadores.

Esta decisión de la comisión europea obligara a los estados miembros, algunos antes nombrados como España Italia y Francia, a adecuar su legislación para poder cumplir

con la directiva que impartida la comisión. Esta propuesta, según la misma comisión, mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales. Entre alguna de las características de esta propuesta las empresas quienes podrán refutar la presunción de liberalidad, pero serán estas las que tengan que demostrar que no existe dicha relación laboral y no el empleado. (Barba, 2021)

Luego de analizar mínimamente la situación de los repartidores de plataforma, es necesario comentar brevemente cual es la situación en la República Argentina, sobre todo tomando en cuenta los últimos fallos relevantes.

En Argentina no existe una legislación específica en torno a los repartidores de plataforma, pero si existen proyectos de ley, uno de ellos presentado en el año 2020 por el oficialismo, denominado “Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas”. En consonancia con los últimos fallos de los tribunales laborales este estatuto considera que existe una probada relación laboral.

En cuanto a la jurisprudencia destacada sobre el tema en la República Argentina, dos fallos destacan, en el primero de ellos se confirma la aplicación de una multa a una empresa que, a través de una plataforma digital, otorga trabajo a personas que efectúan delivery de mercadería, por infracciones a la normativa vigente en materia laboral. La incorporación del trabajador a una estructura empresaria ajena, implica la relación de dependencia en los términos de los arts. 22 y 23 de la LCT y no puede la demandada desconocer su carácter de empresario-organizador, mediante su plataforma digital, de los medios personales, materiales e inmateriales, para el logro de fines económicos o beneficios. (Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ Apelación de Resolución administrativa , 2021)

Otro fallo relevante de la ciudad de Buenos Aires, se resolvió que corresponde confirmar la resolución que consideró acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, la cual fue apelada por la demandada sosteniendo que dado que el actor no fue empleado en relación de dependencia y mal pudo entonces violar el DNU N° 329/2020, sino que existió una relación comercial y que de lo que se trata es del fin de una relación comercial estipulada en el contrato de locación de servicios firmado por ambas partes. (Sperk Gonzalo Agustín Ariel c/ Repartos Ya S.A. s/ medida cautelar, 2021)

Esta investigación tendrá como un objetivo general y dos objetivos específicos. Como primer objetivo específico se intentará dilucidar si existe o no una relación Laboral entre los repartidores y las plataformas de reparto. El segundo objetivo específico será analizar el encuadre de estas relaciones jurídicas entre repartidores y plataformas dentro de la Ley de Contrato de Trabajo. Como objetivo General se tendrá en ponderación la posible necesidad o no de una regulación específica para este tipo de relaciones jurídicas en la República Argentina.

Métodos

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos se decidió realizar una investigación teórica cualitativa. Se realizó una investigación teórica de fuentes del Derecho Laboral nacionales e internacionales, fallos Jurisprudenciales y propuestas de legislación nacional e internacionales.

Alcance de la Investigación:

Se recurrió a métodos de investigación exploratorios y descriptivos, recordemos que estos consisten, por un lado, los exploratorios, en ellos investigan problemas poco o nada estudiados, o bien, que se estudiaron, pero de los cuales se alcanzaron pocos conocimientos científicos. También pueden indagar sobre un tema o fenómeno que ya está estudiado y del que se tiene conocimiento científico, pero haciéndolo desde una perspectiva innovadora. Son de utilidad para identificar conceptos o datos presuntamente relevantes en el tema sobre el que se está indagando y preparan el terreno para nuevos estudios.

Por otro lado, también se utilizó el método descriptivo, las investigaciones de alcance descriptivo buscan “especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”, ya sea en personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, etcétera. También sirven para describir tendencias en un grupo o población. En estas investigaciones, la meta del investigador es describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, es decir, detallar cómo son y cómo se presentan. Se pueden medir conceptos o

variables, pero se lo hace de manera independiente para cada uno o de manera conjunta para todos ellos, pero sin indicar cómo se relacionan esos conceptos o variables.

Enfoque de la investigación

El enfoque fue el cualitativo, este utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. La acción indagatoria se mueve entre los hechos y su interpretación, de manera dinámica en ambos sentidos. La secuencia no siempre es la misma, sino que varía de acuerdo con cada estudio particular. Hay una revisión inicial de la literatura, pero esta puede complementarse en cualquier etapa del estudio y apoyar desde el planteamiento del problema hasta el reporte de resultados.

Análisis de datos:

El análisis fue cualitativo debido a que se realizó una recolección de datos sin medición numérica.

Resultados

De la investigación realizada se obtuvieron resultados para nuestro primer objetivo específico. A partir del análisis cualitativo sobre la Doctrina, Jurisprudencia Nacional e Internacional se logró identificar criterios uniformes para determinar la existencia de relación de dependencia en las plataformas digitales de trabajo. Los resultados obtenidos son los siguientes:

En cuanto a la existencia de relación de dependencia, el Señor Esteban Riche analizo de manera brillante la situación en el siguiente cuadro:

Indicadores de relación de dependencia en las plataformas digitales de trabajo

Subordinación

<i>Jurídica</i>	<i>Técnica</i>	<i>Ajenidad</i>	<i>Económica</i>
El vínculo contractual está originado en cláusulas generales predispuestas, evidenciando diferencias en la capacidad de negociación entre la plataforma y el trabajador. La plataforma administra los horarios, disponiendo turnos con horas de comienzo y	La utilización de la plataforma por el trabajador es esencial para prestar el servicio. Ante inconvenientes en la prestación del servicio o con clientes, el trabajador cuenta con un soporte o supervisor que le indique como proceder. El trabajador recibe o recibió algún tipo de capacitación,	El trabajador trabaja hasta obtener un mínimo de subsistencia. La plataforma es quien determina el valor monetario de la prestación y el trabajador no tiene influencia al respecto. ^a Si en los hechos el trabajador tiene hábitos similares a los de un trabajador en relación en dependencia y la	Si el trabajador solo se limita a aportar su fuerza laboral y no tiene perspectiva de desarrollo empresarial autónomo. Si los consumidores solo pueden solicitar el servicio del trabajador por medio de la plataforma. Si la plataforma ofrece métodos de pago para los consumidores, consecuentemente administra y liquida los ingresos de los trabajadores.

Subordinación

Jurídica

finalización.
La plataforma suspende definitiva o temporalmente la cuenta del trabajador como medida disciplinaria, ante desobediencia o mal comportamiento.
La plataforma dispone zonas de conexión para poder trabajar. La plataforma tiene un sistema de calificación basado en el rendimiento laboral del trabajador.
La plataforma utiliza el sistema de posicionamiento global (GPS) para supervisar la ubicación del trabajador.
La empresa tiene el poder de extender o limitar el horario laboral de forma discrecional.

Técnica

recomendación o instrucción sobre como prestar el servicio. La empresa aporta el *Know-How*.^a
La plataforma controla y da pauta sobre el trato con los consumidores y como se presta el servicio.
Si la plataforma provee elementos de trabajo para prestar el servicio o financia la adquisición de estos.
La plataforma coordina tareas entre trabajadores que prestan servicios en las mismas condiciones.

Ajenidad

plataforma es su o única fuente de ingresos. Hábitos tales como jordanas de trabajo de entre 8 y 12 horas o remuneraciones periódicas y continuas.

Económica

Si la plataforma se publicita ante los consumidores como la prestadora del servicio y los consumidores así lo perciben asociando la marca al servicio.
Si la empresa pone a disposición del consumidor un soporte de atención al público para consultas sobre la plataforma y el servicio prestado. ^a
La empresa solicita reseñas a los clientes sobre el desempeño de los trabajadores. ^a
La plataforma tiene el control de la información de la actividad, reservando para sí o compartiendo solo lo indispensable con el trabajador en pos de prestar el servicio.
El trabajador presta el servicio llevando consigo marcas, distintivos u insignias de la empresa.
La empresa oferta al público con lemas como “nuestros choferes”, “nuestros repartidores”

En España el Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha declarado que la relación existente entre un repartidor y la empresa de reparto digital tiene naturaleza laboral, dictaminando que los repartidores actuaban como falsos autónomos, cuando en realidad debían actuar como asalariados. Explico el fallo que la empresa de reparto digital no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores y que la empresa fija las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Es decir, la organización empresarial subordina a sus repartidores, que no son libres de decidir cuándo y cómo prestan sus servicios.

A raíz de este fallo en España se creó el real decreto 6/11 que modifico que el Estatuto de los trabajadores en España , en dos aspectos , por un lado obligo a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones , y por el otro se presume la laboralidad de presume de la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. (Real, 2021).

En Francia dos antiguos jefes de Deliveroo fueron condenados el 19-04-2022 a un año de prisión en suspenso y a una multa de 30.000 euros (32.380 dólares) por un tribunal francés por abusar de la condición de autónomos de los repartidores que trabajan para la plataforma británica de reparto de comida a domicilio. “Luego de esta decisión judicial se

analiza crear una legislación acorde a la situación de relación de dependencia de los trabajadores con las empresas de reparto”.(Rosemain, 2022)

En Italia la justicia obligo a las plataformas de entrega a domicilio Glovo, JustEat y Deliveroo y Uber Eats a que regularicen como asalariados a 60.000 repartidores -los conocidos como "riders"- y las ha multo con el pago de 700 millones de euros. (País, 2021)

En Chile en la causa “Alvaro Felipe Arredondo Montoya con Pedidos Ya Chile SPA” la Corte desestimo un recurso de nulidad y confirmo la sentencia del tribunal a quo que había reconocido la relación de laboral entre un repartidor y la plataforma. De los indicios analizados por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (2020), se menciona la contratación del trabajador por medio de un proceso de selección y capacitación sobre como prestar el servicio, el uso de uniformes con la marca de la empresa, el control sobre rendimiento laboral del trabajador por medio de calificaciones, la prestación del servicio en turnos determinados y organizados discrecionalmente por la propia plataforma los cuales el trabajador solo se limitaba a elegir entre aquellos disponibles en la aplicación, la asignación de una zona de trabajo y de un horario de conexión donde debía presentarse el trabajador para poder comenzar sus tareas, sumado a esto la ubicación geográfica del repartidor era supervisada por la plataforma mediante el sistema de posicionamiento global (GPS). Entre otros indicios relevantes el juzgado señalo que el trabajador solo se limitaba a las tareas de reparto, en tanto que no determinaba por sí mismo el valor de la prestación, sino PedidosYa. Además, la plataforma, era al mismo tiempo quien respondía frente a los clientes ante los problemas que surgieran en la ejecución del servicio. Fue así que la Corte de Apelaciones

coincidió con el ad quo y considero suficientemente acreditada la subordinación y ajenidad propia de una relación laboral. (Riche, 2021).

En la Argentina se produjeron sendos fallos judiciales en los cuales se determinó la existencia de relación laboral entre los repartidores y las empresas digitales de transporte, aunque es preciso aclarar que ninguna causa ha llegado aún a ser dirimida por los tribunales superiores provinciales o nacionales. Tal es el caso de los fallos “” y “Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ Apelación de Resolución administrativa , 2021”.

En cuanto a legislación específica, existe un proyecto de ley en Argentina que crearía el “ESTATUTO DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS TECNOLOGICAS”.

Discusión

Esta investigación se ha encontrado con fortalezas y debilidades que marcaron el camino hacia una conclusión final:

Fortalezas:

- a) La problemática es de extrema actualidad por lo cual a diario surgen nuevos datos.
- b) Amplio desarrollo de Jurisprudencia Internacional.
- c) Amplia cobertura y discusión mediática.
- d) En Argentina surgieron proyectos legislativos para resolver el problema.

Debilidades:

- a) Escaso desarrollo Doctrinario de la problemática.
- b) Escaso desarrollo Jurisprudencial local de la problemática.
- c) Aún los Tribunales Superiores Provinciales y la Corte Suprema Nacional no han resuelto ninguna controversia relacionada a la Problemática.

En cuanto a la discusión acerca del primer objetivo específico, que es el de dilucidar la existencia o no de relación laboral entre los repartidores y las plataformas de reparto, podemos afirmar que luego de analizar tanto los fallos nacionales e internacionales como doctrina nacional, el resultado es positivo, esto en cuanto se probó acabadamente que entre los repartidores y las plataformas existe Relación Laboral.

Recordemos que la relación de dependencia se caracteriza por la subordinación que se manifiesta en un triple sentido:

1) Técnico: El trabajador somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador; resulta más amplia respecto de los trabajadores con menor calificación, y más tenue en relación con los más capacitados profesionalmente;

2) Económico: El trabajador no recibe el producto de su trabajo y, en principio, no comparte el riesgo de la empresa; el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, y no se beneficia ni perjudica por las mayores ganancias o pérdidas derivadas de la explotación;

3) Jurídico: es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador: facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario. (Grisolia 2019).

Estos 3 Aspectos junto a la Ajenidad fueron brillantemente analizados por el Señor Esteban Riche, en el cuadro que se oportunamente transcribió en la página 15 y 16 de este trabajo, en el que se detallan cada una de las características de la Relación Laboral, que en el caso de los trabajadores y las empresas de reparto son cumplidas cabalmente, para encuadrar dicha relación dentro de la normativa laboral.

Ahora bien, es preciso que comentemos, más allá de los aspectos doctrinarios que no dejan lugar a dudas desde nuestro punto de vista, la situación jurisprudencial en nuestro país. Si bien en el plano internacional se dictaron fallos que confirmaban la situación de

“Relación de Dependencia” entre las empresas digitales de reparto y los repartidores, lo que nos interesa es analizar que sucedió en Argentina.

El fallo más Trascendente en cuanto a la existencia de Relación Laboral que se ha resuelto en Argentina lo produjo el Tribunal de Trabajo nro. 4 de La Plata, ya que es preciso aclarar que hasta el momento ningún caso ha llegado los Tribunales Superiores de Justicia Provinciales o a la Corte Suprema Nacional, el caso resuelto fue “Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ Apelación de Resolución administrativa , 2021” A continuación se transcriben las partes que fueron más interesantes para el argumento favorable a la existencia de Relación Laboral:

“Las condiciones de la prestación de tareas descripta, en particular la incorporación del trabajador a una estructura empresaria ajena, implica la relación de dependencia (arts. 22 y 23 de la LCT), como han sostenido reconocidos doctrinarios (Krotoschin, Fernández Madrid, Eduardo Perugini y Justo López, entre otros). Por su parte KADABRA S.A.S. no puede desconocer su carácter de empresario -organizador, mediante su plataforma digital, de los medios personales, materiales e inmateriales, para el logro de fines económicos o beneficios (art. 5 de la LCT).

Sin embargo, desde la observación de quien debe interpretar y aplicar las normas laborales y de Seguridad Social, estamos frente al paroxismo del trabajo a destajo, informal, en una actividad de alta siniestralidad, explotado por quienes, en principio, en vez de afrontar la responsabilidad social que el estado pretende sostener, prefieren migrar a donde sus ganancias no encuentren tales "obstáculos". "Obstáculos" éstos que no son más ni menos que las protecciones al trabajador que permiten enfrentar la inseguridad social, aún en tiempos

de cambios tecnológicos y exacerbación del individualismo "meritocrático y emprendedorcita".

La jurisprudencia Nacional e Internacional, ha venido reconociendo la existencia de un vínculo laboral dependiente, en relación a sus respectivos regímenes de regulación protectoria sobre trabajos de plataformas digitales, en la que, creo, es una clara y acertada tendencia. En tal sentido cabe citar: Employment Tribunals de Londres, "Y. Aslam y J. Farrar v. Uber BV, Uber London LTD y Uber Briannia Ltd- case n.2202551/2015 & Others". Juzgado de lo Social N°6 de Valencia Sentencia 244/2018. Sala de lo Social de la Corte de Casación Francesa. Sentencia N°374 de 4 de marzo de 2020. Pleno de la Sala Social del TSJ de Castilla y León del 17/02/2. Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, Chile. Rit. M-724-2020 (Jueza Ángela Hernández Gutiérrez). Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Expte. 17730/20, "Palacios Ricardo Gabriel c/ Reparto Ya S.A. s/ medida cautelar". Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°16- Expte. N°1833/2020. "Vazquez Pretell Eric c/ Repartos Ya S.A. s/ Medida Cautelar". Juzgado Nacional de Primera Instancia Del Trabajo N°37. "Rojas Luis Roger y otros c/ Rappi Arg. SAS s/Medida cautelar. Causa N°46618/2018. Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo nro. 31, Sentencia del 31/08/2021, "Bolzan, José Luis vs. Minieri Saint Beat, Guillermo Mariano y otros s. Despido". (Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ Apelación de Resolución administrativa, 2021)

Otro fallo interesante, pero que resolvió una medida cautelar, sentencio que "Correspondía confirmar la resolución que consideró acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, la cual viene apelada por la demandada sosteniendo que dado que el

actor no fue empleado en relación de dependencia y mal pudo entonces violar el DNU N° 329/2020, sino que existió una relación comercial y que de lo que se trata es del fin de una relación comercial estipulada en el contrato de locación de servicios firmado por ambas partes, pues si bien es cierto que la pretensión del accionante se sustenta en un tema cuyo análisis podría conllevar un anticipo de jurisdicción sobre la sustancia jurídica de la cuestión de fondo, no lo es menos, que también se funda en las previsiones del DNU citado, lo que habilita la posibilidad de ponderar la viabilidad de la medida cautelar peticionada sin que ello implique abrir juicio sobre la acción de fondo”. (Sperk Gonzalo Agustín Ariel c/ Repartos Ya S.A. s/ medida cautelar, 2021)

A tenor de los fallos, de la Doctrina analizada y de los fallos internacionales que en su mayoría han sido favorables a los trabajadores, el primer objetivo específico del trabajo ha sido positivo en cuanto a la existencia de Relación Laboral.

Ahora es turno de analizar el segundo objetivo específico que el de determinar si la legislación argentina actual posibilita regular este tipo de relaciones jurídicas de manera adecuada.

Analizar si la legislación es la adecuada, para este tipo de relaciones laborales digitales, es menester dado a que no podemos obviar el impacto que podría tener a futuro el encuadramiento de estas dentro de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Descontamos que existe una Relación Laboral, descontamos que los trabajadores de las aplicaciones digitales se encuentran indefensos con su actual encuadramiento dado que no se respetan mínimamente sus derechos. Ahora bien, que sucedería si las empresas son obligadas a encuadrar sus relaciones laborales dentro de la ley de Contrato de Trabajo. ¿Inscribirían a la

totalidad de los repartidores como trabajadores? ¿Utilizarían otro formato legal para evadir su responsabilidad? ¿Dejarían en la calle a los repartidores? ¿Las empresas se irían del país?

Todas estas conjeturas son de resolución abstracta, entraríamos a especular o tratar de hacer futurología, pero sin embargo tenemos una herramienta que podemos utilizar, y esta es analizar lo que ha sucedido en España.

En España en septiembre de 2020 el tribunal supremo falla contra la empresa Glovo, donde sostuvo que los trabajadores de dicha empresa eran “ falsos autónomos”, determino que la empresa no era una mera intermediaria, sino que concurrían todos las notas definitorias de un contrato de trabajo entre los repartidores y dicha empresa, a raíz de este fallo Judicial de se creó el real decreto 6/11 que modifico que el Estatuto de los trabajadores en España, en dos aspectos, por un lado obligo a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones, y por el otro se presume la laboralidad de la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. (Real, 2021).

Esta situación seria de alguna manera similar al encuadramiento de los trabajadores en la ley de contrato de trabajo, ahora bien, veamos qué es lo que ha sucedido en España a raíz de la creación del decreto 6/11.

El diario La Información de España informa que “Los representantes de RepartidoresUnidos.org y la Asociación Profesional de Riders Autónomos se han concentrado este viernes frente al Ministerio de Asuntos Sociales para hacer entrega de una carta al comisario Europeo de Trabajo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit, en la que le detallan el impacto de la Ley Rider en España. En concreto, los repartidores han calificado en la misiva que la nueva norma ha deparado "devastadores efectos" entre el colectivo de los 'riders', ya que ha supuesto la pérdida de más de 8.000 empleos, según han informado en un comunicado. El presidente de APRA, Jordi Mateo, ha indicado, rodeado de repartidores de Deliveroo, que dejará de operar en España a partir del 29 de noviembre, el impacto de esta norma. "La Ley Rider ha condenado al paro a más de 8.000 repartidores desde su entrada en vigor y se han consolidado contratos temporales inestables y precarios", ha subrayado según Europa Press”. (Información, 2021)

La plataforma theobjective.com por otro lado informa que el “balance de la Ley Rider no puede ser más desolador” cinco meses después de su puesta en marcha. El proyecto estrella de la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, no solo no ha logrado que los casi 30.000 repartidores del sector tuviesen un contrato por cuenta ajena con sus respectivas plataformas, sino que además ha sido la causante de que 10.000 riders se quedasen sin empleo durante 2021, según han confirmado THE OBJECTIVE diversas asociaciones del sector. Las compañías han adoptado diversas fórmulas para esquivar la normativa, lo que ha generado que solo una mínima parte de ellas realmente haya mejorado las condiciones de sus repartidores. Los que han logrado mantener su trabajo siguen siendo mayoritariamente

autónomos, el resto reparten a través de subcontratas y un porcentaje pequeño está contratado por la propia plataforma”. (Cano, 2022)

Como vemos reflejado en la situación de España, podemos considerar que en cuanto a nuestro segundo objetivo específico del trabajo, que es determinar si la legislación argentina actual posibilita regular este tipo de relaciones jurídicas de manera adecuada, mi conclusión es negativa, por cuanto que encuadrar sin más las relaciones laborales de los repartidores a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, replicaría lo sucedido en España, ocasionando que muchísimos trabajadores quedaran desocupados o bien obligaría a las empresas de reparto a irse del país o bien estas tratarían de tercerizar de alguna manera la relación laboral.

Lo que nos lleva al objetivo General del trabajo en el cual se tendrá en ponderación la posible necesidad o no de una regulación específica para este tipo de relaciones jurídicas en la República Argentina.

Existe un proyecto de ley en Argentina que crearía el “ESTATUTO DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS TECNOLOGICAS”, que considero podría ser una solución al problema que hasta el día de hoy aún perdura.

En un apartado del proyecto se expresa la importancia del proyecto, al cual adhiero, en el que los firmantes manifiestan que “El derecho laboral argentino se edifica sobre el presupuesto de una relación desigual entre empleador y trabajador, fundada en una subordinación económica y técnica que debe reequilibrar mediante herramientas jurídicas protectorias. Desde dicho paradigma, el ordenamiento jurídico define un catálogo de

derechos y prerrogativas indisponibles para las partes, mediante la cual procura garantizar condiciones mínimas para un desarrollo digno de la vida del trabajador. Hoy el mundo se enfrenta a un nuevo de cambio tecnológico, que impacta transversalmente sobre las relaciones humanas y laborales, demandando una readecuación y modernización de los ordenamientos jurídicos. La economía de plataformas, como modelo de intermediación a través de sistemas digitales que no brindan el servicio subyacente, sino que se limitan a garantizar las condiciones o el escenario adecuado para que interactúen oferta y demanda; trae consigo desafíos que este Congreso debe acompañar. Desde allí, debemos procurar el diseño de herramientas coherentes con estos desarrollos tecnológicos, buscando su promoción, pero también la protección de los trabajadores; entendiendo que los mecanismos protectorios tradicionales deben ser revisados y actualizados. El control que los titulares de estas plataformas ejercen por sobre los trabajadores (determinación del precio del servicio, diseño de asignación de trabajo, supervisión y evaluación de desempeño de los trabajadores, desvinculación, etc.) resulta dirimente al momento de definir una regulación, en tanto no es viable sostener la indiferencia por parte de estas empresas sobre el grado de informalidad y desprotección que prevalece en esta modalidad. Así las cosas, la ausencia de un marco normativo regulatorio de los derechos laborales y previsionales de estos trabajadores atenta contra la seguridad tanto para las empresas como para los trabajadores. En adición, los aquí firmantes ponemos en resalto la disparidad con que esta materia ha sido tratada jurisprudencialmente, encontrando hoy en nuestro país un disperso y reducido –pero creciente- catálogo de fallos que interpelan a este Congreso a una pronta injerencia en legislativa”. (Nación, 2020)

Algunos aspectos interesantes que regula dicho proyecto de Estatuto son los siguientes:

Ámbito Personal:

Artículo 1.- Ámbito personal. El Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas rige en todo el territorio de la República Argentina para las relaciones laborales que vinculen a las plataformas tecnológicas debidamente registradas, con las personas mayores de 18 años que ponen a disposición su fuerza de trabajo para la distribución o entrega de productos y bienes requeridos a través de las plataformas tecnológicas, por cualquier medio de movilidad.

Definiciones:

Artículo 2. Definiciones. A los fines de la presente, se formulan las siguientes definiciones:

- a) Plataformas tecnológicas: Sitio de internet disponible a través de acceso web o mediante una aplicación móvil o cualquier otro modo existente o a crearse, que ofrece el servicio de publicidad de productos e intermediación entre proveedores y clientes para la entrega de los mismos bajo demanda.
- b) Logueo: proceso por el cual el trabajador registra su ingreso a la plataforma mediante su código personal, poniendo a disposición su fuerza de trabajo para la distribución o entrega de productos o bienes requeridos a través de la plataforma tecnológica.
- c) Identidad Digital: conjunto de datos personales para identificación del trabajador, vinculado al desarrollo de su actividad en la plataforma.

d) Empleador: persona física o conjunto de ellas, o jurídica, que, actuando en nombre o representación de una plataforma tecnológica, requiera los servicios de un trabajador.

e) Cliente: usuario o requirente de los productos de los proveedores ofrecidos a través de la plataforma digital

f) Proveedor: persona física o jurídica que ofrece sus productos o bienes a través de la plataforma tecnológica.

Exclusiones:

Artículo 3. Exclusiones. Quedan excluidos del presente estatuto todos aquellos trabajadores que efectúen reparto, distribución, mensajería o entrega de mercaderías o productos en relación de dependencia regidos por la ley de contrato de trabajo 20.744 y/o régimen especial, sin perjuicio de utilizar plataformas o dispositivos de comunicación digitales para el desarrollo de su actividad.

Relación de trabajo:

Artículo 4.- Relación de trabajo. Habrá relación de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se registre en la plataforma tecnológica como prestador de la movilidad para la distribución o entrega de productos a demanda de los clientes, mediante el pago de una remuneración.

Artículo 5.- Inaplicabilidad del principio de solidaridad. La relación de trabajo se entiende concertada entre la plataforma tecnológica y el trabajador, excluyéndose la responsabilidad laboral a clientes y proveedores de las plataformas digitales.

Modalidad:

Artículo 9. - Modalidad de la prestación. Los trabajadores pueden vincularse conforme las siguientes modalidades de prestación:

- a) Modalidad autónoma: aquellos trabajadores que, en forma habitual o esporádica, registren un máximo de 21 horas semanales de conexión;
- b) Modalidad dependencia: aquellos que cumplan entre 21 horas y 48 horas semanales de conexión.

Plazo:

Artículo 8. Indeterminación de plazo. El contrato se entiende concertado por tiempo indeterminado y hasta tanto las partes decidan resolverlo.

Jornada de Trabajo:

Artículo 11.- Libertad según modalidad de trabajo. Los trabajadores de modalidad autónoma pueden determinar su jornada de trabajo, disponiendo libremente su horario de logeo y distribución de horas de conexión diarias, siempre que no superen el límite de la modalidad, y respetando el tiempo de descanso mínimo entre jornada. Los trabajadores dependientes podrán acordar con el empleador un régimen especial de distribución de horas y libertad de logeo según necesidad del servicio y conforme lo establezca la reglamentación.

Salarios:

Artículo 14.- Retribución por pedido. Los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración en dinero por cumplimiento de pedido asignado.

Artículo 15.- Forma de cálculo de retribución. La retribución por cada pedido será igual para todos los trabajadores, calculada según distancia y tiempo de realización.

Artículo 16.- Remuneración mínima garantizada. Los trabajadores registrados bajo la modalidad de dependencia perciben una remuneración mínima garantizada equivalente al monto del salario mínimo vital y móvil, en proporción a la duración de la jornada, en cada periodo mensual, y por la sola disponibilidad en plataforma. Para estos casos, la retribución por pedido será computada en lo que supere la remuneración mínima garantizada.

Vacaciones:

Artículo 23.-Vacaciones. La extensión de las vacaciones para los trabajadores en modalidad dependiente se determina en relación a la antigüedad en el empleo computada al 31 de diciembre del año que correspondan su otorgamiento.

Para determinar la cantidad de días de vacaciones y su comunicación resulta de aplicación a los trabajadores comprendidos en modalidad de dependencia lo previsto por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Jubilación:

Artículo 27.- Beneficio jubilatorio. Los trabajadores bajo la modalidad dependiente tienen derecho a la jubilación ordinaria, y la contribución patronal respecto de las tareas a

que se refiere la presente ley es la que corresponde al régimen de la ley 24.241 Sistema Integrado Previsional Argentino.

Artículo 28.- Previsión Social. Los Trabajadores Autónomos darán cumplimiento a sus obligaciones previsionales y tributarias mediante su inscripción en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, instituido por la Ley 24.977, o al Régimen General según corresponda.

Indemnización:

Artículo 40. Indemnización. Si no se invocara causa, o si la causa invocada no resultará acreditada, el trabajador deberá ser indemnizado mediante el pago de una suma equivalente a la mayor remuneración percibida en los últimos 6 meses, por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses. (Nación, 2020)

Como podemos dilucidar al analizar algunos de los artículos más interesantes del proyecto de “ESTATUTO DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS TECNOLOGICAS”, este regula de manera novedosa y atinada la relación jurídica existente entre los repartidores y las plataformas, dotando a la misma de agilidad, previsibilidad, seguridad jurídica y protección al trabajador, por lo cual considero a todas luces que es de suma importancia su tratamiento en el Congreso Nacional.

Recomendaciones futuras:

Las recomendaciones sugeridas para futuras investigaciones de esta problemática, en las que seguramente será posible analizar fallos de la Corte Suprema De La Nación Argentina como de los Tribunales Superiores de Justicia Provinciales, serán:

- 1) Analizar los argumentos que esgriman los distintos miembros de los Tribunales Superiores Argentinos para resolver la problemática Laboral de las Plataformas Digitales de Reparto en profundidad.
- 2) Analizar de manera cuidadosa los trabajos Doctrinarios que puedan surgir.
- 3) Investigar los Proyectos Legislativos que contemplen la situación de las plataformas digitales y sus repartidores.

Conclusión

Como conclusión podemos afirmar que una regulación específica para los repartidores será beneficioso en cuanto a poder regularizar su situación, brindarle derechos y además no atentar contra la única fuente de ingresos que aún preservan. Puesto que en caso de adecuar la Relación Laboral solo a la Ley de Régimen de Contrato de Trabajo, Ley n° 20.744, sin crear un Estatuto específico para los trabajadores de reparto de plataformas tecnológicas, corremos serios riesgos de empeorar su situación laboral, condenando a los trabajadores a perder su única fuente laboral, además de desaprovechar la oportunidad de actuar de manera vanguardista e innovadora, al legislar específicamente sobre uno de los muchos procesos de revolución tecnológica, que de manera cada vez más frecuente mueven los cimientos mismos de la organización social.

Referencias

Doctrina

Berg, Janine; Furrer, Marianne; Harmon, Ellie; Rani, Uma; Silberman, Six. (2018). Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo

Mourelo, E. L. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política Buenos Aires. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

Julio Armando Grisolia. (2019) Manual de Derecho Laboral: edición 2019: revisada y actualizada /. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot,

Leyes

Honorable Congreso de la Nación Argentina (1974) Ley de contrato de trabajo [Núm. 20.744]. Buenos Aires

Honorable Congreso de la Nación (2015). Código Civil y Comercial de la Nación. Buenos Aires.

Jefatura De Estado. España (2021) Real Decreto-ley 09/2021 (12 de Mayo de 2021). Madrid

Honorable Congreso de la Nación (2020)

<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/3482-D-2020.pdf> Consultada el 05/06/2020

Páginas Web

Rosemain, M. (2022). Infobae. Obtenido de <https://www.infobae.com/america/agencias/2022/04/19/deliveroo-es-declarada-culpable-de-abusar-de-los-derechos-de-los-repartidores-en-francia/> Consultada el 05/06/2022

Barba, Y. A. (2021). El Salto. Obtenido de <https://www.elsaltodiario.com/falsos-autonomos/luces-sombras-propuesta-directiva-> Consultada el 31/05/2022

Pais, E. (2021). El Pais. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/02/24/economia/1614188275_701448.html Consultada el 05/06/2022

Información, L. (26 de 11 de 2021). La Información. Obtenido de <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/repartidores-denuncia-perdida-8000-empleos-ley-rider/2854470/> Consultada el 05/06/2022.

Cano, F. (01 de 05 de 2022). TheObjective. Obtenido de <https://theobjective.com/economia/2022-01-05/ley-rider-despidos/#:~:text=La%20'Ley%20Rider'%20se%20salda,de%2010.000%20puestos%20de%20trabajo> Consultada el 05/06/2022

Trabajo Final de Graduación

Riche, Esteban (2021) La existencia de relación de dependencia en las plataformas digitales de trabajo (Trabajo final de graduación), Pag 21. Universidad Empresarial Siglo 21, Córdoba, Argentina. Recuperado de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/22347> Consultada el 05/06/2022

Jurisprudencia:

Sperk Gonzalo Agustín Ariel c/ Repartos Ya S.A. s/ medida cautelar (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IV 28 de 02 de 2021).

Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ Apelación de Resolución administrativa (Tribunal de Trabajo de la Plata Sala/Juzgado: IV 9 de Septiembre de 2021).