



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## ► Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina







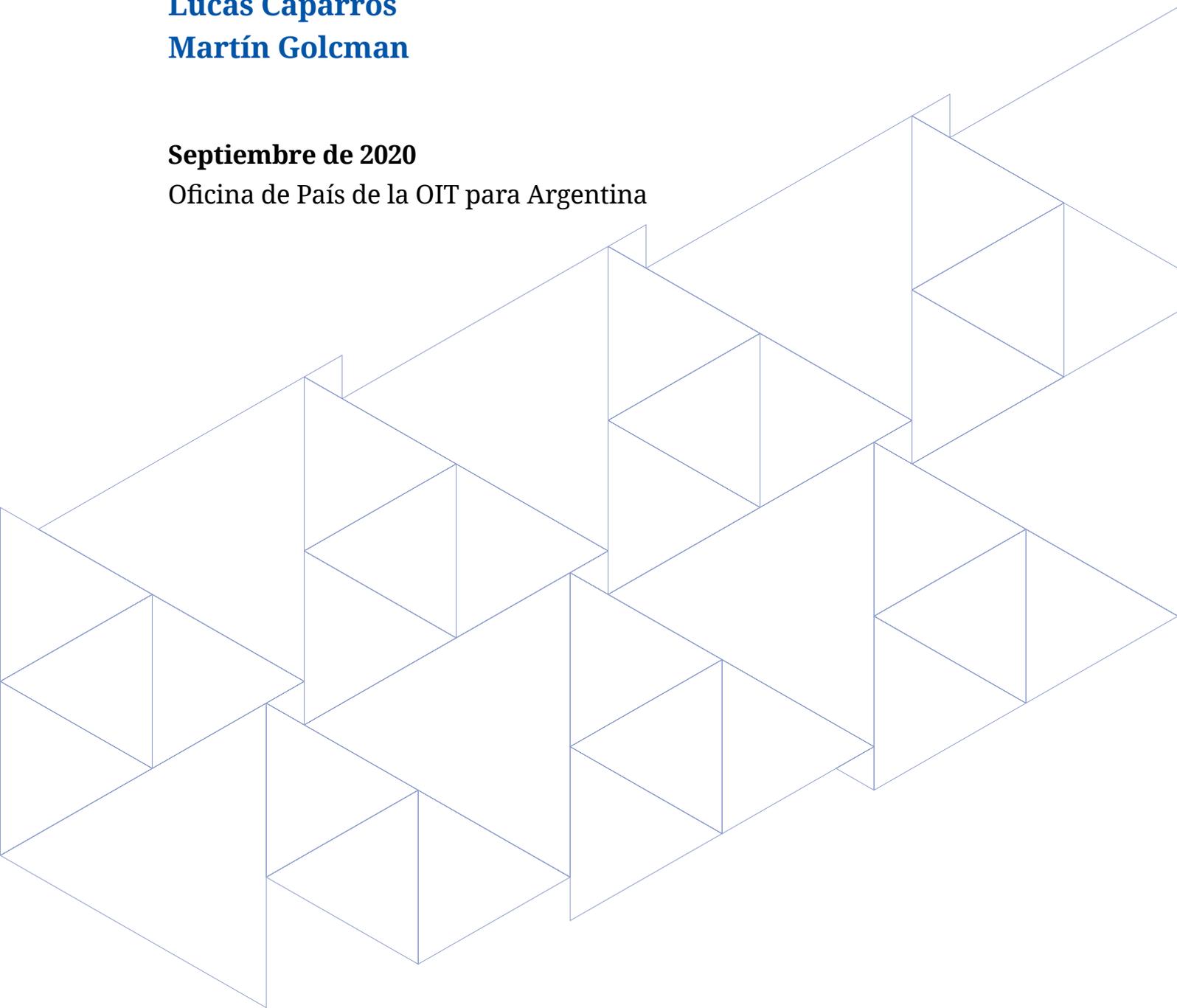
Organización  
Internacional  
del Trabajo

► **Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina**

---

**Juan Pablo Mugnolo**  
**Lucas Caparrós**  
**Martín Golcman**

**Septiembre de 2020**  
Oficina de País de la OIT para Argentina





## Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina

Juan Pablo Mugnolo <sup>1</sup>

Lucas Caparrós <sup>2</sup>

Martín Golcman <sup>3</sup>



### Resumen

La presente investigación se ha centrado en el análisis jurídico de las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina. La delimitación del campo de estudio en torno a los fenómenos jurídicos ha llevado a indagar, consignar y reflexionar sobre aquellos aspectos nodales de este tipo de trabajo de plataformas *crowdwork offline* específico. En este artículo se desarrolla una tarea de investigación sobre el modelo de negocio aportando datos conceptuales y también específicos sobre la real tipificación legal de las empresas, su tipo organizacional, así como el estatus jurídico del prestador de servicios y las características de la contratación de dicho servicio. Sobre este último punto, un ejercicio indispensable desde la óptica de la protección laboral legal clásica ha obligado a enfatizar sobre aquellos indicadores de laboralidad que habilitarían o bien excluirían la mentada acción tutelar heterónoma. Tratándose de un enfoque jurídico, se analiza la normativa heterónoma y autónoma colectiva susceptible de ser aplicada al tipo de relación laboral bajo estudio. Del mismo modo, se hace una reflexión crítica respecto del actual sistema de relaciones colectivas del trabajo vigente en Argentina a fin de determinar su funcionalidad o disfuncionalidad para el tratamiento del fenómeno de servicio de entrega a través de plataformas digitales. Por último, se presentan algunas reflexiones finales que intentan aportar a un debate que recién comienza.

Palabras clave: economía de plataformas - *delivery* - relaciones laborales - dependencia laboral - autonomía.

**Códigos JEL: J52, J53, J83, K31**

---

(1) Doctor en Derecho (Universidad de Granada, España). Profesor regular adjunto de la Facultad de Derecho (UBA) y Subdirector del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Profesor en la Universidad de San Andrés.

(2) Abogado. Especialista en Derecho del Trabajo (Universidad de Buenos Aires y Universidad de Salamanca). Docente de la Facultad de Derecho (UBA). Coordinador de la Delegación Argentina de la Sección de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTSS).

(3) Abogado. Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Becario de la SIDTSS para el Seminario Internacional en la Universidad Ca' Foscari.

## Legal analysis of labour relations in delivery services through digital platforms in Argentina

**Juan Pablo Mugnolo**<sup>1</sup>

**Lucas Caparrós**<sup>2</sup>

**Martín Golcman**<sup>3</sup>



### Abstract

This research has focused on a legal analysis of labour relations in delivery services through digital platforms in Argentina. A definition of the field of study around legal phenomena has led to investigating, recording and reflecting upon the intersecting aspects of this specific type of offline crowdwork. This article presents research on the business model by providing both conceptual and specific data about the real legal classification of enterprises, about their organizational type, about the legal status of service providers and about the contracting characteristics of the service. Regarding this latter point – an indispensable exercise from the point of view of classic legal labour protection – emphasis has been placed on the indicators of labour relations that would enable or exclude the so-called heteronomous protection of rights. Considering the legal focus of this paper, it analyses the collective heteronomous and autonomous regulations that could be applied to the type of labour relation under study. Likewise, there is a critical reflection on the current system of collective labour relations in force in Argentina for the purpose of determining if the system is a functional or dysfunctional for dealing with the phenomenon of delivery services through digital platforms. Lastly, a few final considerations are presented, which attempt to contribute to a debate that has only just recently begun.

Key words: platform economy - delivery - industrial relations - dependant work - independent work.

Codes JEL: J52, J53, J83, K31

---

(1) Ph. D. (Granada University, Spain). Associate Professor at the Buenos Aires University (UBA) School of Law. Deputy Director of Labor and Social Security Law Department (UBA). Labor Law Professor at the San Andrés University.

(2) Lawyer (UBA). Labor Law Specialist, Buenos Aires University and Salamanca University. Teacher at the Buenos Aires University School of Law. Coordinator of the Argentine Young Scholars Section, ISLSSL.

(3) Lawyer (UBA). Teacher at the Buenos Aires University School of Law. Scholarship endowed by the ISLSSL for International Seminar in the Ca'Foscari University.



## Índice

<b>1.</b>	<b>El modelo de negocio</b>	<b>10</b>
1.1.	<b>Economía bajo demanda: <i>crowdworking</i> vs. economía colaborativa</b>	<b>10</b>
1.2.	<b>Las empresas proveedoras de servicios de entrega de productos a domicilio</b>	<b>11</b>
1.3.	<b>Actividad empresarial: funcionalidad con la empleabilidad y ventajas competitivas</b>	<b>13</b>
1.4.	<b>Estatus actual del “trabajador/prestador de servicios”</b>	<b>15</b>
1.5.	<b>Las características de la contratación y del servicio</b>	<b>15</b>
1.5.1.	El acceso a la plataforma y la modalidad de contratación	15
1.5.2.	El control del trabajo y el poder de dirección	17
1.5.3.	La extinción del vínculo	17
1.5.4.	El intercambio económico	18
1.5.5.	Elementos de trabajo, exclusividad, titularidad de la cuenta y subcontratación	19
<b>2.</b>	<b>Indicadores de laboralidad</b>	<b>20</b>
2.1.	<b>Derecho del trabajo, ¿sí o no?</b>	<b>20</b>
2.2.	<b>Los indicadores de la dependencia y de la autonomía</b>	<b>21</b>
2.2.1.	Indicadores de dependencia económica	22
2.2.2.	Indicadores de dependencia jurídica y técnica	23
2.3.	<b>Análisis de los indicadores relevantes para la jurisprudencia argentina</b>	<b>25</b>
2.3.1.	Indicadores que suponen la dependencia económica	25
2.3.2.	Indicadores que se apartan de la dependencia económica	25
2.3.3.	Indicadores que suponen la dependencia jurídica	25
2.3.4.	Indicadores que se apartan la dependencia jurídica	26
2.3.5.	Indicadores que suponen autonomía	26
2.3.6.	Indicadores que se apartan de la autonomía	26
<b>3.</b>	<b>El servicio de repartos y las normas laborales vigentes</b>	<b>27</b>
3.1.	<b>La protección laboral de los repartidores y el personal de mensajería que no presta sus servicios a través de las plataformas digitales</b>	<b>27</b>
3.2.	<b>La compatibilidad de la prestación del servicio de repartos a través de las plataformas laborales y las normas laborales vigentes</b>	<b>27</b>
3.2.1.	La modalidad del contrato	27
3.2.2.	La jornada laboral	28
3.2.3.	El aspecto remunerativo	29
3.2.4.	La falta de exclusividad	29
3.2.5.	El trabajo de menores	29
3.2.6.	Las cláusulas de indemnidad	29
3.2.7.	La extinción del vínculo	30

3.2.8.	Protección en casos de enfermedad, riesgos del trabajo y seguridad social	30
3.2.9.	La cobertura del CCT aplicable a la actividad	31
<b>4.</b>	<b>Regulación normativa de las plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio y acciones de gobierno en Argentina</b>	<b>31</b>
4.1.	El Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad de Buenos Aires y su reciente modificación: la nueva ley de plataformas	31
4.2.	La Ley mendocina 9.086 y su decreto reglamentario 1.512	38
4.3.	El convenio colectivo de trabajo N° 722/2015	38
4.4.	"Manual de buenas prácticas" en la actividad de mensajería	41
4.5.	Anteproyecto de estatuto especial	41
<b>5.</b>	<b>La acción colectiva en el ámbito del servicio de entrega a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina</b>	<b>42</b>
5.1.	<b>Los sindicatos preexistentes</b>	<b>42</b>
5.1.1.	La Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM)	43
5.1.2.	La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS)	43
5.1.3.	Otros sindicatos "simplemente inscriptos"	44
5.2.	<b>La Asociación de Personal de Plataformas (APP)</b>	<b>44</b>
5.2.1.	La APP: origen, estatuto y situación registral	44
5.2.2.	Dificultades para acceder a la personería jurídica y a la personería gremial	45
5.2.3.	La Ley 23.551 y su inadecuación a la libertad sindical	46
5.2.4.	¿La discusión sobre la relación eventualmente conflictiva entre la sindicalización de trabajadores autónomos y la defensa de la competencia tiene cabida en Argentina?	46
5.3.	<b>La demanda por prácticas antisindicales contra Rappi</b>	<b>49</b>
<b>6.</b>	<b>Análisis del fenómeno en clave de derecho comparado</b>	<b>51</b>
<b>7.</b>	<b>La prestación de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales y la regulación supranacional</b>	<b>52</b>
<b>8.</b>	<b>Reflexiones finales en clave propositiva</b>	<b>55</b>
	<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>62</b>



## Siglas utilizadas

APP	Asociación de Personal de Plataformas
ASIMM	Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios
B.O.	Boletín Oficial
CABA	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
CCT	convenio colectivo de trabajo
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CNAT	Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo
CSJN	Corte Suprema de Justicia de la Nación
CTyT	Código de Tránsito y Transporte
ENACOM	Ente Nacional de Comunicaciones
FAECYS	Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios
GCBA	Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
LAS	Ley de Asociaciones Sindicales
LCT	Ley de Contrato de Trabajo
LRT	Ley sobre Riesgos del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RUTRAMYC	Registro Único de Transporte en Motovehículos y Ciclorrodados
SIPA	Sistema Integrado Previsional Argentino
SRT	Superintendencia de Riesgos del Trabajo
SUCMRA	Sindicato Único de Conductores de Motos de la República Argentina
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UART	Unión Aseguradoras de Riesgos del Trabajo
UEFTI	Unidad Especial de Fiscalización del Trabajo Irregular



## 1. El modelo de negocio

### 1.1 Economía bajo demanda: *crowdworking* vs. economía colaborativa

El estudio de los servicios de entrega de productos o mercaderías a domicilio a través de plataformas digitales requiere la previa formulación de algunas precisiones metodológicas y terminológicas. En el marco de la “economía bajo demanda” se han gestado vínculos en torno del trabajo que han suscitado los más diversos debates sobre su calificación jurídica y sobre las respuestas que los ordenamientos jurídicos existentes le brindan a este tipo de relaciones.

Sin perjuicio de la discusión existente sobre el acierto de considerar a la llamada “economía bajo demanda” (“economía a demanda” u *on demand economy*) como una genuina novedad (en términos absolutos), o sobre si las relaciones engendradas en ese espacio son, también, originales, lo cierto es que la más reciente combinación de herramientas y técnicas para ofrecer y prestar servicios propone, allí, un cambio. Es en este sentido que, en lo que hace al derecho del trabajo y, consecuentemente, al objeto de estudio de este informe, este cambio se erige como una manifestación más, aunque novedosa, de un fenómeno ya conocido: el de la “huida del derecho del trabajo” (Caparrós, 2018).

A su vez, conviene resaltar que términos como “economía bajo demanda”, *gig economy* o “economía colaborativa” suelen ser utilizados como sinónimos, cuando, en sentido estricto, no lo son. La “economía colaborativa” es, en verdad, una especie del género “bajo demanda”, que sucede cuando se explotan bienes personales “infrautilizados”, convirtiendo a sus propietarios en “microemprendedores” (Todolí Signes, 2017), cuyo centro de mercado es justamente aquel “bien compartido”, por lo que resulta secundaria cualquier prestación personal de servicio por parte de su propietario.

Con el propósito de ajustar el objeto de estudio del presente informe, resulta necesario aclarar que la prestación de servicios a través de plataformas digitales (de la llamada por algunos autores “economía de plataformas” o, indistintamente, *platform economy*) se denomina *crowdwork* o *crowdsourcing*. Este último término, acuñado en 2005 por Jeff Howe, refiere al proceso de tercerización del trabajo mediante una convocatoria abierta, dirigida a un gran e indefinido grupo de personas, generalmente a través de internet (OIT, 2019a).

Sin embargo, no existe una definición única de *crowdwork* (Huws *et al.*, 2016), pues el trabajo que se organiza a través de plataformas digitales cubre una amplia gama de variables diferentes: puede ser remunerado o no; puede ser la única fuente de ingresos para el prestador o solo ser un complemento; puede ser realizado en línea o no (aunque sí administrado en línea); puede llevarse a cabo en el domicilio del trabajador, en las instalaciones de un cliente o en un espacio público; puede estar dirigido al público en general o a un cliente corporativo; y el trabajador puede ser considerado dependiente, autónomo u otro estatus.

Huws utiliza el término *crowdwork* para referirse al trabajo remunerado que está organizado por una plataforma en línea (aunque –aclara– existen situaciones donde el pago es retenido por el cliente) y que puede dividirse en dos categorías amplias. La primera es el trabajo que se gestiona en línea y se realiza en línea, y, por lo tanto, permite entregar trabajos a clientes ubicados en cualquier parte del mundo. La segunda categoría implica el trabajo que se gestiona en línea pero se ejecuta fuera de línea y que, consecuentemente, se encuentra restringido a los mercados locales, aunque la organización a través de una plataforma no requiera de un determinado lugar físico.

Se divide, también, el trabajo manual del trabajo no manual, y el trabajo que requiere de habilidades específicas para realizar la tarea del que no las requiere. Asimismo, distingue el trabajo en línea, no manual, en dos grandes subcategorías: el trabajo de alta habilidad (por ejemplo, proporcionar servicios creativos o servicios profesionales como contabilidad, servicios legales o de consultoría) y el trabajo de baja calificación, que involucra tareas rutinarias, cortas y repetitivas. Las tareas manuales también se dividen en dos subcategorías amplias: la primera implica la conducción o el trabajo de entrega en espacios públicos; la segunda consiste en brindar servicios en domicilios particulares o locales comerciales.

Finalmente, Huws arriba a una clasificación del *crowdwork* que distingue cuatro grandes tipos:

- a) el del *trabajo en línea no manual de alta habilidad* (prestado para plataformas como Upwork o PeoplePerHour);
- b) el del *trabajo en línea no manual de baja habilidad* (prestado para plataformas como Clickworker, Crowdfunder o Amazon Mechanical Turk);
- c) el del *trabajo manual de conductores ejecutado fuera de línea pero administrado en línea* (prestado para plataformas como Uber, Blablacar o Lyft); y
- d) el del *trabajo manual de servicio/mantenimiento/construcción ejecutado fuera de línea pero administrado en línea* (prestado para plataformas como TaskRabbit, Helpling o MyHammer).

En definitiva, empleando otra de las clasificaciones ensayadas sobre el *crowdwork*, el trabajo vía aplicaciones que se realiza en línea es denominado *crowdwork online*; asimismo, el trabajo que se ejecuta localmente, en un determinado lugar físico, es llamado *crowdwork offline*. Además, el *crowdwork* puede operar mediante plataformas genéricas, llamadas por la doctrina española “tabloneros de anuncios”, en donde se ofertan todo tipo de servicios (*crowdwork* genérico); cuando, por el contrario, la plataforma oferta servicios de una actividad en concreto, se está en presencia de lo que se conoce como *crowdsourcing específico* (Todolí Signes, 2017).

Así pues, el servicio prestado por un repartidor (“Glover”, “Rappitendero”, etc.) de las plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio quedaría incluido en el tipo de *trabajo manual de conductores ejecutado fuera de línea pero administrado en línea*, o bien, “*crowdwork offline* específico”.

Lejos de haberse consolidado esta cuestión terminológica, algunos autores asocian el término *crowdwork* o *crowdworking* solamente al trabajo prestado en línea, mediante plataformas digitales genéricas. Sin embargo, la opción terminológica escogida para la elaboración de este informe será la anterior.

## 1.2 Las empresas proveedoras de servicios de entrega de productos a domicilio

La irrupción de la modalidad del servicio de entrega de productos a domicilio entra en competencia con los modelos de negocio tradicionales, pero también contribuye de manera significativa en la ampliación del mercado. Es que, con la sola adhesión a las plataformas digitales, las empresas que no realizaban la entrega de sus productos en el domicilio de sus clientes tienen la posibilidad de expandir su negocio y encontrar nuevas oportunidades de ventas a través de canales con los que antes no contaban. Esto, además, sin solventar inversiones en bienes de capital, sin mediar contratación de personal, sin tener experiencia en soluciones informáticas y sin que sea necesario intervenir directamente para posicionarse como una empresa con presencia en línea, pues todo esto se obtiene mediante la tercerización a través de cualquiera de las plataformas que ofrecen el

servicio. A la par de una ampliación del mercado, por cierto, se observa también una modificación conductual que admite una creciente cercanía intuitiva con las tecnologías de la información y de la comunicación, al mismo tiempo que se acrecientan las preferencias por este tipo de servicios.<sup>1</sup>

Según la modalidad que adopta cada plataforma digital, el usuario puede obtener la entrega del producto que desee solo a través del pedido en línea de los comercios adheridos al sistema; en otros casos, se permite realizar un servicio de búsqueda y entrega que incluye cualquier producto y de cualquier establecimiento, sin que deba mediar acuerdo con la empresa proveedora del servicio de entrega a domicilio.

Sin perjuicio de señalar el fenómeno global que aquí interesa, por su presencia e inserción en el mercado, son tres las empresas tomadas en consideración: PedidosYa (PedidosYa S.A.), Rappi (Rappi Arg S.A.S.) y Glovo (Kadabra S.A.S.)<sup>2</sup>. Tanto Glovo como Rappi están constituidas como sociedades por acciones simplificadas, que requieren menos formalidades y menor capital social, y PedidosYa adoptó la forma de sociedad anónima; en los tres casos, se mantiene el capital social mínimo requerido según las formas societarias de cada una.

Ninguna de estas sociedades está constituida por miembros del grupo económico al que pertenecen o por la casa matriz, sino que los socios que las componen son personas físicas. Esto, a pesar de que Glovo se presenta en los contratos y en los términos y las condiciones como una filial de la empresa matriz española, Glovoapp23, S.L., ante los usuarios, y como Glovoapp Latam S.L., frente a repartidores y otras empresas contratantes; Rappi menciona una “entidad matriz”, sin identificarla.

Estas plataformas brindan a los usuarios el servicio de entrega a domicilio de productos y también el de envíos o mensajería. De tal modo, la empresa de plataformas digitales intermedia entre el oferente de un producto y el comprador, incorporándolo para su venta directa a través de su página web o su aplicación móvil (las tres compañías mantienen esta modalidad). Pero también permite aprovechar el servicio de mensajería y reparto a fin de recoger o enviar cosas, o bien realizar un encargo específico y fuera del catálogo de comercios asociados, para luego entregarlo en el domicilio del usuario (en el caso de Glovo, a través del servicio “lo que sea”, y de Rappi, mediante los “rappifavores”).

Los repartos, los envíos o las gestiones son cumplidos a través de una red de repartidores que tienen acceso a la plataforma digital de la empresa a la que se encuentren adheridos, y a través de ella es que reciben las instrucciones sobre la labor que deben realizar. De tal forma, la operación de estas empresas consiste, luego de realizada la elección del usuario o consumidor, en la selección de los sujetos que llevarán a cabo la prestación propiamente dicha para asignarles la solicitud.

Entre estas plataformas y los comercios adheridos que colocan sus productos en los catálogos en línea hay total independencia, a pesar del lenguaje empleado por Glovo y Rappi al presentar a

(1) Así surge según información periodística publicada en la revista *Forbes* el 15/10/2018, disponible en: <https://www.forbes.com/sites/brittainladd/2018/10/15/uber-wants-to-deliver-groceries-but-there-is-a-much-bigger-opportunity/#41ae53d35c1d>

(2) Es necesario señalar que, con posterioridad a la elaboración del presente estudio, Uber irrumpió en el mercado a través de la plataforma Uber Eats, según el artículo periodístico del 7/11/2019, disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/crece-competencia-delivery-se-suma-uber-buenos-nid2304419>

los establecimientos con los que cuentan como *partners*<sup>3</sup> (comercios asociados) o “aliados”<sup>4</sup>. En esta relación contractual, una de las partes proporciona la gestión de su plataforma tecnológica y publicita los productos poniéndolos a disposición de los usuarios, pues la venta de los productos es realizada por la plataforma en forma directa y como intermediaria entre estos y la empresa adherente; luego, presta el servicio de envíos a través de la red de repartidores con los que opera.

En los casos en que el producto sea de los que se encuentran en el catálogo de la plataforma, el precio será percibido primero por esta, en forma electrónica o en efectivo a través de la intermediación del repartidor, y luego transferido a la empresa que lo suministra, previo descuento de la comisión por el servicio brindado. La relación jurídica así creada requiere de cierto grado de estabilidad, y una diferenciación en las tarifas cuando el servicio se toma exclusivamente con una sola plataforma hace las veces de incentivo para generar permanencia y fidelidad con la empresa que provee el sistema<sup>5</sup>.

Las tres plataformas permiten acceder también a un servicio de encomiendas, enviando bienes o mercaderías de un lugar a otro; y en el caso de Rappi y de Glovo, también lo ofrecen para solicitar la compra de cualquier producto de cualquier comercio, para luego entregarlo al domicilio que se indique. En este último supuesto, el *rider* (repartidor a domicilio) debe buscarlo y comprarlo en el negocio que el consumidor haya elegido, para luego entregarlo en el domicilio indicado. La plataforma recibirá del usuario el reintegro del dinero gastado, más el valor del servicio.

En el caso argentino, las tres plataformas en cuestión admiten pagos a través de medios electrónicos integrados a la plataforma digital, pero también en dinero efectivo al repartidor, al momento de recibir el pedido<sup>6</sup>. Esto implica también una gestión del dinero por parte de quien presta el servicio, no solo en los casos descritos en el párrafo anterior (la compra de productos que están fuera de catálogo), sino también en cualquier otro servicio que ofrece la plataforma digital. En estos supuestos, se exige al repartidor el depósito del dinero que hubiere percibido a favor de las compañías digitales a través de canales de pago (empresas como Rapipago o Pago Fácil).

### 1.3 Actividad empresarial: funcionalidad con la empleabilidad y ventajas competitivas

El modelo de negocios es una forma de tercerización del servicio de repartos y envíos a domicilio, pero también permite acceder a un nuevo canal de ventas a través de las plataformas digitales. Esto, además, casi sin necesidad de inversiones, sin costos fijos y mediando solo un costo agregado –la comisión, por supuesto– que resulta directamente proporcional a las ventas realizadas a través

---

(3) Así es como se lo denomina al contratante de Glovo, quien luego ingresa al *partner network*, aunque la operación de cada establecimiento no implica la inclusión en una organización de una red de empresas interconectadas, que en realidad no existe como tal, según el sitio en internet de la propia compañía, en: [https://glovoapp.com/es\\_AR/partners/sales](https://glovoapp.com/es_AR/partners/sales)

(4) Esta es la denominación que reciben las empresas contratantes con Rappi, también la aplicación que deben utilizar los establecimientos para recibir los pedidos de Rappi se denomina “RappiAliado”, según el sistema de descargas: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.rappi.restaurants&hl=es>

(5) Esto surge de los contratos que se han consultado, y también lo sugiere un artículo periodístico que puede consultarse en: <https://www.observador.com.uy/nota/la-porcion-de-la-pizza-que-queda-en-manos-de-las-aplicaciones-de-deliveries-2018101144013>

(6) En una entrevista al CEO local de la empresa Rappi, este explicó que existe una extensa cultura de pago en efectivo, admitiendo la posibilidad de hacerlo de este modo al momento de recibir el pedido (cfr. <https://www.perfil.com/noticias/empresas-y-protagonistas/matias-casoy-ceo-de-rappi-el-argentino-esta-obsesionado-con-los-tiempos-de-entrega.phtml>)

del sistema. La tercerización de estos servicios no es novedad<sup>7</sup>, pero las ventajas competitivas que permite su utilización a partir de las plataformas digitales son significativas.

Entre otras cualidades, se destaca el hecho de adjudicar cada pedido solicitado a un único repartidor, lo que pareciera ofrecer un servicio más eficiente y casi ilimitado, superando cualquier expectativa de competir con cualquier otra forma de *delivery* que tenga una cantidad determinada de trabajadores y una flota estable de vehículos, y superando los tiempos de demora. Así, los márgenes de producción estarán limitados por la propia capacidad del establecimiento, y no se sumará a esto la envergadura de la operación logística con la que cuenta para su distribución.

Desde el punto de vista del empleo, se observa una notable flexibilidad en torno del acceso al trabajo para quien quiera desempeñarse como repartidor. Esto es aún más evidente en los casos donde las plataformas digitales organizan su prestación mediante la contratación en la modalidad del trabajo autónomo, simplificando la contratación y generando menores costos ante la elusión de las normas laborales y de la seguridad social. Esto es, por supuesto, beneficioso para quien accede rápidamente a una ocupación.

Sin embargo –además de los gastos propios de la actividad autónoma, la menor protección frente al dador de trabajo y la falta de cobertura frente a las contingencias que los sistemas de la seguridad social resguardan con mayor intensidad a las personas vinculadas al trabajo dependiente–, si el número de envíos requeridos no aumenta en forma proporcional a la creciente cantidad de personas dispuestas a prestar el servicio de reparto, esto puede traer como consecuencia un ajuste en el número de solicitudes recibidas por persona o en el precio percibido por cada despacho, afectando los ingresos en ambos casos.

Ha de señalarse que la irrupción en el mercado de varias plataformas que realizan sus actividades en este segmento podría forzar decisiones empresariales sobre la modalidad de contratación que cada una de ellas adopte. En efecto, la decisión de una de ellas de obtener la misma prestación a través de sujetos considerados autónomos afectará la competencia respecto de las demás, si acaso estas asumen los mayores costos del personal subordinado que está registrado formalmente. Habrá, entonces, una tendencia hacia la deslaboralización del personal<sup>8</sup>.

Por cierto, estas plataformas también permiten el acceso a información relevante sobre los consumidores y sus conductas, pues los usuarios proporcionan un cúmulo de datos que son útiles para cualquier estrategia dedicada a estudiar o influir en el mercado (Rodríguez Fernández, 2018). La acumulación de esta información es, además, objeto de análisis e intercambio mercantil, cuya venta representa una oportunidad de negocios en sí misma (*ibidem*). Este punto también es motivo de preocupación en torno a la privacidad de los datos personales de los usuarios y los repartidores, discusión que excede el marco de este estudio, pero que no puede soslayarse.

(7) Se observa, por ejemplo, que Arcos Dorados S.A. –sociedad local que explota la actividad comercial de comidas rápidas como franquiciante de la marca McDonald's– utilizaba servicios de un tercero que, a su vez, subcontractaba nuevamente estos servicios en otro sujeto que brindaba la prestación personal de sus empleados para llevar a cabo la entrega de comida a domicilio. (cfr. CNAT Sala VIII, Expte. N° 8261/03, S.D. N° 34.846, 14/03/2008, “Zambrano, David Omar c/Arcos Dorados S.A. y otro s/ Despido”).

(8) Fuentes periodísticas anunciaron el despido de trabajadores de PedidosYa que estaban formalmente registrados como tales, a partir de un comunicado emitido por la asociación gremial “APP” del día 26/02/2019, lo que puede consultarse en: <https://www.pagina12.com.ar/177626-una-ola-de-despidos-a-domicilio> y en: <https://www.ambito.com/negocios/despidos/denuncian-que-pedidos-ya-despidio-450-repartidores-n5018221>, mientras otras fuentes aseveran que esta misma empresa contrata personal bajo la modalidad de “monotributo”, es decir, como personal autónomo, lo que puede consultarse en: <https://www.0223.com.ar/nota/2018-10-14-11-48-0-afirman-que-los-delivery-online-pedidos-ya-y-glovo-precarizan-a-sus-trabajadores>

#### 1.4 Estatus actual del “trabajador/prestador de servicios”

El prestador del servicio de repartidor se desempeña bajo la modalidad de trabajador autónomo en el caso de Rappi y de Glovo<sup>9</sup>. PedidosYa realiza sus actividades mediante la subcontratación de la empresa de mensajería RepartosYa S.A., la que registra y reconoce formalmente a sus empleados como personal subordinado. Sin embargo, a comienzos del año 2019 se anunciaron a través de medios periodísticos el despido de trabajadores dependientes que prestaban servicios a favor de PedidosYa, mientras realizaban procesos de incorporación de personal bajo la modalidad de trabajo autónomo<sup>10</sup>.

Según el informe (inédito) sobre las empresas de mensajería y entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), elaborado por la Unidad Especial de Fiscalización del Trabajo Irregular (UEFTI) de la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social, según datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) en noviembre de 2018, se pudo recabar la siguiente información:

- › Glovo contaba con 82 trabajadores formalmente registrados y 2.348 repartidores considerados trabajadores autónomos.
- › Rappi tenía 172 trabajadores subordinados registrados y 1.964 repartidores calificados como independientes.
- › PedidosYa contaba con 109 trabajadores propios y con 2.810 repartidores registrados formalmente como tales, bajo la nómina de empleados de RepartosYa S.A., empresa a la que subcontrata con estos fines.

A juzgar por las características de la actividad y las modalidades de contratación descritas, se puede considerar que las personas registradas formalmente como trabajadores dependientes propios y directos de las plataformas se desempeñan en el funcionamiento del sistema de cada plataforma digital, pero no son quienes efectivamente realizan el trabajo de reparto.

Según el citado informe, Rappi también subcontrata los servicios de una empresa de mensajería denominada Envíos Ya S.A., que explota la actividad de mensajería y repartos, y cuenta con 12 trabajadores dependientes propios, y dice prestar sus servicios mediante la subcontratación de terceras empresas de mensajería debidamente declaradas como tales ante la autoridad nacional competente<sup>11</sup>.

#### 1.5 Las características de la contratación y del servicio<sup>12</sup>

##### 1.5.1 El acceso a la plataforma y la modalidad de contratación

El acceso de los aspirantes a repartidores comienza en la página de internet de las empresas, para luego ser convocados a una reunión de instrucción. Glovo y PedidosYa requieren que el repartidor

---

(9) Así lo establecen los “términos y condiciones” establecidos por estas plataformas para acceder a ellas en calidad de repartidor.

(10) Véanse las fuentes periodísticas citadas en la nota al pie n° 8.

(11) En su página en internet explica que la empresa opera exclusivamente con prestadores de servicios de mensajería debidamente declarados ante el ENACOM, Ente Nacional de Comunicaciones (Cfr. [www.envioya.com.ar](http://www.envioya.com.ar))

(12) La información contenida en este apartado proviene de las propias páginas en internet de las empresas PedidosYa, Glovo y Rappi, y de los acuerdos de “términos y condiciones” que estas confeccionan para la relación jurídica creada con los prestadores del servicio de reparto. En caso de que la fuente sea distinta a la mencionada, será debidamente identificada.

sea mayor de edad; Rappi acepta “Rappitenderos” (quienes prestan el servicio) de entre 16 y 18 años, si lo hacen a pie o en bicicleta, pero para los repartos en motocicleta exige ser mayor de 18 años. Glovo y PedidosYa también permiten que el repartidor lo haga en un automóvil. A su vez, PedidosYa no admite la modalidad a pie.

El vehículo es provisto por el repartidor, quien además es responsable por su adecuada utilización y mantenimiento, por los gastos necesarios como combustible o seguro, incluyendo el cumplimiento de las normas de tránsito, los elementos de seguridad y la autorización necesaria para su uso. También corre por cuenta de quien presta el servicio la obtención y el uso de cascos o chalecos reflectantes y demás elementos de seguridad para la bicicleta, la motocicleta o personales. Cuando los elementos son entregados por las empresas en cuestión, tienen un costo a cargo del repartidor.

En algunos casos, los requerimientos son más detallados. Glovo, por ejemplo, incluye un anexo sobre el “Estándar de excelencia” referido a cuestiones de seguridad vial. Este anexo precisa cómo deben utilizarse los elementos de seguridad y el cumplimiento de las normas; en el ámbito de la CABA, se incluye la inscripción en el Registro Único de Trabajadores de Motovehículos y Ciclorrodados, según la ley local que regula la actividad, garantizar la seguridad e higiene para el transporte de alimentos, la disposición de la libreta sanitaria y de los certificados de manipulación de alimentos. Sin embargo, no hay un control o alguna supervisión para garantizar su cumplimiento por parte de las plataformas.

También se debe contar con un dispositivo móvil compatible con la aplicación que gestiona cada empresa y con un plan de servicio móvil para enviar y recibir información relativa a la geolocalización y datos de cada servicio. El repartidor asume el costo de estos elementos.

Además, se exige la registración como trabajador autónomo en el régimen simplificado para pequeños contribuyentes denominado “monotributo”, cuando así es como se califica el vínculo, bajo la responsabilidad del repartidor.

En todos los casos existe una obligación de reserva que prohíbe expresamente toda utilización comercial de las marcas, de los distintivos y demás elementos de propiedad intelectual de la empresa prestadora del servicio, salvo que sean provistos especialmente para la realización de las tareas. Glovo incluso prohíbe a los repartidores la expresión de comentarios sobre la empresa que considere perjudiciales.

Si acaso se considerase excluido del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, el vínculo entre la plataforma y el repartidor se perfecciona mediante una simple adhesión a los “términos y condiciones” enunciados por la primera, definidos unilateralmente y susceptibles de modificaciones sucesivas, donde solo cabe aceptarlas o rechazarlas con la consecuente desactivación de la plataforma. El silencio del repartidor es considerado como una tácita aceptación.

En todos los casos existen cláusulas de exención de responsabilidad de la plataforma, además de un compromiso de mantenerla indemne en todo supuesto que pudiese generar daños entre las partes o respecto de terceros. Además, las plataformas digitales eluden cualquier compromiso de ofrecer una determinada cantidad de solicitudes al repartidor o incluso garantías de ofrecer el servicio en condiciones de regularidad. También se establecen formas de resolución de conflictos y se indica la competencia de los tribunales que entenderán en cualquier desacuerdo que pueda suscitarse entre las partes.

### 1.5.2 El control del trabajo y el poder de dirección

El sistema de control y supervisión que se utiliza otorga al consumidor o a la empresa que usa la prestación (i.e.: el restaurante) la capacidad de calificar a la persona que realiza la labor. La finalidad es doble: lograr la satisfacción de quienes se sirven de la plataforma y establecer una reputación del repartidor, que, según el informe recabado por la UEFTI, conlleva un esquema sistemático de sanciones. Estas se derivan de la interrelación de las calificaciones logradas y las consecuencias que se administran a través de la plataforma digital. El sistema de puntaje o niveles sirve para verificar el cumplimiento de los parámetros establecidos.

El puntaje se adquiere al finalizar entregas exitosas, y también permite obtener algunos beneficios como indumentaria, equipos de trabajo o acceder a ciertas clases de pedidos con mayores márgenes de ganancia. Se genera un sistema de incentivos y punitivos que pueden moldear la conducta de las personas que realizan la labor, ofreciendo mayores o menores posibilidades de obtener distintos tipos de pedidos, o bien sufrir el bloqueo de la aplicación por un lapso determinado.

Una mejor calificación, en algunas plataformas (PedidosYa y Glovo), permite establecer el horario preferido por el repartidor para realizar el servicio o cierta preferencia en su elección<sup>13</sup>. Rappi no tiene este tipo de exigencias en la determinación de las horas de trabajo, pero sí incluye un sistema de premios con indumentaria y equipamiento según la cantidad de pedidos terminados con éxito.

El control se maximiza mediante los sistemas de geolocalización de los dispositivos móviles utilizados por el repartidor y una actualización en línea de los estados en los que se encuentra la solicitud. Así, la plataforma (y el consumidor) puede conocer con exactitud dónde está el *rider* y el desarrollo del trabajo encomendado. Se mantiene una continua vigilancia, cuyos detalles la plataforma digital conoce por la información que los repartidores le brindan y la que se complementa con los datos que el propio sistema obtiene. Esta se extiende también al dinero en efectivo que el repartidor hubiere percibido, quedando a su cargo su administración y el posterior depósito del dinero a favor de la plataforma en los sitios indicados (empresas de cobro); esto puede ser especialmente difícil en horas nocturnas o en fines de semana.

Estos controles están sujetos a un poder disciplinario, no solo mediante la puntuación referida, sino que incluye también la suspensión del usuario por un lapso determinado. Esto ocurre cuando el repartidor rechaza pedidos en varias ocasiones, si no se conecta a la aplicación en los horarios preestablecidos o cuando no deposita en término el dinero acumulado.

### 1.5.3 La extinción del vínculo

La máxima sanción es la desactivación del repartidor de la plataforma digital<sup>14</sup>, lo que se reservan las empresas para disponer en forma discrecional en los “términos y condiciones”, sin necesidad de causa y determinando que esto no causa ningún perjuicio a quien sea así desconectado, ni

(13) A falta de fuente normativa para eso en los “términos y condiciones” de esta empresa, se toma esta información de una fuente periodística que puede consultarse en: <https://www.lanacion.com.ar/2186405-repartidores-ilusion-no-tener-jefe-necesidad-sindicato>

(14) Así, en el caso de un despido de más de 400 trabajadores de la empresa PedidosYa, según el artículo periodístico disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/177626-una-ola-de-despidos-a-domicilio>

dará lugar a reclamo o indemnización alguna. No será esta la situación de quienes cuentan con una relación reconocida como dependiente. En el caso de Glovo, el sujeto que realiza la prestación debe activar su cuenta por lo menos una vez cada 18 días corridos para mantener el usuario activo, so pena de ser dado de baja.

Quien realiza la prestación también tiene la facultad de rescindir el contrato.

#### **1.5.4 El intercambio económico**

En el caso de las plataformas cuyos repartidores se rigen por las normas laborales y reconocen en el vínculo con ellos una relación dependiente (la empresa PedidosYa, aunque sea parcialmente), la contraprestación por los servicios prestados debería regirse por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y el convenio colectivo de trabajo (CCT) N° 722/2015 para la actividad de mensajería y repartos, cuyos aspectos relevantes se verán en el punto 4.3.

Las plataformas que sostienen la autonomía de los repartidores tienen una mayor libertad para establecer las tarifas y lo hacen de forma unilateral y discrecional, pudiendo incluso modificarlas en sentido favorable o peyorativo. No hay expectativa alguna para mantener el nivel remunerativo por parte de los *riders*. Si alguno de estos no está de acuerdo con el valor ofrecido para una solicitud, la puede rechazar, pero no modificar. En general, los precios están vinculados –pero no necesariamente– con la demanda, con la distancia del recorrido y con la cantidad de repartidores disponibles. En ciertas circunstancias, la empresa modificó el valor pagado por cada envío con la finalidad de obstaculizar reclamos y quejas por parte de los *riders*, aumentando el monto ofrecido para realizar cada envío<sup>15</sup>.

En el caso de Glovo, el repartidor debe erogar un canon periódico –quincenal– para mantener habilitada la aplicación y por el uso de la caja de repartos que se le entrega en comodato (por la cual debe dejar también un depósito en garantía, que serían reembolsables al momento de su devolución). Si bien se sostiene que la utilización de este elemento no es obligatorio, lo cierto es que los términos y las condiciones indican que se deberá solicitar a Glovo su entrega dentro de los 15 días de comenzadas las actividades. Estos pagos se descuentan de los servicios de la cuenta que mantiene el repartidor con Glovo. Rappi solicita para la entrega de elementos de trabajo el desembolso determinado para hacerse de la mochila térmica o a fin de obtener la caja plástica para motocicletas.

Tratándose de trabajadores autónomos, las inscripciones en el régimen del monotributo y del impuesto de ingresos brutos recaen sobre el repartidor, quien debe confeccionar las facturas a los usuarios que hicieron las distintas solicitudes en las que prestó sus servicios.

Glovo requiere que las facturas sean remitidas a la plataforma, y dirigidas al consumidor cuando el pago es recibido directamente por el repartidor o a Glovo cuando la tarifa la percibe directamente la plataforma a través del sistema operativo. Rappi, por el contrario, requiere que el “Rappitendero” dirija la facturación a favor de los usuarios en todos los casos, y no fiscaliza la emisión de los comprobantes. En los casos en que el “Rappitendero” deba realizar pagos en un comercio, pueden hacerse a través de una tarjeta de crédito especialmente habilitada por la plataforma digital para eso o erogarlo directamente con el dinero en efectivo con el que cuente, para luego recibir de Rappi un reembolso.

(15) Esto puede ser consultado en el artículo periodístico cuyo enlace está disponible en: <https://www.iprofesional.com/tecnologia/271673-internet-salario-argentina-Primera-huelga-del-delivery-online-en-la-Argentina-denuncian-cambios-unilaterales-en-las-condiciones-laborales>

En todos los casos, cuando el producto entregado es pagado en efectivo, el repartidor tiene que hacer llegar el dinero a la plataforma mediante un sistema de depósitos en las cajas o sucursales de Rapipago<sup>16</sup>, empresa especializada en el cobro de servicios. La cuenta del repartidor tendrá un saldo positivo o negativo, según los pagos que este debe percibir de la plataforma y el dinero en efectivo que deba depositar a favor de ella.

### **1.5.5 Elementos de trabajo, exclusividad, titularidad de la cuenta y subcontratación**

Habiéndose mencionado los mecanismos para la entrega de algunos elementos de trabajo como las mochilas, las cajas o alguna indumentaria, se rescatan aquí otras cuestiones relevantes. Es el repartidor quien provee los siguientes recursos:

- › el medio de transporte;
- › los gastos de mantenimiento;
- › el combustible;
- › el dispositivo móvil y la conexión a una red de datos;
- › los elementos de seguridad vial;
- › el pago del seguro, las tasas y los impuestos.

En cualquiera de las plataformas se sostiene que no hay exclusividad de la persona que presta el servicio. De todos modos, algunas requieren un compromiso del repartidor con algún horario determinado y/o una zona específica, así como el bloqueo en caso de rechazar pedidos en forma reiterada. La falta de cumplimiento con esto conlleva la pérdida de puntaje o una mala calificación, lo que podría traducirse como un inconveniente de hecho, mas no *de iure*, para encontrarse conectado a varias plataformas a la misma vez. En el caso de PedidosYa, empero, el vínculo dependiente y el establecimiento de un horario fijo no admite la realización simultánea de las mismas tareas para varias plataformas a la vez.

En las empresas Glovo y Rappi, la cuenta de cada repartidor es personal e intransferible. Además, está vedada cualquier venta, autorización a terceros para usar la cuenta, cesión o transferencia a cualquier persona humana o de existencia ideal. Así, se pone de manifiesto el carácter de contrato *intuitu personae* y la imposibilidad de hacerse reemplazar por otro repartidor.

Glovo prevé la posibilidad de subcontratación por parte del “Glover” a fin de hacer cumplir la tarea a través de un tercero, aunque esto estará sujeto a una previa aprobación de la plataforma, a la que se le deberá indicar la identidad de quien prestará el servicio. A esta persona se le extenderán en el contrato derivado los mismos términos y condiciones establecidas en el contrato originario, y mediando por parte del contratista una garantía de cumplimiento del servicio de transporte de encomiendas que sea subcontratado, manteniendo toda responsabilidad frente a Glovo por las obligaciones asumidas en el contrato principal.

---

(16) La similitud con el nombre no implica relación alguna con la plataforma.



## 2. Indicadores de laboralidad

### 2.1 Derecho del trabajo, ¿sí o no?

El interrogante que se plantea con respecto al derecho del trabajo es si este consigue captar aquellos vínculos o si, por el contrario, estamos en presencia de relaciones desprovistas de la nota de la dependencia y, por lo tanto, ajenas a esa rama del derecho. Para responder se debe, primero, prescindir de los términos confusos propuestos por las propias plataformas.

Se observa la utilización de un lenguaje cuyo propósito es la evocación de un determinado régimen jurídico (Rodríguez Fernández, 2018). La narrativa de los términos y las condiciones que proponen las plataformas digitales alude al tipo de vínculo que se pretende establecer, de manera soslayada a veces; otras, de forma manifiesta. La persona que realiza la prestación del servicio, ya sea “Glover” o “Rappitendero”, se identifica con denominaciones propias o anglicismos; los establecimientos que se sirven del servicio también: son *partners* o “aliados”. Se insiste en la calificación de autónomo e independiente, y se describe a las plataformas como meras empresas de tecnología intermediarias entre el repartidor y el usuario.

Las plataformas digitales han sido especialmente cuidadosas para establecer pautas de trabajo con la apariencia de recomendaciones. Suelen resaltar que el único sujeto que se desempeña en la actividad de mensajería es el *rider*, quien desarrolla su actividad con criterios organizativos propios, asumiendo el riesgo de su actividad, escogiendo sus propios horarios o zonas de actuación. En el caso de Glovo, por ejemplo, incluso se sugiere que el sujeto que realiza la prestación puede ser una persona humana o de existencia ideal.

Estos extremos, sin embargo, son meras manifestaciones cuya aseveración dependerá de que se verifiquen en la realidad y no serán obstáculos para calificar al vínculo de un modo u otro, soslayando los apelativos a los que se refieren las partes.

La “nueva” economía, como se dijo, viene acompañada de una “cuestión terminológica” que se advierte inmadura, producto de esto y de haber sido engendrada en la ciencia económica, tiende a generar contradicciones, confusiones y, peor aún, a distorsionar los supuestos que de hecho debería ilustrar. La opacidad terminológica, lejos de ser el producto de una casualidad o de estar desprovista de intencionalidad, es generada por una estrategia empresarial basada en las palabras (Caparrós, 2018).

Esta “nueva” economía se presenta como “disruptiva” (Rodríguez Fernández, 2017), es decir que produce una “rotura o interrupción brusca”<sup>17</sup>. Según la citada autora, las plataformas digitales que se vienen analizando desean o están obligadas a romper con los moldes preestablecidos y alterar los nombres de las personas y de las cosas. Y esta técnica “no es tan inocente como parece, ya que tales alardes de modernidad persiguen crear una narrativa y enviar un mensaje de ruptura con lo establecido. Pensemos: si todo es tan nuevo, tan rupturista, tan innovador, ¿cómo vamos a someterlo a reglas que ya existen y que estaban pensadas para las situaciones pasadas? El mensaje final es ‘no, esas reglas de siempre ya no sirven’ (Rodríguez Fernández, 2017).

(17) Real Academia Española (2018), *Diccionario de la lengua española*, Madrid.

Es menester dar cuenta de que, dentro de los vínculos de la “nueva” economía, estas formas de *crowdwork offline* específico son el tipo de *crowdsourcing* que mejor podría reflejar la clásica relación de trabajo dependiente, atendiendo a la combinación de la ejecución local del trabajo, el sector específico de la economía en el que operan las plataformas digitales analizadas y el tipo de control que estas plataformas digitales específicas ejercen sobre los prestadores de servicios.

Esta pretensión de “deslaboralización” que permiten las nuevas tecnologías es, como se adelantó, una manifestación (una más) del proceso de “huida del derecho del trabajo” o, en palabras de Goldin (2017), de “debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo”. Así, además, eluden (o pretenden eludir) la aplicación de un derecho del trabajo, que les acarrea un cúmulo de obligaciones que, según se pregona, les impediría brindar el servicio *low cost* (de bajo costo) que, hasta ahora, vienen prestando.

Puede anticiparse aquí que los tribunales se han valido del denominado “test de las realidades económicas”, que consiste en determinar si el prestador de servicios es dependiente económicamente del empresario o de su propio negocio (Mercader Uguina, 2017, p. 101 y ss.). No obstante, “aun cuando pudiéramos estar asistiendo a una alteración de la clásica técnica del ‘haz de indicios’ –o, mejor dicho, de un cambio en los indicios tenidos en consideración para juzgar la dependencia de la relación–”, no se advierte una prescindencia en dichas sentencias del estudio de la subordinación jurídica como fundamento de lo allí resuelto (Caparrós, 2018), incluso a pesar de estar, innegablemente, frente a una “subordinación más flexible y menos intensa” (García, 2017a).

Los indicadores de laboralidad, entonces, permiten una forma de análisis por aproximación a la realidad del vínculo, los que serán analizados desde el punto de vista de la dependencia económica, técnica y jurídica, elementos constitutivos que se verifican en la construcción del clásico concepto de trabajador (Bronstein, 2005). La dependencia refleja, en rigor, una proyección abstracta del proceso inductivo que forjó la noción teórica del concepto (Goldin, 2014), cuyos cimientos se encuentran anclados en el clásico trabajador industrial y asalariado.

Siguiendo a Goldin, ha de reconocerse que se le ha dado una verdadera centralidad a los aspectos jurídico-personales de la dependencia para obtener de ellos los indicadores más claros de una relación subordinada, siendo estos una forma más nítida para verificar la existencia del vínculo laboral. Esto, atendiendo a las formas de contratación dominantes en los albores del derecho del trabajo, pero lo cierto es que la verdadera *ratio* detrás de la legislación laboral es la hiposuficiencia económica del trabajador (Goldin, 2014), de la cual parte su desigual posición al momento de establecer el modo en que prestará el servicio. La etiología así descrita permite entonces considerar como un rasgo definitorio del derecho del trabajo al “fenómeno siempre implícito del desequilibrio de los sujetos del contrato, manifestación conspicua de la desigualdad económica” (*ibidem*).

Atendiendo a esto, serán identificados los indicadores de la dependencia que se observan según la descripción de las modalidades de contratación, con foco –por supuesto– en los casos donde no se haya reconocido ya la relación subordinada entre la plataforma digital y la persona que presta el servicio de reparto.

## 2.2 Los indicadores de la dependencia y de la autonomía

Ha de señalarse, primero, que la calificación del vínculo es ajena a las partes, pues consiste en una verificación jurisdiccional para expedirse sobre una cuestión fáctica –la relación– antes que

su apreciación jurídica –el contrato–, prescindiendo de las formas o las denominaciones que se hubieren adoptado. La sistematización de indicios o indicadores resultan orientativa para determinar la naturaleza de un vínculo que, ciertamente, contiene elementos de subordinación y de autonomía. Esta evaluación es, en rigor, propia de una decisión judicial, pues la tradición jurídica argentina “ha configurado siempre una opción política que los jueces se han reservado para ejercer en cada caso” (Goldin, 2001).

Teniendo esto en consideración, la forma en la que se presta servicios a través de las plataformas digitales será analizada en relación con los indicadores relevantes de la dependencia en su faceta económica y en los aspectos jurídicos y técnicos.

### **2.2.1 Indicadores de dependencia económica**

La dependencia económica tiene lugar, en realidad, ante la insuficiencia del trabajador para procurar sus ingresos de otro modo que no sea a través del vínculo con su contrapartida negociadora. Esto es el reflejo de una necesidad que, a la postre, permite el establecimiento de pautas en el contrato que manifiestan una capacidad desigual para determinar los términos y las condiciones por los que se regirá la relación.

Su mayor expresión se encuentra en la fijación unilateral de los precios y las tarifas pagadas al repartidor, la posibilidad de modificarlas unilateralmente y sin que deba mediar conformidad de quien realiza el servicio, además de delegar en la plataforma digital toda gestión relativa a las cobranzas y gestiones de los pagos. También es esta la que determina la forma y la modalidad a través de las cuales se formalizará e instrumentará el pago, que bajo la modalidad del monotributo implica la expedición de facturas a favor de quien la plataforma indique, por los montos y con la periodicidad que esta estipule.

La ajenidad, como uno de los rasgos característicos del contrato de trabajo, ha sido descrita por cierta parte de la doctrina como principio por el cual se justifica la subordinación jurídica, pues de ella nacería el derecho de todo empleador para organizar y dirigir el trabajo del empleado (Ermida Uriarte y Hernández Álvarez, 2014, p. 285, con cita de Alonso Olea, 1979, pp. 156-157). Ha de aclararse que, si bien la nota de ajenidad también puede estar presente en otros tipos contractuales, lo cierto es que resulta un elemento necesario en la configuración del contrato de trabajo (Ojeda Avilés, 2007, p. 389). Sin embargo, en lo que aquí respecta, está anclada también en la cuestión económica o material que representa la titularidad de los medios y la apropiación de los frutos obtenidos del trabajo; así, es el empleador quien obtiene los beneficios de los servicios realizados por cuenta ajena, para luego compensar al trabajador tan solo con una parte de esa utilidad (Montoya Melgar, 2006, p. 37).

Siguiendo al citado autor, esta cuestión “es del todo consecuente con la estructura de las modernas empresas de producción. En tales empresas no puede concebirse que los trabajadores actúen por cuenta propia, ni desde el punto de vista tecnológico –pues el trabajador participa en complejos procesos productivos a los que aporta una utilidad de muy difícil determinación individualizada– ni menos aún desde el punto de vista económico –pues los bienes de producción, al tener un elevado costo, han de ser aportados por personas distintas de los trabajadores, los cuales se atribuyen simultáneamente la dirección de la explotación y la titularidad de los beneficios de la producción–” (Montoya Melgar, 2006). Es en este contexto, entonces, que la ajenidad del *rider* tiene lugar en relación con el sistema administrado por las plataformas digitales, siendo este el bien de capital más relevante.

Se llega a una conclusión aparentemente paradójica: su propia incapacidad de recibir pedidos del modo o en las cantidades que sí se obtienen a través de las plataformas impide que el *rider* pueda lograr –por sí– la base de su propio sustento económico, aun teniendo los medios para realizar por su cuenta la prestación del servicio (pues son suyos los elementos necesarios para realizar una encomienda cualquiera).

A su vez, conectarse a la aplicación para estar disponible y a la espera de nuevas solicitudes no implica que estas llegarán, pues las empresas no garantizan su funcionamiento, la cantidad o la frecuencia de los pedidos que pudieren ser requeridos. En efecto, no hay contraprestación pecuniaria por la mera puesta a disposición, sino en relación con los pedidos efectivamente realizados y cumplidos. También es notable que la entrega de los elementos de trabajo o la indumentaria responda, en realidad, a su apropiación por parte del repartidor, quien debe solventarlos con su propia ganancia para comprarlos u obtenerlos en comodato.

La exigencia de proveer determinados medios para cumplir con la prestación, como el dispositivo móvil, la bicicleta o la motocicleta, también hace al prestador partícipe en el aporte de bienes de capital, y lo hace responsable también de su mantenimiento y adecuación para el cumplimiento de sus obligaciones. La eximición de responsabilidad de la plataforma digital para brindar una cantidad determinada o suficiente de pedidos, como también la inexistencia de cualquier garantía de un ingreso mínimo, implica a la misma vez la asunción típicamente empresarial de los riesgos de la actividad. En cierto aspecto, se desdibuja aquí la ajenidad en ellos, cuando en un contrato laboral típico corresponden al empleador.

Esto se explica porque, en realidad, el medio económico más relevante es la plataforma digital, que permite intermediar entre los distintos factores de producción y acceder al consumidor, pues de otro modo el desarrollo del modelo de negocios no sería posible.

Por último, es relevante también la falta de oportunidades empresariales para el repartidor (Todolí Signes, 2015, p. 12), considerando que el único modo de incrementar las ganancias y el volumen de sus negocios es aumentar el tiempo invertido en la prestación del servicio. En el caso de la plataforma ofrecida por Glovo, esto se diluye ante la posibilidad de subcontratar a terceros, aunque sea permitido solo bajo ciertas condiciones y mediando autorización expresa, y siempre que se cumplan las condiciones impuestas por la empresa digital.

### **2.2.2 Indicadores de dependencia jurídica y técnica**

La participación del repartidor en la organización empresarial de las plataformas digitales también ofrecería una explicación teórica a la subordinación jurídica, pues a través de ella se reconoce el poder de dirección que se ejerce ante la necesidad de organizar la prestación. Pero ha de señalarse que esta particularidad no es exclusiva de la relación dependiente, pues se encuentra presente también en otras formas organizativas distintas a la empresa capitalista, como una cooperativa o una organización productiva de la economía socializada (Montoya Melgar, 2006, p. 359). Los acuerdos que median entre empresas para establecer relaciones de tercerización, segmentación de la producción, contratación o subcontratación, o redes de empresas también requieren de cierta organización, coordinación y sujeción a una forma de producción determinada.

Las plataformas digitales introducen al repartidor en el interior de su organización, dando lugar a cierto grado de limitación de la libertad individual a través del contrato, siendo este la manifestación del voluntario sometimiento a las pautas que dicte la plataforma (Ermida Uriarte y Hernández Álvarez, 2016, p. 287). Así, la tecnología de la información y la comunicación ha brindado una

forma de ejercer la subordinación jurídica que, sin desvanecerse, puede verse desdibujada o, más precisamente, despersonalizada (p. 295).

Los órdenes se convierten en sugerencias o recomendaciones, y la fiscalización de su cumplimiento ya no recae solo sobre el dador de trabajo, sino que también lo hacen los usuarios del sistema. Las posibilidades tecnológicas también admiten la apropiación de información sobre el estado de los pedidos, los tiempos en los que son cumplimentados y el grado de satisfacción del cliente, pero también recogen datos sobre las empresas que requieren el servicio de encomiendas para distribuir sus productos. Toda esta información, sistematizada y analizada en forma automática por algoritmos, tiene consecuencias en la contratación del repartidor, en el sistema de calificación, y puede llevar a la suspensión temporal o total del usuario.

No hay participación de quien es calificado; y los reclamos que realizan los usuarios se gestionan y resuelven por la plataforma digital sin intervención del repartidor. Las exigencias del servicio se aproximan más al logro de un resultado (Todolí Signes, 2015, p. 10).

De este modo, el empresario no renuncia a los derechos de dirección y organización, como tampoco a las facultades disciplinarias. Por el contrario, ejerce estas potestades de manera sistematizada y programada, en una práctica que se torna despersonalizada y automatizada. En cualquier caso, estas potestades las retiene para sí, pues es la plataforma la que utiliza los datos que le son proporcionados para luego activar las consecuencias ante una conducta que se considere reprochable, y aunque estos efectos puedan verse como una derivación involuntaria, no son más que una decisión empresarial.

Es que la programación de todo cuanto ocurre, incluyendo la cantidad y calidad de pedidos, el precio pagado y demás circunstancias que hacen al objeto mismo de la prestación, es preestablecida y elaborada por la plataforma digital. Resulta entonces más relevante constatar la capacidad de control y no la intensidad con la que se lo ejerce.

El espacio de libertad para elegir la frecuencia, los días y las horas de trabajo, la aceptación o el rechazo de cada pedido, la elección de la zona donde realizar la labor no parecen ser elementos decisivos para descartar la subordinación jurídica cuando en otros aspectos se pueden verificar márgenes significativos de injerencia para establecer la forma de trabajar. Siguiendo esta lógica, no será relevante el trayecto que el repartidor utilice para llegar a destino, sino el tiempo que tarda en su ejecución, la información que brinde a través de los mecanismos establecidos para conocer en qué etapa de la solicitud se encuentra el pedido y el resultado o la satisfacción del consumidor.

Además, algunas decisiones (el rechazo de una determinada cantidad de solicitudes, no cumplir con los horarios o las zonas que se hubieren elegido para realizar la tarea, no contar con los elementos necesarios para hacer la entrega o transportar alimentos en condiciones de salubridad, llegadas tarde o demoras injustificadas en el cumplimiento de las encomiendas) influyen en la calificación del repartidor, quien es susceptible de sanciones como la suspensión temporal o incluso la desconexión definitiva.

Desde el punto de vista técnico, el repartidor puede optar en algunos casos por el medio de transporte que utilizará para prestar el servicio, o incluso hacerlo a pie (cuando la empresa admite esta modalidad). Esta elección también está sujeta a su responsabilidad por el uso, el mantenimiento y la disponibilidad de sus elementos de trabajo. Todo esto es solventado por el propio trabajador, quien asume además el riesgo que trae aparejada la titularidad de los bienes necesarios para realizar la prestación (*res perit domino*).

Teniendo en cuenta el modelo de negocios, es fundamental lograr en los consumidores la confianza necesaria para utilizar el servicio (Golcman, 2018, p. 41). Para eso es importante el uso de indumentaria, cajas o mochilas para el transporte de alimentos identificados con los colores o logotipos de la plataforma digital, a fin de asociar a los repartidores con ella. Por un lado, estas plataformas se basan en su propia notoriedad, por tratarse de empresas multinacionales, ampliamente reconocidas; y por el otro, aseguran que la prestación del servicio se llevará a cabo de manera homogénea, de acuerdo con las expectativas del consumidor, y a través de personas cuyas cualidades han sido evaluadas y calificadas por otros usuarios.

### **2.3 Análisis de los indicadores relevantes para la jurisprudencia argentina**

Atendiendo a la necesaria actividad judicial para la calificación legal de la relación jurídica existente entre los repartidores y las plataformas digitales, es importante considerar cuáles han sido los indicadores de la dependencia y de la autonomía que los tribunales argentinos han considerado relevantes al momento de dictar sus sentencias en distintos casos donde se haya tenido que determinar si un vínculo se reputa como típicamente laboral o como ajeno a la órbita del derecho del trabajo. Para hacerlo, se toman los elementos identificados como tales en el documento “Protección de los trabajadores. Informe argentino” elaborado para la Organización Internacional de Trabajo (Goldin y Feldman, 1994), que pasa revista sobre este tema, a fin de enunciar cuáles se verifican en el trabajo de repartos a través de las empresas estudiadas.

#### **2.3.1 Indicadores que suponen la dependencia económica**

Si bien el prestador aporta algunos medios de producción, el modelo de negocios depende prioritariamente de la plataforma digital; la prestación se supone realizada por cuenta propia, pero toda gestión relativa a la cobranza y los pagos la lleva a cabo la plataforma, sea mediante la intermediación de medios electrónicos o a través del propio repartidor, que debe ingresar a favor de la plataforma el dinero percibido; el dador de trabajo anticipa cualquier pago realizado por los usuarios, haciéndolo propio antes de transferirlo al *rider*, y previo descuentos que deba realizar en función de los saldos de la cuenta del repartidor o los servicios que la plataforma le ofrece a cambio de un precio; la realización del servicio a cambio de un precio como contraprestación de esa actividad; la remuneración relativamente fija y regular, que varía solo en función de la cuantificación de los servicios realizados; la necesidad de la remuneración para la subsistencia del prestador; y la carencia del repartidor de una estructura u organización empresarial propia y de medios para organizar la propia actividad productiva.

#### **2.3.2 Indicadores que se apartan de la dependencia económica**

El repartidor es el propietario de algunos de los medios de producción, herramientas de trabajo y elementos necesarios para la prestación, aunque depende del acceso a la aplicación para realizarla, y esta posibilidad queda a decisión de la plataforma; el repartidor asume los riesgos y las responsabilidades propias de la actividad, frente a la plataforma y a terceros, perdiendo el derecho a la remuneración en caso de no terminar la solicitud de la plataforma; y el repartidor carece de todo compromiso de exclusividad para prestar servicios en una determinada plataforma.

#### **2.3.3 Indicadores que suponen la dependencia jurídica**

El repartidor se incorpora a la organización de la plataforma digital, pero mantiene un espacio de

libertad para decidir cuándo y con qué frecuencia; existe una sujeción del prestador a los criterios dispuestos por la plataforma, pero su intensidad se torna difusa; el dador de trabajo indica qué se debe realizar, con mayor relevancia en el resultado, además de las pautas en el modo en que la prestación se deberá llevar a cabo; el *rider* queda sujeto al control de la prestación de manera sistematizada y a través de la plataforma, y a través de terceros ajenos a la relación (el usuario o el establecimiento que se sirve del servicio de encomiendas); la plataforma digital reserva para sí la función disciplinaria y sancionatoria; la contratación es de carácter personal e insustituible, a excepción del supuesto de subcontratación que permite Glovo bajo ciertas condiciones y con su expresa autorización; el prestador utiliza indumentaria y elementos con la imagen y logos de la plataforma, pero esto no es obligatorio y son de su propiedad, o bien, los tiene en comodato haciéndose responsable por el uso y desgaste de estos elementos; y el hecho de que el *rider* se desempeñe solo mediante el acceso que le brinda la aplicación.

#### ***2.3.4 Indicadores que se apartan la dependencia jurídica***

El repartidor no necesariamente se desempeña en esta labor como su actividad principal, y no existe exclusividad por parte de este; la prestación no es de carácter permanente y continuo; no hay cumplimiento de horario; no hay obligación de concurrencia diaria para prestar servicios; y no hay obligación de estar a disposición de la plataforma digital.

#### ***2.3.5 Indicadores que suponen autonomía***

Posibilidad de organizar algunos aspectos de su propia prestación, como el medio de transporte, el horario en que se dedicará a ello, la cantidad y el tipo de repartos que hará, aunque el cumplimiento del propósito se debe realizar según los requerimientos de la plataforma; el *rider* se desempeña sin sujeción a órdenes o instrucciones intensas, cuyo control no radica tanto en los medios como en los resultados; el repartidor asume los riesgos y las responsabilidades de su actividad; el prestador del servicio asume los gastos que se requieren para la tarea; y el carácter no exclusivo del vínculo, aunque este elemento en sí mismo no podría obstar para la configuración de la dependencia jurídica.

#### ***2.3.6 Indicadores que se apartan de la autonomía***

El repartidor debe cumplir con los tiempos e indicar el avance por los distintos estados de la entrega que la plataforma requiere; se exige al prestador el cumplimiento de parámetros que son objeto de calificación, lo que es verificado por el dador de trabajo pero también por terceros; desigualdad entre los sujetos que se vinculan, que conlleva la imposibilidad de negociar las cláusulas que rigen la relación jurídica; quien presta el servicio no es sustituible por otro, sin perjuicio de la posibilidad de subcontratación que admite Glovo bajo ciertas condiciones y con su expresa autorización; quien presta el servicio no podría ser válidamente considerado empresario; y los ingresos del repartidor son notablemente inferiores a los que son propios a la misma actividad cuando se desempeña en relación de dependencia formalmente reconocida (OIT, 2019b).



### 3. El servicio de repartos y las normas laborales vigentes

#### 3.1 La protección laboral de los repartidores y el personal de mensajería que no presta sus servicios a través de las plataformas digitales

La actividad de reparto que se lleva a cabo a través de un vínculo dependiente y formalmente reconocido admite su cobertura por las normas del derecho laboral, rigiéndose su actividad por la LCT y las restantes normas laborales que tutelan a los empleados en relación de dependencia. Cuentan, por esto, con la protección laboral típica de un trabajador subordinado.

Los empleados que se desempeñan en los establecimientos de la actividad de mensajería y repartos cuentan con la representación sindical de la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios, la que celebró con la representación empresarial del sector la convención colectiva de trabajo N° 722/2015. El contenido de este instrumento originado a través de la autonomía colectiva establece regulaciones específicas. Allí se define con precisión cuál es la unidad de negociación al que está dirigido, se establecen beneficios a los trabajadores en varias materias que allí se reglamentan (i.e.: un régimen de jornada, la conformación del salario, reintegro de gastos, cuestiones relativas a la seguridad vial o entrega de indumentaria, entre otros) y se determinan algunas obligaciones a cargo de los dependientes a fin de ordenar la prestación. Todos estos aspectos son desarrollados en el punto 4.3 más extensamente.

Cuando el servicio de *delivery* lo realiza un dependiente de un establecimiento gastronómico, su representación colectiva responde al sindicato con actuación en el ámbito de esta actividad, la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina, y resulta aplicable la convención colectiva de trabajo N° 389/2004. Con esto, y al encontrarse los puestos de “repartidor” y de “empleado de *delivery*” previstos en la norma, el dependiente cuenta con las pautas generales que se definen para todo establecimiento gastronómico, incluyendo los beneficios remunerativos, salarios básicos y adicionales, pudiendo fijarse una jornada máxima basada en promedios, según lo que dispone el art. 198 de la LCT, y otros beneficios superadores de los parámetros legales para el trabajo subordinado. Sin embargo, en esta convención colectiva de trabajo no hay cláusulas que se dirijan especialmente al trabajo de reparto a domicilio.

#### 3.2 La compatibilidad de la prestación del servicio de repartos a través de las plataformas laborales y las normas laborales vigentes

Reconociendo que las características de esta labor incluyen ciertas particularidades, serán señalados aquí los aspectos de la legislación laboral que resultan compatibles y permitirían la ejecución del servicio que ofrecen las plataformas digitales, pero mediando un vínculo dependiente entre estas y quien realiza la labor. También se indicarán las cláusulas que la legislación del trabajo no admitiría.

##### 3.2.1 La modalidad del contrato

La posibilidad de establecer los días u horarios de trabajo, así como la frecuencia con la que los *riders* se colocan a disposición de la plataforma digital para desempeñar sus tareas, sería a través de una contratación dependiente con carácter permanente y por tiempo indeterminado, pero con una prestación discontinua. Si bien las plataformas digitales dejan a cargo del trabajador la determinación de los periodos de activación o desactivación, esto en realidad está matizado por dos cuestiones:

- › En algunas de las plataformas digitales, el horario de trabajo debe quedar previamente

establecido y existen plazos máximos dentro de los cuales el repartidor se debe conectar a la aplicación para mantener la regularidad en el servicio, lo que implicaría una cláusula dispuesta por las partes para que así suceda; por cierto, la falta de cumplimiento acarrea la suspensión o la desactivación de la cuenta (esta mención, por supuesto, no expresa valoración alguna sobre la suficiencia de esta causa para denunciar el contrato de trabajo justificadamente).

› La prerrogativa del trabajador para conectarse cuando lo desee solo se perfecciona con la efectiva emisión de los pedidos a través de la aplicación, lo que también se puede leer como una concurrencia de voluntades para continuar la ejecución del contrato.

La modalidad del servicio podría dar lugar a la idea de una contratación de trabajo eventual por cada una de las encomiendas realizadas. Esto, en el entendimiento de que el *rider* podría ser visto como un trabajador que queda a disposición de la plataforma con este carácter de transitoriedad. También podría considerarse la posibilidad de una contratación laboral que tenga como finalidad la de proveer los servicios eventuales a favor de un tercero, a través de la solicitud realizada en la aplicación, y esta funcionaría en tal caso como una suerte de agencia de colocación, de trabajo temporal o empresa de servicios eventuales. Esto podría explicar la naturaleza de los servicios como “lo que sea” de Glovo o el “rappifavor” de Rappi, brindando al usuario la posibilidad de contratar a una persona durante un tiempo para que realice cualquier tipo de servicio.

Sin embargo, según el art. 99 de la LCT, quedaría excluida la modalidad de trabajo eventual para regir este tipo de vínculos, en el entendimiento de que no hay en la naturaleza de la prestación una necesidad extraordinaria o transitoria, ya sea por parte de la plataforma o de la empresa que requiere los servicios de reparto para sus productos, cuando esto forma parte del giro habitual de ambos.

Tampoco sería el caso del consumidor, quien carecería de cualquier otra cualidad que la de ser destinatario final del producto o servicio encargado, y mal podría ser considerado como un genuino empleador o dador de trabajo (dependiente), o de una empresa usuaria, aun a pesar de haber sido la que haya requerido los servicios, pues no ejerce ni podría ejercer por sí las facultades que le son características a tal figura.

La falta de excepcionalidad también sería un obstáculo para la implementación de la prestación de este servicio, en condiciones de regularidad, si acaso se considerase a la plataforma digital como una empresa de servicios eventuales o una empresa de trabajo temporal y esta se constituyera formalmente para desempeñarse como tal. Esto es de acuerdo con los parámetros dispuestos por los arts. 29 y 29 bis de la LCT, que reglamentan este tipo de contrataciones para permitir la colocación de un trabajador de una empresa de servicios eventuales dentro de la organización de una tercera empresa “usuaria”, que es la que aprovecha para sí la prestación de sus servicios.

### **3.2.2 La jornada laboral**

En relación con la distribución desigual de la jornada de trabajo, la legislación laboral tampoco presenta serios obstáculos para llevar a cabo la prestación según las modalidades ya descritas, pues solo habría que considerar las pautas máximas para establecer una cantidad de horas semanales y diarias, según la Ley 11.544, además de respetar los periodos de descanso entre jornadas y el descanso semanal, establecidos en la LCT. Teniendo en consideración los momentos de mayor demanda, por cierto, sería posible el trabajo durante el descanso establecido para los sábados después de las 13:00 y los domingos, fijando para esto un régimen de francos compensatorios.

### **3.2.3 El aspecto remunerativo**

La contraprestación remunerativa encontraría algunas limitaciones en torno a los mínimos legales (el salario mínimo, vital y móvil) o convencionales, si acaso resulta aplicable una convención colectiva de trabajo. No existe impedimento para que el salario resulte de un importe tarifado según la cantidad de solicitudes realizadas, pudiendo pagarse a destajo (art. 116 de la LCT), pero el empleador debe garantizar dos cuestiones que estas plataformas digitales no aseguran:

- › que el importe percibido por el trabajador no sea inferior al que establece el salario básico en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, del salario mínimo vital y móvil;
- › que deberá brindar la cantidad suficiente de pedidos para que el dependiente pueda percibir su salario en tales condiciones.

Asimismo, el art. 103 de la LCT establece que el salario se debe al trabajador por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel, lo que daría lugar a una compensación remunerativa también por los periodos en que el *rider* está conectado a la aplicación a la espera del envío de una nueva solicitud. Asiste a esta cuestión el deber de ocupación del empleado que pesa sobre todo empleador, y aun cuando existan razones fundadas, ante la falta de ocupación igualmente se debe el pago de la remuneración (art. 78 de la LCT).

### **3.2.4 La falta de exclusividad**

La inexistencia de exclusividad no encierra mayores dificultades para el Régimen de Contrato de Trabajo, pues la legislación no requiere que un trabajador se desempeñe solamente para un único sujeto, incluso en forma simultánea, si acaso la modalidad de contratación lo admite y las partes así lo acuerdan.

### **3.2.5 El trabajo de menores**

El trabajo de menores sí representa una seria afectación a los derechos laborales, en tanto la empresa Rappi admite la prestación del servicio por parte de menores de entre 16 y 18 años cuando el reparto lo hacen a pie o en bicicleta. Si bien la contratación de adolescentes en esta franja etaria no está vedada en general, sí lo está en caso de actividades o tareas realizadas en la vía pública y en los medios de transporte, con exposición a riesgos de accidentes viales, incluidos el manejo de vehículos. El decreto 1.117/2016 lo considera como una de “las peores formas de trabajo infantil”, en los términos del art. 3 inc. d) del Convenio núm. 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Argentina según la Ley 25.255.

La legislación específicamente laboral también requiere, para menores de entre 16 y 18 años, una autorización de los padres si el menor no vive independientemente de ellos, un certificado médico de aptitud para el trabajo y una jornada de trabajo reducida. Además, prohíbe el trabajo nocturno desde las 20:00 y hasta las 6:00 del día siguiente (LCT, arts. 32, 176, 188, 190 y 191).

### **3.2.6 Las cláusulas de indemnidad**

También entran en contradicción con las normas laborales las cláusulas de exención de responsabilidad de las plataformas digitales, así como las que obligan al repartidor a mantenerlas indemnes de cualquier eventualidad que pudiere surgir como consecuencia de la prestación del servicio. Por el contrario, el principio de indemnidad asiste al trabajador, quien cuenta con los deberes

de todo empleador para velar por su seguridad, y para resarcirlo de cualquier gasto realizado para el cumplimiento adecuado del trabajo, o bien por los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del trabajo (según arts. 75 y 76 de la LCT).

En directa vinculación con esto, está también la responsabilidad que las plataformas digitales cargan sobre el repartidor en relación con los gastos de combustible y mantenimiento del medio de transporte que utiliza. Sin embargo, el Régimen de Contrato de Trabajo admite que sea el trabajador quien provea sus propias herramientas; en este caso, por ejemplo, la bicicleta o la motocicleta. No así en relación con los elementos de protección personal que sean necesarios, los que deben ser provistos por el principal.

### **3.2.7 La extinción del vínculo**

El régimen de extinción del contrato de trabajo también establecería un marco protectorio al dependiente que en el ejercicio de una actividad independiente no tiene, ante la rescisión unilateral e injustificada que decida la plataforma digital; también, para el caso de suspensiones arbitrarias. En relación con esto, el trabajador tendría la posibilidad de impugnar las causas y hacerse acreedor de las indemnizaciones que le correspondiesen si estas no se verifican o no representan incumplimientos tan graves como para denunciar el contrato de trabajo o justificar el bloqueo temporal en la prestación. Además, se deberían cumplir las pautas relativas a la forma escrita y con expresión suficientemente clara de los motivos en los que se funda, sin admitir la variabilidad de la causa invocada.

Sí se puede encontrar un mayor grado de compatibilidad con la actual modalidad de desvinculación en los casos en donde se pueda considerar que medió una “voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas” (art. 241 de la LCT). Esto tendría lugar en caso de transcurrir un lapso considerable en el que el repartidor no se conectase a la aplicación.

### **3.2.8 Protección en casos de enfermedad, riesgos del trabajo y seguridad social**

La cobertura por enfermedades inculpables y de los riesgos del trabajo, incluyendo aquí cualquier supuesto de accidente que se pudiese sufrir con motivo o en ocasión del trabajo, implicaría un cambio sustancial si se incluyera al *rider* en el Régimen de Contrato de Trabajo, pues el trabajador autónomo carece de toda protección en relación con esto. Si bien el pago del “monotributo” conlleva un aporte al sistema de obras sociales, lo que permite acceder a las prestaciones médico-asistenciales que estas brindan, no hay una licencia remunerada que permita sustituir el ingreso del trabajador, ni siquiera por un lapso determinado.

El sistema de la seguridad social al que se accede mediante el régimen simplificado para pequeños contribuyentes (monotributo) para trabajadores autónomos incluye, además del pago del tributo, un aporte al sistema de cobertura de salud a través de las obras sociales y otro al régimen previsional, accediendo con esto al sistema de jubilaciones y pensiones. Sin embargo, estos aportes son solo erogados por el prestador del servicio y no por el dador de trabajo. La inclusión en este régimen admite también las prestaciones por asignaciones familiares, previendo la situación de hijos a cargo, embarazo, hijos con discapacidad y una ayuda escolar anual.

Los trabajadores autónomos no acceden a los demás sistemas de la seguridad social, como la prestación por desempleo o a las prestaciones establecidas a cargo de todo empleador para supuestos de contingencias determinadas, asimilables a las que prevé la seguridad social, como la licencia remunerada en caso de enfermedades inculpables y la indemnización en caso de extinción del contrato de trabajo por invalidez total del empleado.

### **3.2.9 La cobertura del CCT aplicable a la actividad**

A fin de suponer la aplicación de una convención colectiva de trabajo determinada, las partes del contrato individual de trabajo deben haberse visto representadas por los sujetos colectivos que resulten representativos, no solo por considerar –entonces– a los repartidores como empleados dependientes, sino también por ver a estos y a las plataformas digitales como sujetos abarcados por la unidad de negociación correspondiente. Las apreciaciones puntuales sobre este aspecto se encontrarán en el punto 4.3 del presente estudio.

## **4. Regulación normativa de las plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio y acciones de gobierno en Argentina**

### **4.1 El Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad de Buenos Aires y su reciente modificación: la nueva ley de plataformas**

En el ámbito de la CABA, la Ley porteña N° 2.148 del año 2006 aprobó, en su art. 1°, el “Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” (CTyT), anexado a dicha ley (Anexo D), que forma parte integrante de la norma (art. 1°, Ley 2.148).

Conforme lo dispone el capítulo 1.1.2 (“Ámbito de aplicación”) del CTyT, el código “regula el tránsito y el uso de la vía pública dentro de los límites geográficos establecidos en el artículo 8° de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”.

Asimismo, en lo que hace específicamente a la temática objeto del presente informe, la Ley porteña N° 5.526 del año 2016, conocida como “ley *delivery*”, había modificado el CTyT, incorporando al código, a través de su art. 1°, diferentes definiciones referidas al servicio de entrega de productos a domicilio en el ámbito de la CABA, como así también otras reglas y requisitos habilitantes entre los que discurría su articulado.

Lo cierto es que, como hemos sostenido en anteriores oportunidades (Mugnolo, Caparrós y Golcman, 2019), del juego armónico de los distintos preceptos de la Ley 5.526, se concluía que no existía posibilidad alguna de que las plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio, que postulan la autonomía del “repartidor”, desplegaran su actividad en un todo de acuerdo con lo normado por el citado código.

La efectiva operatoria de las empresas del sector se explicaba, únicamente, por la falta de aplicación de las disposiciones de la Ley 5.526. Aquella inaplicación de las normas vigentes motivó una acción de amparo, iniciada el 10 de octubre de 2018 por las sociedades Envíos Ya S.A, Arribo Postal S.R.L, Courier Express S.R.L, E-Logística S.A, Inmediato S.A, Logística al Instante S.A, Star Cadetes S.A, The Saint S.R.L y Trámites Urbanos S.I.R.L, contra el “Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Secretaría de Transporte del Ministerio de Desarrollo Urbano y Transporte”; sobre la que recayeron una serie de sentencias: las sentencias de fechas 06/12/18, 14/02/19 y 09/04/19 del juez a cargo del Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 2, Secretaría N° 4, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Expediente 36.976/2018-0).

Las sentencias hicieron hincapié en la falta de adecuación a la ley local por parte de las empresas que operan en el sector (particularmente en lo que hace a la seguridad de conductores y consumidores, y a la relación entre los repartidores y las empresas que organizan la actividad mediante plataformas digitales) y llegaron a prohibir la operatoria de las empresas apuntadas. Asimismo, el 10 de julio de 2019, la Sala I de la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario sentenció

en la misma causa, confirmando algunos de los puntos de condena de las resoluciones previamente señaladas y revocando otros.

En particular, la Cámara confirmó la condena al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCBA) a implementar el registro de empresas, prestadores y conductores previsto en la ley, y a inhabilitar de oficio a toda empresa que no se hallare debidamente registrada y cumpliendo todos y cada uno de los términos de la Ley 5.526 (Mugnolo, Caparrós y Golcman, 2019).

La falta de aplicación de la ley vigente en aquel entonces, sumada a las concatenación de sentencias que condenaban al Gobierno porteño a hacer cumplir la norma, motivaron no ya la adecuación de las empresas del sector –titulares de las plataformas– a la “*ley delivery*”, sino, por el contrario, la adaptación de la norma local al tipo de servicio (y al modo de prestarlo) dispuesto por aquellas empresas.

Así, el día 16 de julio de 2020, la legislatura porteña sancionó la Ley N° 6.314 –que al día de la fecha no ha sido publicada en el boletín oficial de la CABA– y que modifica nuevamente las disposiciones del CTyT, tornando compatible la actividad de las empresas titulares de plataformas de servicios de entrega a domicilio con la legislación de tránsito porteña. La nueva ley (texto según Expediente N° 1250-D-2020; Despacho 0071-2020), en su art. 1°, modifica las definiciones generales del Anexo A del CTyT, por las siguientes:

- › “Mensajería Urbana: comprende el retiro y entrega de elementos varios de pequeña y mediana paquetería y/o la realización de gestiones desde su solicitud y hasta el o los domicilios que sean indicados por los clientes, sin tratamiento o procesamiento, utilizando como medio de transporte un motovehículo o ciclorrodado”. Esta definición no ha sufrido alteraciones sustanciales. Se destaca, sin embargo, la eliminación de elementos definatorios como: a) el plazo de entrega menor a veinticuatro horas al que hacía referencia la ley anterior; b) el “ámbito urbano acotado” que delimitaba el concepto de “mensajería urbana” en la Ley 5.526.
- › “Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias: abarca al transporte de sustancias alimenticias, desde el domicilio de su proveedor hasta su entrega en el domicilio que el cliente indique, utilizando como medio de transporte un motovehículo o ciclorrodado (...)”. La nueva ley agrega a esta definición (hasta aquí idéntica a la anterior) que “[d]icho reparto no implicará el tratamiento y/o procesamiento de alimentos”.
- › “Prestador del servicio de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias: persona humana o jurídica que presta, como actividad principal, el servicio de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias a través de mensajeros y/o repartidores habilitados”. He aquí la primera modificación sustancial en relación a la ley anterior, que –como se dijo– redundaba en una adecuación de la norma local al modo en que las empresas del sector, titulares de plataformas, ofrecen y prestan el servicio de reparto. En efecto, según la definición que establecía la Ley 5.526, el “prestador” brindaba el servicio “a través de un Conductor habilitado, bajo su dependencia y responsabilidad”.

La modificación permite, así, que la calificación de “autónomos” que las empresas pudieran asignarles a los repartidores no sea un impedimento para que presenten el servicio de acuerdo con la norma local. Empero, como se verá, sin perjuicio de la modificación de la definición del “prestador de servicio”, la nueva ley incorpora otra definición específica para las empresas titulares de plataformas digitales, en caso de que se las conciba como meras intermediarias entre la oferta y la demanda.

Además, la nueva definición del “prestador del servicio” resulta aplicable solo a quienes desarrollen la “mensajería urbana” como actividad principal. Escapan, pues, a esta definición, las empresas que realicen la actividad de mensajería como complementaria de otra principal (v. gr., los establecimientos gastronómicos que realizan *delivery* de sus productos con su propio personal, de manera complementaria a su actividad principal).

A su turno, el art. 2° de la Ley 6.324 dispone suprimir la definición correspondiente a “Conductor habilitado para ejecutar el servicio de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias” de las Definiciones Generales del CTyT aprobado por Ley N° 2.148 (texto consolidado por Ley N° 6.017).

Asimismo, la nueva norma dispone en su art. 3° incorporar dos definiciones hasta ahora ausentes en el CTyT. La primera de ellas es la de “Repartidor y/o mensajero habilitado para ejecutar el servicio de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias: aquella persona humana que ejecuta el servicio de Mensajería Urbana o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias en motovehículo o ciclorrodado”. Esta definición sustituye a una de otra denominación que había incorporado la Ley 5.526 al CTyT. En el anterior texto normativo, el “Conductor habilitado para ejecutar el servicio de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias” era “aquella (sic) persona física que efectúa el servicio de Mensajería Urbana o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias en motovehículo o ciclorrodado”. El cambio estriba, pues, en la denominación del sujeto y en adaptar las palabras de la ley a las expresiones del Código Civil y Comercial de la Nación, que abandonó el término “persona física”, sustituyéndolo por el de “persona humana”.

La segunda de las definiciones que incorpora el art. 3° de la Ley 6.314 es la de “Operador de plataforma digital de oferta y demanda por terceros del servicio de Mensajería Urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias”: “persona humana o jurídica que opera y/o administra una plataforma digital a través de la cual terceros ofertan y demandan el servicio de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias”. De esta forma, la nueva ley termina por adecuar las disposiciones del CTyT porteño a la praxis de las empresas titulares de plataformas, que se autodefinen como meras intermediarias entre la oferta y la demanda.

Por último, el mismo artículo 3° de la nueva ley incorpora la noción de “Portaobjetos”, definida como el “[e]lemento mediante el cual se transporta pequeña o mediana paquetería y/o las sustancias alimenticias correspondientes al servicio de Mensajería Urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias”. A ello se le suma la derogación del art. 8.5.17 del capítulo 8.5 “Transporte de sustancias alimenticias” del Código de Habilitaciones y Verificaciones de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (art. 18 de la nueva ley), que establecía que, para el reparto de sustancias alimenticias a través de “motovehículos o ciclorrodados deberá contar con un cajón de tapa hermética, revestido interiormente con material liso, de fácil limpieza, impermeable e inoxidable”. De esta forma, y en el mismo sentido que las definiciones anteriores, la ley local se adapta a la práctica de las empresas del sector, titulares de plataformas, que han empleado desde el inicio la característica mochila portaobjetos, en lugar del cajón de tapa hermética.

La Ley 6.314 establece un sistema de habilitación, como condición para desarrollar la actividad de mensajería y reparto, que deben cumplir tanto los “prestadores del servicio” y los “operadores de plataformas” como los “repartidores” o “mensajeros”. La habilitación será otorgada por la autoridad de aplicación, a través de la inscripción en el “Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias” (RUTRAMUR), que viene a sustituir al RUTRAMYC – registro creado por la Ley 5.526–.

La habilitación será personal e intransferible (cap. 13.2.4), tendrá un año de duración y podrá ser renovada “en forma indefinida” (cap. 13.2.3). Los “repartidores” y “mensajeros” habilitados a ejecutar el servicio deberán llevar una identificación con el número de habilitación asignado al momento de inscribirse en el RUTRAMUR, que deberá mantener características de visualización adecuadas (cap. 13.3.5).

La norma establece una serie de requisitos que deberá cumplir el sujeto solicitante de la habilitación. Así pues, los “operadores de plataforma digital” deberán:

- a) Acompañar contrato o Estatuto Social, sus modificaciones y de la designación de sus autoridades y representantes, todos ellos debidamente inscriptos en el Registro Público de Comercio o la Inspección General de Justicia;
- b) Acreditar la Inscripción en la Administración Federal de Ingresos Públicos;
- c) Acreditar la inscripción en la Administración Gubernamental de Ingresos Públicos, de corresponder;
- d) Constituir domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y constituir un domicilio electrónico en el cual serán consideradas válidas todas las notificaciones relacionadas a la prestación del servicio regulado en el presente Título;
- e) Acreditar la contratación de los seguros que correspondan de acuerdo a lo previsto en el presente Título;
- f) Brindar información general y/o memoria operativa del funcionamiento y procedimiento técnico de la plataforma digital, así como el nombre, abreviatura y, en su caso, derivaciones de la plataforma digital y logo a crear o utilizar, cuando corresponda;
- g) Contar con líneas telefónicas y/o canales de comunicación de atención a usuarios, repartidores y/o mensajeros” (cap. 13.2.5.1.1).

Idénticos requisitos deberán cumplir los “prestadores del servicio” (cap. 13.2.5.1.2), con excepción del inc. g), propio de los “operadores de plataforma”.

Por su parte, para acceder a la habilitación, los “repartidores” y “mensajeros” deberán:

- a) Constituir domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y constituir un domicilio electrónico en el cual serán consideradas válidas todas las notificaciones relacionadas a la prestación del servicio (...);
- b) Acreditar la Inscripción en la Administración Federal de Ingresos Públicos;
- c) Para la renovación de las habilitaciones, acreditar no poseer infracciones de tránsito” (cap. 13.2.5.1.3).

Asimismo, en el caso de realizar el servicio utilizando un motovehículo, el interesado deberá cumplir con los siguientes requisitos, según corresponda:

- "a) Acreditar la titularidad del vehículo o el derecho de uso sobre el mismo, cuando no resulte de su propiedad, en caso de corresponder. El repartidor y/o mensajero podrá registrar hasta un máximo de tres vehículos para uso personal;
- b) Acreditar el pago del impuesto a la radicación de vehículos;
- c) Haber aprobado la Verificación Técnica Vehicular de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo 13.6 del presente Título;
- d) Acreditar la contratación del seguro de responsabilidad civil contra terceros previsto en la Ley Nacional N° 24.449" (cap. 13.2.5.1.4).

En cuanto a la habilitación de los repartidores o mensajeros, se destaca que la nueva ley elimina el requisito de que las personas humanas extranjeras cuenten "con residencia definitiva en la Argentina". Aquel requisito –que pesaba sobre el sujeto "prestador del servicio" según la definición de la Ley 5.526, es decir, sobre el trabajador considerado autónomo que en esa condición realizaba la tarea de reparto o mensajería– no tiene su correlato en la nueva norma, que dispone simplemente la necesidad de contar con capacidad para contratar (cap. 13.2.5, inc. a).

También se establece en la nueva norma una obligación de capacitación de los "repartidores" y "mensajeros", que estará a cargo de la autoridad de aplicación, quien, de considerarlo necesario, "podrá autorizar a personas humanas y/o jurídicas a dictar los cursos específicos de capacitación, certificando el contenido y la modalidad en el dictado de los mismos" (cap. 13.3.1).

En cuanto a los elementos de seguridad vial, la Ley 6.314 dispone que el "repartidor" o "mensajero" "deberá utilizar los siguientes elementos, según corresponda:

- a) Casco homologado para la categoría que corresponda según el vehículo que se utilice.
- b) Indumentaria con bandas reflectivas conforme lo establezca la Autoridad de Aplicación".

Tanto los operadores de plataforma digital de oferta y demanda como los prestadores del servicio deberán suministrar los cascos homologados e indumentaria adecuada a los repartidores y mensajeros para la correcta y segura ejecución del servicio. El suministro, por única vez, es a cargo del prestador u operador de plataforma digital, que puede optar por darlos en comodato o contratos similares, siempre que resulte ser gratuito para el mensajero y/o repartidor.

Asimismo, "deberán verificar que los mensajeros y/o repartidores cumplan con lo establecido en el presente artículo, siendo solidariamente responsables ante el incumplimiento del mismo" (cap. 13.3.2).

Por su parte, los "operadores de plataforma digital" deben (cap 13.4.1):

- › Poner en funcionamiento un canal o una opción dentro de su plataforma en la que el repartidor o mensajero declare contar con la habilitación para desarrollar sus tareas (inc. a), y constatar que el repartidor o mensajero cuenten con habilitación vigente para realizar la tarea (inc. b).
- › Compartir con la autoridad de aplicación los datos que describen el estado de la actividad

y que sean relevantes para el objeto de la presente ley (inc. c), y contar con un mecanismo digital de reporte de quejas disponible para los usuarios, debiendo establecer un procedimiento eficaz para solucionar o dar respuesta a los reclamos (inc. d). En caso de que el reclamo del usuario no fuera resuelto satisfactoriamente, deberán contar con un canal de denuncia provisto de acceso directo a un formulario web que cumpla con los requisitos definidos en el art. 6 de la Ley 757, y que sea remitido de manera automática a la autoridad de aplicación de dicha ley para la tramitación de la denuncia (inc. e).

- › Proveer los seguros detallados en el capítulo 13.8 a los repartidores y mensajeros “que ofrezcan ejecutar el servicio a través de su plataforma digital” (inc. f).
- › Facilitar copia de los convenios o acuerdos comerciales suscriptos con los locales o establecimientos que oferten el servicio a través de su plataforma, ante solicitud de la autoridad de aplicación (inc. g).
- › Realizar actividades, campañas y capacitaciones vinculadas a la seguridad vial y a la prestación del servicio, sin perjuicio de los cursos específicos de capacitación que deben realizar los repartidores o mensajeros (inc. h).
- › Brindar, a solicitud de la autoridad de aplicación, el listado de repartidores y mensajeros dados de alta para ejecutar el servicio “en sus plataformas digitales” (inc. j).  
Los prestadores del servicio deberán cumplir con idénticas obligaciones que la de los “operadores de plataforma digital” (cap. 13.5.1).

En cuanto a las prohibiciones dispuestas en el capítulo 13.7 del CTyT, se destacan las siguientes:

- › Tanto los operadores de plataforma digital de oferta y demanda por terceros como los prestadores del servicio que lo realicen a través de repartidores y/o mensajeros habilitados tendrán prohibido establecer sistemas de incentivos, castigos o cualquier otra imposición de medidas o pautas en relación a la forma de prestación cuando estimulen prácticas que fomenten el exceso de los límites permitidos de velocidad y/o incumplimiento de otras normas de tránsito generando riesgos a la seguridad vial (inc. c).
- › Los operadores de plataforma digital de oferta y demanda por terceros y los prestadores del servicio no podrán enviar ningún tipo de notificación ni mensaje mientras los mensajeros y/o repartidores habilitados se encuentren realizando una entrega (inc. d).

Respecto a los seguros requeridos por la Ley 6.314, el nuevo capítulo 13.8.1 del CTyT dispone que los operadores de plataformas digitales y los prestadores del servicio deberán proveer a los repartidores o mensajeros, durante todo el tiempo que estén disponibles para prestar el servicio, de los seguros que se detallan a continuación:

"a) Seguro de Accidentes de Trabajo: Aseguradora de Riesgos de Trabajo, (Ley Nacional N° 24.457, o la que en un futuro la reemplace) cubre a cada Repartidor y/o Mensajero habilitado dependiente de un titular de la habilitación que preste el Servicio de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias. La póliza deberá expresar que la cobertura procede con independencia de la unidad afectada al servicio que aquél conduzca, por una suma igual o mayor al límite establecido por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo o quien en el futuro la reemplace.

b) Seguro de Vida Obligatorio: Cubre a cada Mensajero y/o Repartidor dependiente del titular de habilitación que desarrolle el servicio, por una suma de cobertura igual o mayor al límite establecida por la Superintendencia de Seguros de la Nación o quien en el futuro la reemplace.

c) Seguro de Responsabilidad Civil: Cubre los riesgos de lesiones o muertes de terceras personas y por daños a bienes de terceros, por una suma de cobertura igual o mayor al límite establecido por la Superintendencia de Seguros de la Nación o quien en el futuro la reemplace.

d) Seguro de Accidentes Personales: Debe cubrir, como mínimo, los riesgos de fallecimiento accidental e incapacidad total y/o parcial permanente, como así también las erogaciones en que se incurran por asistencia médica y/o farmacéutica de los mensajeros y/o repartidores habilitados a prestar el servicio y los gastos de sepelio, por una suma de cobertura igual o mayor al límite establecido por la Superintendencia de Seguros de la Nación o quien en el futuro la reemplace”.

El capítulo 13.10 del CTyT establece un régimen de sanciones frente a los incumplimientos de los preceptos de la nueva ley, disponiendo cuatro “tipos de sanciones” (cap. 13.10.2):

"a) **Apercibimiento:** cuando se comprueba la comisión de cualquiera de los incumplimientos que se detallaran a continuación.

b) **Suspensión de la habilitación por hasta treinta (30) días:** cuando se compruebe la comisión de tres (3) incumplimientos leves y/o la comisión de dos (2) sanciones graves y/o la comisión de una (1) sanción muy grave en incumplimiento del presente Título en el término de un (1) año calendario. En caso de repetirse la causal de suspensión en el término de un (1) año, se podrá duplicar el tiempo máximo de la suspensión.

c) **Baja de la habilitación:** cuando se comprueba la comisión de tres (3) incumplimientos graves y/o dos (2) sanciones muy graves en el término de un (1) año calendario. La sanción de baja podrá importar la imposibilidad de solicitar una nueva habilitación por el término de un (1) año.

d) **Imposibilidad de obtener la habilitación:** Quien preste u ofrezca el servicio sin la debida habilitación será pasible de ser sancionado con la imposibilidad de solicitarla por el término de un (1) año”.

Las sanciones serán dispuestas en función de la gravedad de la falta –que, equivocadamente, la Ley 6.314 denomina, también, como sanciones– (cap. 13.10.3). La norma debió expresar, en todo caso, que las faltas (y no las sanciones) pueden calificarse de “leves”, “graves” y “muy graves”.

Finalmente, el cap. 13.11 del CTyT (t.o. 2020) regula la “provisión de datos”, disponiendo que los operadores de plataformas y los prestadores de servicios “deberán compartir con la Autoridad de Aplicación los datos que describen el estado de la actividad y que sean relevantes para el objeto de la presente ley, tales como lugares o centros de mayor demanda, recorridos realizados, entre otras, desde una perspectiva de género. Asimismo, se podrá requerir identificar a los repartidores y/o mensajeros dados de alta para ejecutar el servicio a través de sus plataformas digitales”. La información que se compartirá consistirá en “datos en tiempo real” y “datos históricos” (cap. 13.11.1).

Por el momento, la nueva ley no cuenta con una reglamentación del Poder Ejecutivo local.

#### 4.2 La Ley mendocina 9.086 y su decreto reglamentario 1.512

Podría decirse que Mendoza es la primera provincia argentina *platform friendly*. En efecto, con fecha 2 de agosto de 2018 fue promulgada la Ley 9.086 de “movilidad” que habilita expresamente el funcionamiento de plataformas digitales para la actividad de transporte.

El art. 6° de la citada ley define el “transporte a través de plataformas electrónicas”, y lo hace del siguiente modo: “es el servicio que con base en el desarrollo de tecnologías de dispositivos móviles, utilizando el sistema de posicionamiento global y plataformas independientes, permite conectar a usuarios que lo demanden, punto a punto, con conductores que ofrecen dicho servicio mediante el uso de la misma aplicación, para celebrar un contrato en los términos del artículo 1280 y siguientes del Código Civil y Comercial de la Nación, según se trate de un servicio de transporte público o privado, respectivamente”.

Debe decirse que, al enmarcar dicha actividad en los términos del art. 1.280 y siguientes del Código Civil y Comercial –que regulan el transporte de personas o de cosas–, la definición puede entenderse comprensiva del modelo de negocio que proponen las plataformas digitales de servicio de entrega a domicilio. Sin embargo, una lectura completa de la Ley mendocina 9.086 evidencia una intención de –en lo que hace a las plataformas digitales– legislar exclusivamente sobre el transporte de personas. Es que inmediatamente después de aquella definición amplia, el art. 7°, que “clasifica” el transporte que la ley regula, ubica al “transporte privado por plataformas electrónicas” en la categoría “transporte de pasajeros” (art. 7.1), a la vez que omite toda mención sobre esto en la restante categoría: “transporte de cargas” (art. 7.2).

No obstante todo esto, la definición amplia del art. 6° de la Ley 9.086, puede entenderse comprensiva del modelo de negocio analizado. De allí su relevancia para el presente informe, que pretende destacar una potencial y eventual aplicación de sus normas<sup>18</sup> al servicio de entrega a domicilio mediante plataformas digitales, y la consecuente exigencia de cumplimiento a los titulares de dichas plataformas que pretendan operar en la provincia de Mendoza.

#### 4.3 El convenio colectivo de trabajo N° 722/2015

En Argentina, a excepción del CCT N° 722/2015, no existen otras normas provenientes de la autonomía privada colectiva de alcance general dirigidas a regular las relaciones de trabajo de la actividad específica objeto del presente informe. Asimismo, la citada CCT, suscrita por la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM) y la Cámara de Empresas de Mensajería por Moto y Afines de la República Argentina, tiene un ámbito de aplicación geográfico limitado a la CABA (art. 3°).

---

(18) La ley mendocina coloca en cabeza del propietario del vehículo “el deber de solicitar el permiso de explotación, el pago de una tasa que será retenida por la empresa de la plataforma electrónica, el mantenimiento del vehículo, realizar la pertinente inspección técnica periódica, presentar certificación de cumplimiento de las obligaciones tributarias y previsionales, contratar una póliza de seguros contra todo riesgo con cobertura por daños a terceros, conductor y pasajeros en la modalidad de transporte oneroso, garantizar las condiciones de seguridad del vehículo, entre otras; en cabeza de la empresa de servicio de plataforma electrónica se colocan las obligaciones de pago de las tasas que correspondan, garantizar la operación del transporte de pasajeros en forma regular y en cumplimiento con la legislación, la asignación de viajes solo a vehículos y conductores que cumplan con la ley y su reglamentación, exigir y fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, previsionales y reglamentarias de los licenciatarios y los conductores, y establecer una cantidad máxima de labor diario para los conductores de 8 horas corridas o 12 horas fraccionadas, y más; y en cabeza de los choferes el deber de obtener la licencia nacional de conducir en la categoría que disponga la reglamentación (no establece si esta debe ser profesional o no), aceptar viajes solo de plataformas electrónicas habilitadas, conducir solamente vehículos que cumplen con las condiciones legales de seguridad, no conducir en exceso de las horas máximas precedentemente mencionadas, y otras” (Golman, 2018, pp. 22 y 23).

En cuanto al ámbito de aplicación personal, el CCT N° 722 resulta aplicable a las relaciones de trabajo entre los empresarios representados (en abstracto) por la nombrada cámara empresarial y los “trabajadores mensajeros”, definidos en la referida convención como “todo aquel trabajador que realice sus tareas laborales utilizando como herramienta de trabajo una moto, triciclo, ciclomotor, cuatriciclo, bicicleta y/o todo vehículo de dos ruedas y que realice gestiones, entrega y retiro de sustancias alimenticias, elementos varios de pequeña y mediana paquetería, en cualquiera de los vehículos citados en un plazo menor a las veinticuatro horas” (art. 5°).

Debe destacarse que el CCT N° 722/2015, al igual que las restantes convenciones colectivas de trabajo celebradas en el marco de la Ley nacional 14.250, es aplicable únicamente a contratos de trabajo en sentido estricto; es decir que su aplicación se circunscribe a relaciones de dependencia. Por el contrario, si se entendiera que los vínculos en estudio no constituyen relaciones de trabajo (si el repartidor fuese considerado un trabajador independiente), el citado convenio resultaría inaplicable.

Así pues, teniendo en cuenta los ámbitos de representación de ambas organizaciones colectivas, de considerarse que las plataformas digitales estudiadas operan en la actividad del servicio de entrega a domicilio (y que no resultan ser meras intermediarias entre la oferta y la demanda) y que los vínculos que mantienen con los “repartidores” están signados por la dependencia, no se advierten argumentos que eludan la aplicación del CCT N° 722/2015, de eficacia general.

Ello, con excepción de los “repartidores” que no se valen de vehículo alguno para ejecutar la tarea –pues realizan el reparto de a pie–, que no se encuentran incluidos en la definición del art. 5° del convenio colectivo.

Las disposiciones de la norma colectiva que seguidamente se detallan son las que se han considerado aquí como de mayor relevancia y que no tienen su correlato en las estipulaciones de modelo de negocio en estudio, que han sido pormenorizadamente descritas en la primera parte de este informe.

En primer lugar, el CCT N° 722 establece una serie de categorías de trabajadores, entre las que se destacan la del “mensajero repartidor domiciliario” y la del “mensajero repartidor domiciliario de comercio electrónico”. El primero de ellos es “aquel que efectúe las tareas de reparto de sustancias alimenticias y elementos varios de pequeña y mediana paquetería en cualquiera de los vehículos citados con anterioridad [bicicleta, moto, ciclomotor, triciclo o cuatriciclo], debiendo atender, si así correspondiera, la cobranza respectiva” (art. 6.4). El segundo es “aquel que efectúe las tareas de reparto de elementos varios de pequeña y mediana paquetería, en cualquiera de los vehículos citados con anterioridad, debiendo atender si correspondiera la cobranza respectiva, y con cuya labor se agota el proceso operativo y/o comercial en el cual se encuentre integrado, dentro del marco de una y/o varias operaciones de comercio electrónico” (art. 6.5).

Asimismo, en su art. 12, el convenio colectivo dispone de un régimen remuneratorio y de reconocimiento de gastos, específico para la actividad, que considera especialmente la puesta a disposición del empleador de un vehículo propio del trabajador y los gastos en los que el repartidor o mensajero incurre para el cumplimiento de su débito laboral.

Además, en su art. 15, la convención establece un límite a la jornada de trabajo más favorable para el trabajador que el previsto en el estatuto general. Así, la jornada semanal máxima convenida es de cuarenta y cinco horas semanales (“a desarrollarse de lunes a viernes”) y de nueve horas diarias; para el repartidor domiciliario los valores se reducen a cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.

En cuanto a la organización del trabajo, conviene resaltar que el art. 17 del CCT dispone que “[e]l empleador entregará semanalmente al trabajador un resumen de las órdenes de servicio por él realizados, firmadas por el empleador; esta obligación no será necesaria cumplir por parte del empleador en caso de trabajadores fijos que presten tareas diarias. Cualquier observación respecto de la documentación entregada por el trabajador por parte del empleador deberá comunicarse a aquél por escrito, dentro de las cuarenta y ocho horas de su recepción y/o de comunicada dicha observación por parte del cliente; transcurrido dicho plazo, el contenido se considerará aprobado”.

En cuanto a los elementos de trabajo e indumentaria, el art. 19 de la convención obliga al empleador a entregarlos al trabajador, con la periodicidad allí establecida y de conformidad con el detalle consignado en la citada norma. Esto, en lo que aquí importa, obstaría a la práctica habitual de las plataformas digitales de exigirle al trabajador la compra de dichos elementos o de obligarlo a suscribir un comodato por estos.

Además, el convenio contiene una singular disposición –que hace a las aristas propias de la actividad económica en la que incide– y que tutela al trabajador ante la carencia sobreviniente de un vehículo propio para ejecutar la tarea. Así, el art. 21.b) reza: “[l]a carencia del vehículo por parte del mensajero motociclista, sin que éste haya procedido a su sustitución, producirá los siguientes efectos: 1) El trabajador deberá comunicar inmediatamente a la empresa de la carencia del vehículo. 2) En este caso la empresa debe ofrecer al trabajador otro puesto de trabajo alternativo, por el plazo que el mismo se encuentre sin vehículo y mientras realice las diligencias debidas para procurar solucionar el inconveniente, siendo justificada la falta del vehículo por rotura, robo, hurto, mantenimiento durante el horario de trabajo inclusive una hora antes y una después del mismo y que no provenga de actitud negligente del trabajador. La remuneración en estos casos no puede reducirse salvo con relación a los gastos no remunerativos de locomoción. 3) El trabajador puede aceptar o negarse a aceptar la tarea ofrecida. En caso de negarse a aceptar el contrato de trabajo se suspende sin goce de sueldo por el plazo que dure la carencia del vehículo y hasta un plazo máximo de noventa días corridos a partir del cual cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato de trabajo sin indemnización”.

A su turno, el art. 22 del convenio refiere a las eventuales infracciones de tránsito que puedan aplicarse sobre la licencia de conducir del trabajador o sobre el vehículo con el que se realiza la tarea, distinguiendo entre las que se generan por culpa del trabajador y las producidas por culpa del empleador, y las consecuencias de esto al seno del contrato de trabajo<sup>19</sup>.

Finalmente, es necesario señalar que en la convención colectiva analizada no parece haberse previsto el uso de plataformas digitales para desarrollar la tarea de mensajería o reparto, lo que, por ejemplo, se hace ostensible en su art. 18, que dispone: “[e]l trabajador deberá dar cuenta al empleador, salvo casos de fuerza mayor, a la central telefónica o por radio y en forma inmediata, cualquier anomalía o demora producida durante la realización de su tarea [...]”.

Otros beneficios relevantes incluyen establecer como principio general que la contratación se entenderá celebrada por tiempo indeterminado, salvo por fundadas y excepcionales circunstancias (art. 7), y la contratación de un seguro de vida (art. 26).

---

(19) “Art. 22 – a) El trabajador deberá abonar a su costo las multas que imponga la autoridad competente por infracciones imputables exclusivamente al trabajador conductor o personal causante de la infracción. b) Cuando por causas imputables al empleador propietario del vehículo le fuera retirada la licencia de conducir al trabajador, este cobrará los jornales durante el tiempo que dure tal inhabilitación. c) Cuando la pena por infracción sea culpa del trabajador, y este sea inhabilitado para conducir el contrato de trabajo, quedará suspendido sin goce de sueldo por el plazo de noventa días, luego del cual podrá ser disuelto por cualquiera de las partes sin el deber de abonar indemnización por parte del empleador”.

También se establecen obligaciones a cargo del trabajador, tales como: requisitos de ingreso, contando con licencia para conducir y documentación de la motocicleta, incluyendo una póliza de seguro en caso de poseer vehículo propio (art. 8); la sujeción a las facultades de dirección y organización, incluyendo la colaboración efectiva para el cumplimiento de la labor, mediante las modalidades y los plazos que se establezcan, y la posibilidad de ser trasladado entre distintos clientes o sedes del empleador, con resguardo de las condiciones esenciales del contrato de trabajo; mantener un buen trato y presentación; cumplir con las normas de tránsito y viales (arts. 9, 10, 21 y Cdtes.); entre otras.

#### 4.4 “Manual de buenas prácticas” en la actividad de mensajería

Debe destacarse que el 22 de enero de 2019 se publicó un “Manual de buenas prácticas” de la actividad de mensajería, elaborado en el marco de la “comisión cuatripartita” de la nombrada actividad, creada en el marco del Programa Nacional de Prevención por Rama de Actividad – instituido por Resolución 770/2013 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) nacional–. La comisión se encuentra integrada por la propia SRT, las partes signatarias del CCT 722/2015 y la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART).

El “Manual de buenas prácticas”<sup>20</sup> establece una serie de acciones que se consideran “correctas”, dirigidas a morigerar los riesgos propios de la actividad, que pueden ocasionar un daño en la salud del trabajador mensajero o repartidor. Sin embargo, el contenido de dicho documento –como su nombre lo sugiere– no resulta de aplicación obligatoria.

#### 4.5 Anteproyecto de estatuto especial

El día 6 de mayo de 2020, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social presentó formalmente el anteproyecto de ley intitulado “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda” (IF-2020-30383748-APN-DGDMT#MPYT).

El anteproyecto, pese a su título (que sugiere un ámbito de aplicación amplio), se propone, en realidad, regular “[l]a relación jurídica que vincula a las empresas dedicadas al reparto y entrega de productos diversos, que administran plataformas digitales, con las personas que, sin obligación de asistencia permanente y por su iniciativa o decisión, prestan servicios desplazándose para llevar a cabo tal actividad en favor de dichas empresas” (art. 1°).

Entre su articulado se destaca la ausencia de calificación expresa del vínculo entre la empresa titular de la plataforma y el trabajador repartidor, aunque se infiere, sin hesitación, el entendimiento de que dicha relación se erige como subordinada. En efecto, se hace referencia a la prestación de servicios “en favor de dichas empresas” (art. 1°), a las “facultades de dirección y organización” de las empresas (art. 6°), al “[p]oder disciplinario” de las empresas (art. 23), al carácter de “empleador” del sujeto titular de la plataforma (arts. 2.h y 16), y a la “aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (...) en lo que resulte compatible y no se oponga a las modalidades propias del régimen” especial (art. 52). Todos estos son elementos y caracteres propios de la relación de trabajo dependiente.

---

(20) El “Manual de buenas prácticas” puede ser consultado en el siguiente enlace: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mbp-mensajeria\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mbp-mensajeria_1.pdf)

El anteproyecto se propone dar respuesta a las particularidades propias del modelo de negocio del que se ocupa. Entre ellas, resaltan la regulación de la jornada de trabajo, cuya determinación es un derecho del trabajador (art. 3°); el tratamiento de “reputación digital” y de la “portabilidad de datos” (título XII); un régimen de enfermedades y accidentes no profesionales, solventado por un fondo de reserva a cargo de la empresa (título VI); un régimen remuneratorio compuesto por un mínimo garantizado y un salario variable por viaje (título III); el reconocimiento expreso de los derechos de sindicalización, de negociación colectiva y de huelga de los trabajadores repartidores (art. 44); y el reconocimiento de los derechos de la seguridad social (título XV).



## 5. La acción colectiva en el ámbito del servicio de entrega a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina

### 5.1 Los sindicatos preexistentes

Antes del arribo a Argentina de las plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio, la actividad de mensajería urbana y reparto a domicilio, como actividad autónoma (o si se quiere, como actividad principal) se encontraba concentrada en las comúnmente llamadas “mensajerías”. Estas, en los términos de la ley porteña (y como se expresó en el capítulo IV de este informe), son empresas dedicadas al “retiro y entrega de elementos varios de pequeña y mediana paquetería y/o la realización de gestiones desde su solicitud y hasta el o los domicilios que sean indicados, sin tratamiento o procesamiento, utilizando como medio de transporte un motovehículo o ciclomotorado [...]” (art. 1°, párr. 1°).

Asimismo, la actividad se presentaba –y aún se presenta–, también, como accesoria de otra actividad principal. Esto se advertía con intensidad en, por ejemplo, el sector de la alimentación, en lo que hace al servicio de *delivery* brindado por las propias empresas de aquella industria (casas de comidas rápidas, restaurantes, casas de pizzas y empanadas, etc.).

En este sentido, considerando las singulares características del llamado “modelo sindical argentino”, existen diversos sindicatos que representan el interés colectivo de los llamados “repartidores”, según se trate de un servicio de entrega a domicilio autónomo (como actividad principal de la empresa) o accesorio. Empero, será una sola asociación sindical (la reconocida por el Estado como la “más representativa”) la que represente legalmente ese interés colectivo, en un determinado ámbito de actuación personal y territorial. Esa condición de más representativa es reconocida a través del otorgamiento de lo que la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) denomina “personería gremial”.

De aquellos sindicatos, en lo que hace al objeto del presente informe, se destacan dos, ambos dotados de “personería gremial”. El estudio habrá de ceñirse a los sindicatos cuyo ámbito de representación aplica al servicio de entrega a domicilio, como actividad autónoma o principal<sup>21</sup>.

(21) Cuando se trata de un servicio de entrega a domicilio, como actividad accesoria de otra principal, teniendo en cuenta el diseño del “modelo sindical argentino” que privilegia el tipo de agrupamiento por rama de actividad, existe un sinnúmero de asociaciones sindicales, dotadas de “personería gremial”, cuyo ámbito de representación incluye a los llamados “repartidores”, según la actividad principal en la que desarrollen su tarea.

### **5.1.1 La Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM)**

La Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM) es un sindicato de primer grado, titular de la personería gremial N° 1.804, que le fuera conferida mediante la resolución ministerial N° 633, del día 24 de julio de 2009<sup>22</sup>. De la resolución se colige que la personería gremial ha sido otorgada únicamente en el ámbito territorial de la Ciudad de Buenos Aires y solo respecto de los trabajadores repartidores que, en relación de dependencia, prestan servicios para empleadores cuya actividad principal es la de “mensajería”.

El estatuto del nombrado sindicato expresaba que se trata de una “Asociación Gremial con carácter permanente para la defensa de los intereses y derechos de todos los trabajadores con ámbito de actuación, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires que desarrollen cualquier tipo de actividad en la que se utilice como herramienta de trabajo: moto, cuatriciclo, triciclo, ciclomotor, bicicleta y/o todo transporte de (2) dos ruedas, como asimismo lo gremial de acuerdo con las disposiciones legales vigentes” (B.O., 11 de abril de 2011). Adviértase, pues, que el sindicato pretendía representar a todos los trabajadores que laboren utilizando los rodados allí detallados, como una asociación sindical de corte horizontal, independientemente de la rama de actividad en la que desarrollen su tarea. Sin embargo, se insiste, la personería gremial le ha sido conferida respecto de una sola rama de actividad (la de “mensajería”), excluyendo las actividades restantes sobre las cuales la organización sindical solo posee personería jurídica. Ergo, allí no tiene la representación legal del interés colectivo de aquellos trabajadores.

Sin embargo, el estatuto de la ASIMM ha sido modificado, ampliando su ámbito de actuación territorial a toda la República Argentina (B.O., 14 de noviembre de 2011). No obstante aquella alteración, el alcance de la personería gremial de la nombrada asociación sindical continúa acotado al ámbito de la CABA.

### **5.1.2 La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS)**

El segundo de los sindicatos que merece una mención especial en lo que refiere al objeto del presente informe es la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS). Se trata, según se desprende de su propio estatuto, de una “asociación sindical de segundo grado que [...] destinada a agrupar a las asociaciones sindicales de primer grado con personería gremial reconocida o debidamente inscriptas, que se hayan constituido para asumir la representación de los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en las actividades que más adelante se enuncian [...] con prescindencia de la tarea o cargo que cumplan o desempeñen –excepto cuando ello se especifique expresamente– [...] Por lo tanto, están comprendidos en dicho ámbito de representación: a) Las asociaciones sindicales de primer grado que agrupen a trabajadores que presten servicios en relación de dependencia para empleadores cuya actividad consista en el intercambio de bienes o en la intermediación para el intercambio de bienes o en la prestación de servicios por cuenta propia o ajena [...]” (B.O., 11 de julio de 2007). La nombrada federación es titular de la personería gremial N° 1, otorgada, con su anterior denominación, mediante resolución 161 del año 1945<sup>23</sup>.

---

(22) La citada resolución le otorga al nombrado sindicato aquella personería, “con carácter de asociación sindical de primer grado, para agrupar a los trabajadores en relación de dependencia con empleadores de la actividad de mensajería y que desarrollen su tarea utilizando como herramienta de trabajo: moto, cuatriciclo, triciclo, ciclomotor, bicicleta y/o todo transporte de dos ruedas; con zona de actuación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Quedan excluidas las empresas o empleadores que ofrecen *delivery*, respecto de las cuales conservara la simple inscripción gremial”.

(23) Debe advertirse que la antiquísima resolución de otorgamiento de la personería gremial y el estatuto original de la asociación sindical resultan prácticamente inaccesibles a través de las vías oficiales de información en línea destinadas a dichos efectos.

Es necesario destacar que, en la práctica, es sumamente abarcativo el ámbito de actuación que la propia asociación sindical define y muy amplio el reconocimiento que la autoridad estatal solía (y suele) realizar al momento de otorgar una personería gremial. También existe una exagerada amplitud representativa consignada en la mayoría de los estatutos sindicales de Argentina y un laxo ámbito de aplicación consignado en el principal CCT de actividad suscrito por la FAECYS (N° 130/75).

Todo lo anterior ha convertido a la representación de la federación (y a la aplicación de su principal CCT) en *residual* del resto de las actividades económicas. Sin perjuicio del acierto o desacierto de esta práctica (cada vez menos frecuente, vale decirlo), lo cierto es que no han sido pocas las veces que se ha aplicado –generalmente fuera del ámbito de la Ciudad de Buenos Aires– aquel CCT 130/75 a los contratos de trabajo entre los repartidores y las llamadas “mensajerías”<sup>24</sup>. No obstante lo antedicho, no se advierten genuinas y generalizadas acciones de la referida asociación sindical, que evidencien la intención de representar a los “repartidores” objeto de este estudio.

### 5.1.3 Otros sindicatos “*simplemente inscriptos*”

Además de las asociaciones sindicales antes mencionadas, debe resaltarse la existencia de otros sindicatos de los llamados “simplemente inscriptos” (que no poseen “personería gremial”, sino solo personería jurídica) que operan en el ámbito específico de la actividad de “mensajería”<sup>25</sup>.

## 5.2 La Asociación de Personal de Plataformas (APP)

### 5.2.1 La APP: origen, estatuto y situación registral

La Asociación de Personal de Plataformas (APP) es, según se desprende de su estatuto, una “entidad sindical de primer grado, que agrupará a los trabajadores que presten servicios personales y habituales en empresas dedicadas al transporte terrestre de cosas y personas, vinculados y/o contratados mediante plataformas digitales y/o informáticas, “a demanda” mediante aplicaciones informáticas, plataformas en línea, “crowdworking”, y/o cualquier otro medio informático que en el futuro lo reemplace [...] Tendrá como zona de actuación todo el territorio que comprende la ciudad autónoma de Buenos Aires, siendo esta Asociación Gremial de carácter permanente, para la defensa de los intereses legales, gremiales y sociales de los trabajadores representados de acuerdo con las disposiciones legales vigentes [...]” (art. 1°).

La nombrada asociación sindical, constituida formalmente el día 1° de octubre de 2018 (art. 1° de su estatuto), ha solicitado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (en aquel momento, Ministerio de Producción y Trabajo) su inscripción gremial (su personería jurídica), petición que se encuentra en trámite ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales de la Secretaría de Trabajo de dicho Ministerio (Expediente N° 2018-49795046).

(24) Así se extrae, entre otras, de la sentencia de la Sala 10 de la Cámara del Trabajo de Córdoba, recaída en los autos “Juncos, Ariel Fernando c/ Canillas, Miguel Héctor”, del día 15 de noviembre de 2000.

(25) En efecto, el Sindicato Único de Conductores de Motos de la República Argentina (SUCMRA) posee inscripción gremial N° 1.910, otorgada mediante la resolución ministerial 37/1996; por su parte, el Sindicato Único de Trabajadores Repartidores en Motos es titular de la inscripción gremial N° 2.080, otorgada mediante la resolución ministerial 573/1998.

Sin embargo, no se registra al día de la fecha la resolución del referido trámite. De hecho, a través del buscador de asociaciones sindicales del MTEySS, no surgen registros sobre dicha organización sindical.

Conforme lo relatan su secretario general, su secretario de acción social y su secretario gremial, “[l]a organización sindical de los trabajadores de plataformas digitales surgió como una necesidad ante los abusos en los que incurrían las empresas que, como RAPPI, no sólo evaden la aplicación de la ley laboral sino que, además, incumplen con los propios términos por ellas dispuestos en sus respectivas plataformas digitales” (de la demanda que tramita ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37, p. 21). Luego se ahondará sobre el nacimiento de la APP y el conflicto colectivo suscitado entre los repartidores y la firma Rappi.

### **5.2.2 Dificultades para acceder a la personería jurídica y a la personería gremial**

Puede suponerse que, por el modelo de negocio que proponen las plataformas digitales de servicio de entrega a domicilio, los repartidores que pudieran estar afiliados a la APP serían, total o parcialmente, trabajadores cuyos vínculos con las plataformas no son reconocidos como relaciones de dependencia. En este sentido, se advierte una eventual dificultad para que el nuevo sindicato acceda a la personería jurídica (es decir, su reconocimiento como asociación sindical) pues la LAS 23.551 –o la interpretación que se ha hecho de sus normas– veda el acceso a dicha personería a los sindicatos que no agrupen a trabajadores reconocidos como dependientes<sup>26</sup>.

Pero además, la nombrada organización sindical ha designado como secretario general –el cargo de mayor jerarquía– al Sr. Roger Miguel Rojas Luis, de nacionalidad venezolana. Se advierte aquí un segundo obstáculo para acceder a la inscripción gremial. El art. 18 de la LAS establece que “[e]l setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos”. Esta norma, manifiestamente contraria a la libertad sindical, se encuentra aún vigente en Argentina.

Esos son dos de los más importantes obstáculos a los que se enfrenta la APP para acceder a su inscripción gremial. Asimismo, el acceso a la “personería gremial” por parte de la APP es aún más improbable, pues los obstáculos para el acceso a la simple inscripción gremial se reeditan –aunque con diferentes aristas– en lo que hace la obtención de la “personería gremial”. Para más, si se considerara que la APP opera con un ámbito de representación superpuesto al de, por ejemplo, la ASIMM –esto, en lo que hace a la actividad de servicios de entrega a domicilio–, para acceder a la personería gremial deberá disputarle a esta última la condición de *más representativa*. Los requisitos exigidos por la LAS para acreditar dicha condición dificultan –sino imposibilitan– el acceso a la personería gremial por parte del nuevo sindicato.

Finalmente, la LAS privilegia (o impone) un determinado tipo de agrupamiento: el “vertical”, por rama de actividad o industria. Esto es así pues los arts. 29 y 30 de dicho cuerpo normativo vedan el acceso a la “personería gremial” de los sindicatos “horizontales” o de “empresa”, cuando en el mismo ámbito de actuación exista una asociación sindical de aquel tipo. En este sentido, surge como interrogante cuál sería el tipo de agrupamiento que ha adoptado la APP.

---

(26) Este tópico ha sido analizado en otro trabajo de nuestra autoría (Mugnolo, Caparrós y Golman, “Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina. Tercera parte”, en *Derecho del Trabajo*, N° 7, julio de 2019).

### 5.2.3 La Ley 23.551 y su inadecuación a la libertad sindical

No obstante todo lo antedicho, no es menos cierto que muchas de las normas de la LAS que hacen al análisis precedente han merecido el reproche de los órganos de supervisión de la OIT y que, en general, los tribunales argentinos se han valido de la doctrina de aquellos órganos de control para descalificar constitucionalmente los distintos preceptos de la Ley 23.551. Empero, el tipo de control de constitucionalidad –difuso e *inter partes*– que rige en el orden interno no afecta la vigencia de las normas analizadas.

Conviene resaltar aquí que el Comité de Libertad Sindical de la OIT tiene dicho y repetido que “[e]n base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores –con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía– deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse” (OIT, 2006).

### 5.2.4 ¿La discusión sobre la relación eventualmente conflictiva entre la sindicalización de trabajadores autónomos y la defensa de la competencia tiene cabida en Argentina?

En cuanto a la acción colectiva en la economía de plataformas, uno de los mayores retos que actualmente, en varios países, enfrentan los trabajadores del *crowdwork* considerados independientes es el de la posible colisión entre las normas de libre competencia y los derechos de sindicalización y negociación colectiva. Rodríguez Fernández (2018) señala que podría entenderse que “mediante la organización y los acuerdos colectivos que se establecieran se estaría fijando un precio común para la prestación de sus servicios”.

Enfatizando que se trata de un desafío que opera solo cuando se está en presencia de trabajadores genuinamente autónomos, debe decirse que, en el caso europeo, “la legislación sobre la competencia restringe el derecho de los verdaderos trabajadores autónomos a unirse para negociar sus términos y condiciones de empleo y trabajo, porque cuando tal comportamiento tiene lugar entre empresas se considera ‘fijación de precios’ en detrimento de los consumidores” (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018). Es que, en el ámbito de la Unión Europea, los trabajadores autónomos son considerados “empresas”<sup>27</sup>.

Paradójicamente, el Parlamento Europeo (PE), en su Resolución del día 15 de junio de 2017, sobre “una Agenda Europea para la economía colaborativa”, exaltó la “necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en los servicios colaborativos, ante todo el derecho de los trabajadores a organizarse, a emprender acciones colectivas y a negociar convenios colectivos, con arreglo a las prácticas y legislaciones nacionales; afirma que todos los trabajadores de la economía colaborativa son, o bien trabajadores por cuenta ajena o bien trabajadores por cuenta propia, según la primacía de los hechos, y que se les debe clasificar en consecuencia; insta a los Estados miembros y a la

(27) En el caso de la empresa FNV Kunsten, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sostuvo lo siguiente: “[...] procede declarar a este respecto que, si bien realizan la misma actividad que los trabajadores, los prestadores de servicios que presentan los mismos caracteres que los sustitutos del asunto principal son en principio, a efectos del artículo 101 TJUE, apartado 1, ‘empresas’, dado que, a cambio de una remuneración, ofrecen sus servicios en un determinado mercado [...] y que, respecto de sus comitentes, ejercen su actividad como operadores económicos independientes [...]” (FNV Kunsten Informatie en Media contra Staat der Nederlanden, asunto C-413/2013) (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018).

Comisión a que, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores de la economía colaborativa, con independencia de su estatus”.

La discusión sobre la posibilidad de la acción colectiva de los trabajadores autónomos ha tenido lugar, también, y en similares términos, en los Estados Unidos. En efecto, contra la ya conocida ordenanza municipal de Seattle –que habilitó a los trabajadores autónomos que prestan servicios a través de la “Red de Transporte”, mediante plataformas como Uber, para que formen sindicatos y negocien colectivamente– se interpusieron diversas demandas, entre las que se destaca la de la Cámara de Comercio de Estados Unidos, que argumentó que “la tentativa sin precedentes por parte de Seattle en el sentido de permitir que los contratistas independientes organicen un sindicato es claramente incompatible con las leyes antimonopolio y laborales de nivel federal” (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018).

Sin embargo, en el fallo RCW 19.86.170, se sostuvo que “el ‘trabajo’ no es un artículo de comercio a los efectos de la Ley de Protección del Consumidor. Por lo tanto, la organización concertada de los trabajadores a los efectos de la negociación colectiva no viola la Ley [Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América y otros contra la ciudad de Seattle y otros; 2017c. Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Distrito Occidental del estado de Washington en Seattle. Asunto N C17-0370RSL. Orden que concede a los demandados la moción de desestimación]” (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018).

Los órganos de supervisión de la OIT –como ya se expresara– han sostenido invariablemente que resulta contrario al Convenio núm. 87 impedir a los trabajadores autónomos el goce de los derechos que integran la noción de la libertad sindical.

Particularmente, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha criticado las restricciones del derecho de negociación colectiva de trabajadores autónomos basadas en las normas de libre competencia (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018).

En Argentina, la Ley de Defensa de la Competencia N° 25.156, del año 1999, establece en su art. 1° que “[e]stán prohibidos y serán sancionados de conformidad con las normas de la presente ley los actos o conductas, de cualquier forma manifestados, relacionados con la producción e intercambio de bienes o servicios, que tengan por objeto o efecto limitar, restringir, falsear o distorsionar la competencia o el acceso al mercado o que constituyan abuso de una posición dominante en un mercado, de modo que pueda resultar perjuicio para el interés económico general [...]”.

Asimismo, el art. 2° de la citada ley reza: “[l]as siguientes conductas, entre otras, en la medida que configuren las hipótesis del artículo 1°, constituyen prácticas restrictivas de la competencia: a) [f]ijar, concertar o manipular en forma directa o indirecta el precio de venta, o compra de bienes o servicios al que se ofrecen o demandan en el mercado, así como intercambiar información con el mismo objeto o efecto [...] g) [f]ijar, imponer o practicar, directa o indirectamente, en acuerdo con competidores o individualmente, de cualquier forma precios y condiciones de compra o de venta de bienes, de prestación de servicios o de producción; h) [r]egular mercados de bienes o servicios, mediante acuerdos para limitar o controlar la investigación y el desarrollo tecnológico, la producción de bienes o prestación de servicios, o para dificultar inversiones destinadas a la producción de bienes o servicios o su distribución”.

Además, el art. 42 de la Constitución Nacional dispone: “Los consumidores y usuarios de bienes y servicios tienen derecho, en la relación de consumo, a la protección de su salud, seguridad e intereses económicos; a una información adecuada y veraz; a la libertad de elección, y a condiciones de trato equitativo y digno. Las autoridades proveerán a la protección de esos derechos, a la educación para

el consumo, a la defensa de la competencia contra toda forma de distorsión de los mercados, al control de los monopolios naturales y legales, al de la calidad y eficiencia de los servicios públicos, y a la constitución de asociaciones de consumidores y de usuarios. La legislación establecerá procedimientos eficaces para la prevención y solución de conflictos, y los marcos regulatorios de los servicios públicos de competencia nacional, previendo la necesaria participación de las asociaciones de consumidores y usuarios y de las provincias interesadas, en los organismos de control”.

En el ámbito del Mercosur, el 17 de diciembre de 1996 se aprobó el Protocolo de Defensa de la Competencia, conocido como “Protocolo de Fortaleza”, que a la fecha no ha entrado en vigor. Luego, en el año 2010, se suscribió el Acuerdo de Defensa de la Competencia del Mercosur, que procura establecer un sistema de cooperación en materia de competencia, basado en consultas entre los Estados Partes. Sin embargo, este acuerdo tampoco ha tenido mayor aplicación y, además, a diferencia del Protocolo de Fortaleza, depende fuertemente de las reglas locales sobre la defensa de la competencia.

Resta ahora responder al interrogante de este apartado: ¿la discusión sobre la relación eventualmente conflictiva entre la sindicalización de trabajadores autónomos y la defensa de la competencia tiene cabida en Argentina?

No puede afirmarse seriamente que los términos del debate sean inaplicables al caso argentino. Sin embargo, la discusión sobre la sindicalización de trabajadores autónomos, en el ámbito nacional, no ha transitado por ese camino.

Lo que sí puede decirse es que resulta improbable que en Argentina una limitación de los derechos de la libertad sindical de dichos trabajadores, fundada en la libre competencia, pueda tener cabida. Cuando menos, no en el plano judicial.

Es que, en Argentina, todos los tratados internacionales –incluidos los convenios de la OIT ratificados por el país– poseen jerarquía superior a las leyes (art. 75, inc. 22, Constitución Nacional), a excepción de los tratados sobre derechos humanos enumerados en el propio inc. 22, que “en las condiciones de su vigencia [término que, como se verá, tiene una particular incidencia en el análisis que sigue], tienen jerarquía constitucional”.

En el caso del Convenio núm. 87 de la OIT, al encontrarse expresamente mencionado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ambos con jerarquía constitucional), que disponen una regla de no transgresión de los derechos y de las garantías contenidos en dicho convenio, la doctrina y la jurisprudencia mayoritarias han entendido que, consecuentemente, el Convenio núm. 87 adquiere, también, aquel rango normativo constitucional, integrando, pues, el llamado “bloque federal de constitucionalidad”. Esta tesis ha sido recogida y compartida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), pues así lo dejó expresado en el mítico fallo recaído en los autos “Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo” (Fallos: 331:2499; en adelante “ATE I”).

Asimismo, en razón de la jerarquía de los instrumentos normativos internacionales, el control de constitucionalidad a cargo de los magistrados es, ahora, más complejo. Se trata, pues, de un “control de convencionalidad”, como lo denominó la Corte Interamericana de Derechos Humanos (caso “Almonacid Arellano”, 2006); término adoptado, luego, por la CSJN.

En resumidas cuentas, ese control de convencionalidad debe ejercerse de modo indicado por la propia CSJN, en el fallo recaído en los autos “Giroldi, Horacio D. y otro” (1995, Fallos: 318:514). Allí, la

Corte le dio sentido al término “en las condiciones de su vigencia” –consignado en el segundo párrafo del art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional, relativo al modo en que se le ha otorgado la jerarquía constitucional a los tratados internacionales allí listados–, expresando que “esto es, tal como la Convención citada efectivamente rige en el ámbito internacional y considerando particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales internacionales competentes para su interpretación y aplicación. De ahí que la aludida jurisprudencia deba servir de guía para la interpretación de los preceptos convencionales en la medida en que el Estado Argentino reconoció la competencia de la Corte Interamericana para conocer en todos los casos relativos a la interpretación y aplicación de la Convención Americana (confr. arts. 75 de la Constitución Nacional, 62 y 64 Convención Americana y artículo 2º Ley 23.054)”.

En lo que se refiere a las normas internacionales de la OIT, a partir del año 2008, la CSJN, en el ya citado fallo “ATE I”, se refirió a la tarea de la CEACR y del Comité de Libertad Sindical, expresando que de “estas fuentes [...] hizo mérito la Corte Interamericana de Derechos Humanos tanto en *Huilca Tecse* (cit., párr. 75) cuanto en *Baena* (cit., párrs. 157, 164 y 165). Y tampoco ha faltado la oportunidad para que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales exhortara a un Estado a que revise su legislación laboral con vistas a adaptarla a las observaciones de la Comisión de Expertos relativas al Convenio N° 87”. El máximo tribunal destacó, también, la “importancia [de] puntualizar los criterios elaborados por dichos órganos”, en los que en gran medida fundó su sentencia.

Por su parte, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha sostenido en varios de sus pronunciamientos que “la interpretación de la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y Recomendaciones es vinculante para el Derecho Nacional” (CNAT, Sala I, 26/04/2012, “Ministerio de Trabajo c. Asociación del Personal de la Universidad Católica de Salta s/ ley de asoc. Sindicales”). Asimismo, ha expresado que las opiniones de la CEACR “no pueden ser desatendidas por los jueces, pues, en ausencia de recurso ante la Corte Internacional de Justicia, las observaciones de la CEACR son jurídicamente tan obligatorias en el derecho nacional como lo puede ser el texto mismo del convenio” (CNAT, Sala IV, 22/4/2010, “Ministerio del Trabajo c. Asociación Sindical de Intérpretes Masivos”).

Tal es la importancia que en Argentina se le han dado a las opiniones de los órganos de control de la OIT que la propia legislación nacional, al regular la huelga en los servicios esenciales, se remite a “los criterios de los organismos de control [en plural] de la Organización Internacional del Trabajo” (art. 24, Ley 25.877).

Por todo esto, se reitera que resulta improbable que una limitación de los derechos de la libertad sindical de los trabajadores autónomos fundada en las normas de defensa de la competencia pueda sortear el control de convencionalidad que ejercen los tribunales argentinos. Máxime considerando que el art. 14 de bis de la Constitución Nacional establece que “[e]l trabajo en sus diversas formas [en todas sus formas] gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: [...] organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

### 5.3 La demanda por prácticas antisindicales contra Rappi

Luego de la primera medida de acción protagonizada por los repartidores de plataformas digitales, de la creación de la APP y de, según se expresa, una reunión habida entre los representantes del nombrado sindicato y los representantes de Rappi, en donde los primeros realizaron a la empresa una serie de reclamos relativos a sus condiciones de trabajo, la referida asociación ha denunciado

una práctica antisindical de aquella firma. Se trata del “bloqueo” de los usuarios de la plataforma, que ocupan los más altos cargos de representación en la nueva organización gremial.

Así, se pudo acceder a una demanda interpuesta ante la justicia nacional del trabajo, radicada en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37, iniciada por Roger Miguel Rojas Luis (secretario general de APP), Alejandro Gattoni (secretario de acción social) y Julio Olivero (secretario gremial). El objeto de dicha demanda fue el cese inmediato de la conducta “antisindical y discriminatoria (art. 1º, Ley 23.592)” de Rappi y el “desbloqueo” para “el acceso a su aplicación informática y móvil (‘Soy Rappi’) a través de [sus] respectivas identidades digitales (‘ID’), a fin de permitir[les] ingresar en su plataforma digital para continuar prestando servicios de reparto, en las mismas condiciones que lo venía[n] haciendo hasta el día 09 de noviembre de 2018” (de la citada demanda).

Así pues, con fecha 19 de marzo de 2019, luego de producidas las pruebas propuestas por la accionante<sup>28</sup>, la jueza a cargo del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37 entendió en su sentencia interlocutoria N° 1.141 que se hallaba acreditada –en el marco cautelar– la verosimilitud del derecho invocado por los demandantes “con respecto a la prestación de servicios “a pedido”, desempeñados bajo la directiva de la demandada. Ello, claro está, sin que importe –en modo alguno– abrir juicio o sentar posición acerca del fondo de la controversia, y específicamente de la naturaleza del vínculo mantenido entre las partes”.

Por todo lo anterior, la sentenciante resolvió: “1) Hacer lugar a la medida innovativa interpuesta y, sin que ello importe pronunciamiento sobre la cuestión de fondo, ordeno a la demandada RAPPI ARG S.A.S. (CUIT 30-71580389-1) que cese, en forma urgente, con la conducta antisindical desplegada y proceda inmediatamente a desbloquear el acceso a su aplicación informática y móvil (“Soy Rappi”), mediante sus respectivas identidades digitales (“ID”), de los actores ROGER MIGUEL ROJAS LUIS (línea telefónica vinculada a la aplicación [...]), ALEJANDRO NICOLAS GATTONI MORAGA (línea telefónica vinculada a la aplicación: [...]) y JULIO CESAR OLIVERO PERALTA (línea telefónica vinculada a la aplicación: [...]) a fin de que continúen prestando servicios en la misma forma y modo que lo hicieron hasta el 9/11/2018. 2) La manda judicial impuesta deberá hacerse efectiva dentro del plazo de 24 horas, y bajo apercibimiento de aplicar una multa de \$3.000.- por cada día de demora (conf. Art. 666 bis del Código Civil)”.

Una vez notificada a la parte demandada, Rappi recurrió la sentencia cautelar, sin cumplirla. En su expresión de agravios, y sin perjuicio de las consideraciones procesales que allí se realizan, la nombrada firma sostiene que los demandantes no fueron “bloqueados” por su actividad sindical y que, de hecho, el “bloqueo” fue anterior al conocimiento de la accionada sobre la constitución de la APP (el sindicato) y de la comunicación sobre la condición de los demandantes en aquella asociación sindical. Afirman, asimismo, que los accionantes no cuentan con la tutela establecida en la Ley 23.551. Además, en cuanto al tipo de vínculos que Rappi mantiene con los repartidores, sostuvo la accionada en el mismo escrito, que no existe allí relación laboral alguna<sup>29</sup>.

(28) Constatación mediante escribano de los “bloqueos” denunciados; declaraciones testimoniales; acreditación mediante informes de la autenticidad de las piezas postales antes transcriptas, de la existencia de depósitos bancarios periódicos –de sumas variables– realizados por Rappi a los accionantes, y de los pormenores del trámite de inscripción gremial de la APP; y la sentencia del Juzgado de Primera Instancia en los Contencioso Administrativo y Tributario N° 2 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

(29) Los argumentos fácticos esgrimidos se resumen en los once puntos que la nombrada firma expone en su presentación. A saber: 1) “Quien contrata a los usuarios repartidores es directamente el usuario consumidor [...] Rappi solo presta un servicio de intermediación en calidad de tercero, uniendo las necesidades de unos y (sic) con las posibilidades de otros”; 2) “A los usuarios repartidores no se les entregan medios materiales e inmateriales (herramientas de trabajo) de propiedad de Rappi”; 3) “Los usuarios repartidores no están ordenados bajo una dirección por parte de Rappi”; 4) “Los usuarios repartidores no disponen de un lugar designado o de propiedad de Rappi”; 5) “Los usuarios repartidores no tienen una jornada de trabajo ni que estar un....”

Finalmente, el día 19 de julio de 2019, la sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó el fallo, entendiendo, entre otras cosas, que no se podía disponer cautelarmente aquel desbloqueo sin determinar, primero, y fuera del marco cautelar, cuál es la naturaleza de la relación entre los repartidores y la empresa; es decir, si se trata de trabajadores autónomos o dependientes.

## 6. Análisis del fenómeno en clave de derecho comparado

En América Latina, el fenómeno de las plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio es extendido y de uso común. Las plataformas “multinacionales” más conocidas y desarrolladas actúan desde hace algunos años en la mayoría de los países del continente. No obstante el mentado arraigamiento y desarrollo de las plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio, se ha identificado escasa regulación sobre la actividad en sí. Menos aún, una que específicamente atienda las problemáticas laborales que ellas podrían suscitar.

Sin embargo, la inexistencia de normas específicas que regulen el fenómeno bajo estudio no ha sido óbice para que los empleados presenten sus reclamos de tipo laboral, los cuales, si bien muy escasos en la región, han centrado la cuestión justamente sobre la “laboralidad” de la relación ante servicios que se autodefinen –no sin eufemismos– fuera de la tutela legal específica.

Dejándose claro que el caso argentino se analiza en un acápite independiente, pues es este el objeto central de la presente investigación, cabe señalar que existe en América Latina una muy escasa regulación específica en materia de plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio.

Casi como única excepción en la región, debe señalarse que, en la República Oriental del Uruguay, existe una regulación que atañe a los trabajadores que brindan servicio de *delivery* de productos mediante plataformas digitales, aunque nuevamente tributando a cuestiones de seguridad y tránsito bien alejadas de la problemática laboral. Así pues, el Poder Ejecutivo Nacional de dicho país ha dictado el Decreto N° 119/017, por el cual se dispone que todo trabajador que desempeñe tareas utilizando motocicleta o cualquier otro tipo de birrodado deberá aprobar el curso de capacitación específico y contar con certificado de formación profesional expedido por la autoridad competente o entidad habilitada a tal efecto. Sin embargo, a partir del 1° de enero de 2018, solamente se exige a los trabajadores que desempeñen tareas de *reparto de alimentos y productos farmacéuticos* haber aprobado el curso de capacitación específico y contar con certificado de formación profesional expedido por la autoridad competente o entidad habilitada a tal efecto. En Colombia<sup>30</sup>, Perú<sup>31</sup> y Chile<sup>32</sup> se ha podido constatar la existencia de proyectos de ley que proponen regular la actividad en estudio.

... tiempo mínimo a disposición de Rappi”; 6) “Los usuarios repartidores no cuentan con uniforme de trabajo otorgados (sic) por Rappi”; 7) “Los usuarios repartidores no reciben órdenes de persona alguna de Rappi”; 8) “Los usuarios repartidores que se conectan voluntariamente a la aplicación reciben por parte de los consumidores una solicitud de servicio en SU (sic) Smartphone, la cual puede aceptar o rechazar a su voluntad”; 9) “Rappi no abona remuneración alguna a los usuarios repartidores”; 10) “Los usuarios repartidores como autónomos son responsables por todas las obligaciones y cargas impositivas y de la seguridad social que le puedan corresponder de acuerdo con la legislación impositiva aplicable, sin que pudiera imputársele a Rappi responsabilidad alguna por el incumplimiento en tal sentido por parte del repartidor”; 11) “El usuario repartidor es el único responsable por el uso de su cuenta y por la prestación de los servicios”.

(30) Proyecto de Ley N° 82/18 de 2018, por medio de la cual se regula el “Trabajo Digital en Colombia” (radicado el 14/8/2018).

(31) Proyecto de “Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales” presentado ante la Cámara de Diputados en fecha 19 de abril de 2019.

(32) Allí se destacan dos proyectos. El primero de ellos presentado por la bancada de diputados del Frente Amplio (Boletín núm. 12.475-13, de 14 de marzo de 2019). El segundo proyecto ingresado por el Poder Ejecutivo el 14 de mayo de 2019 (Boletín núm. 12.618-13).

En lo que respecta a la acción jurisdiccional, en la región, esta se ha centrado en torno a las empresas de transporte de pasajeros. Puntualmente, sobre “la cuestión de la laboralidad” ante relaciones tan particulares de servicios que se autodefinen, no sin eufemismos, fuera de la tutela legal específica. En Europa, al contrario, se ha constatado que a la fecha ya han ido llegando a los tribunales casos que involucran a trabajadores de plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio. Si bien la legislación sobre el tema específico ha sido excepcional, los tribunales locales han debido ponerse en tema y resolver los conflictos laborales individuales presentados en su jurisdicción.

Se advierten, allí, decisiones judiciales que reconocen la laboralidad del vínculo entre prestadores de servicios y empresas titulares de las plataformas digitales, mientras que otros la niegan<sup>33</sup>.



## 7. La prestación de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales y la regulación supranacional

La búsqueda de respuestas ante el fenómeno de la prestación de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales convoca a la indagación de las normas internacionales, con el fin de encontrar aquellas que pudieran aplicarse al caso bajo estudio. La indagación que se propone responde a diversas cuestiones. De un lado, que la constatada ausencia de regulación específica en la materia influye de manera determinante en los modos y resultados de las acciones judiciales iniciadas por conflictos que involucran a servidores/trabajadores de dicha actividad. De otro lado, que, casi como una regla que en las últimas décadas no ha dejado de confirmarse, la internacionalización de los fenómenos empresariales obliga a hurgar en el arcón de las normas aplicables de manera extensiva y más allá de los límites fronterizos nacionales. Ahora bien, esta tarea de “búsqueda” o indagación responderá a un ejercicio que vuelve a ser, en algún punto, especulativo o hipotético, dado que no se constata la existencia de normas específicas (en este caso, normas supranacionales o internacionales) que atiendan puntualmente al fenómeno de la prestación de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales.

Ahora bien, la principal razón por la cual la prestación de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales pone en jaque al régimen protectorio laboral es que sus trabajadores son calificados jurídicamente como autónomos (bajo distintas denominaciones: “socios” o “contratantes”) y, debido a esto, quedan automáticamente excluidos del ámbito de aplicación de las normas laborales heterónomas creadas y destinadas a tutelar el trabajo realizado en relación de dependencia.

Ante dicha situación de búsqueda tutelar, revisar o reactivar la aplicabilidad de la Recomendación sobre la relación de trabajo de la OIT (núm. 198) se muestra como un instrumento internacional, de los pocos, para tener en consideración. Se ha podido constatar en el presente trabajo que, mayoritariamente, las decisiones judiciales emitidas en torno al servicio que se presta a través de plataformas digitales han girado en torno a la controversia sobre el carácter dependiente o autónomo del vínculo laboral. Así pues, mientras no sean dictadas regulaciones laborales específicas, la Recomendación núm. 198 de la OIT podría ser un instrumento relativamente eficaz para juzgar y determinar, en cada caso particular, cuál es la naturaleza del trabajo prestado a través de las plataformas digitales.

(33) El estudio sobre las sentencias judiciales en la región y sobre la normativa y la jurisprudencia en Europa ha sido efectuado en otro trabajo de nuestra autoría (Mugnolo, Caparrós y Golcman, “Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina. Tercera parte”, *op. cit.*).

Existe en la actualidad el reconocimiento universal del principio de primacía de la realidad (Vega Ruiz, 2017, p. 7), que pregona que la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a su ejecución, aun en perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contractual o de otra naturaleza convenido por las partes. Como se ha identificado en este trabajo, los trabajadores de plataformas deben suscribir extensos contratos, redactados por las empresas, en los cuales se determina el carácter autónomo del vínculo y se describen las condiciones de la prestación del servicio. De hecho, muchos de los precedentes judiciales confirman que los jueces expresamente han valorado la realidad de los hechos acreditados por encima de las condiciones descritas en las cláusulas de los contratos. Es en dicho contexto que readquiere valor el instrumental tutelar facilitado desde la Recomendación núm. 198 de la OIT.

Pero, probablemente, a fin de atender la problemática relativa a la laboralidad o no de la relación que une a los *riders* con las plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio, la mayor trascendencia que ostente la Recomendación núm. 198 de la OIT sobre la relación de trabajo se halle en el contenido de su artículo 13. Puntualmente, en lo que respecta a indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo (Carugo, 2018, p. 399). Así pues, podría apelarse para la conflictiva resolución de encuadre legal de los *riders*, o, mejor dicho, para la correcta tipificación de la relación que une a servidor y plataforma, a los siguientes indicios clásicos propuestos por la Recomendación de la OIT.

De un lado, se encuentran aquellos indicios propios de la dependencia jurídica, a saber: el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que posee duración y tiene cierta continuidad; que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo. Del otro lado, están aquellos indicios que tributan a la dependencia económica, tales como: el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; y el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

Pero, además de los mencionados y conocidos indicios elaborados de manera enunciativa por la Recomendación, bien es cierto que gran parte de la doctrina iuslaboralista viene señalando que se hace necesaria la consideración de nuevos indicios de laboralidad para los prestadores de servicios en plataformas digitales. Algo de esto subyace –y se ha podido detectar– en cada caso concreto que llega a los tribunales laborales y ante la necesidad de los magistrados de detenerse sobre cuestiones novedosas en lo que concierne a las condiciones de desempeño de una relación que podría ser laboral. Así pues, cabe aquí señalar algunos de los nuevos indicios, los más destacables, que se deberían aportar a la originaria Recomendación núm. 198 de la OIT. Entre otros, serían los siguientes:

- › La plataforma dicta instrucciones (directas) o recomendaciones (indirectas) a los proveedores del servicio sobre cómo realizar la prestación.
- › La plataforma elige o limita el precio que el prestador del servicio puede percibir.
- › Se establecen requisitos mínimos o procesos de selección de proveedores del servicio.
- › La plataforma limita las posibilidades de los proveedores de servicio de elegir a sus clientes.
- › La plataforma entrega instrumentos de servicio al proveedor (casco, *smartphone*).
- › El pago por el servicio se realiza en la plataforma de pago ofrecida por la propia empresa.

- › La plataforma provee de seguro, gestiona impuestos a nombre del prestador o le provee financiación para la obtención de instrumentos recomendados para el desarrollo de la tarea.

Sería entonces una respuesta posible adaptar los indicios de laboralidad propuestos en la Recomendación núm. 198 (primer párrafo del artículo 13º) sobre la relación de trabajo de la OIT, destacando y valorando la funcionalidad de este cuando la alternativa para resolver el encuadre de los proveedores de servicios de entrega de productos en plataformas digitales pueda canalizarse mediante la búsqueda de laboralidad de la actividad desarrollada.

Pueden mencionarse también en el plano supranacional el Convenio núm. 153 de la OIT (sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979) y su Recomendación núm. 161. Las referidas normas apuntan, como su título lo sugiere, a la limitación del tiempo de trabajo en dicho ámbito.

Se destaca, al respecto, que el art. 2.1 del convenio establece que “[l]a autoridad o el organismo competente de cada país podrá excluir del campo de aplicación de las disposiciones del presente Convenio o de algunas de ellas a las personas que conduzcan un vehículo dedicado a: (a) transportes urbanos o ciertos tipos de dichos transportes, habida cuenta de sus condiciones técnicas de explotación y de las condiciones locales; [...] (f) transportes que, dados los tipos de vehículos utilizados, sus capacidades de transporte de personas o de mercancías, los recorridos limitados que se efectúan o las velocidades máximas autorizadas, puede considerarse que no exigen una reglamentación especial en lo que concierne a la duración de la conducción y los períodos de descanso”. Es decir que aun cuando el convenio fuera de aplicación en el orden interno en un determinado país, se podría excluir de su aplicación al sector de transporte en estudio.

Asimismo, el art. 4.2 del convenio dispone que “[l]os períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país por la autoridad o el organismo competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional”. La disposición transcrita adquiere singular importancia si se tienen en cuenta los debates que giran en torno al tiempo efectivo de prestación del servicio y al tiempo a disposición del prestador, propio del modelo de negocio analizado.

Debe decirse que, a la fecha, el Convenio núm. 153 no ha sido ratificado por Argentina.

Es de importancia, además, la propuesta de Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, la cual implica una revisión necesaria de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, del 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. Esto se encuentra en sintonía con el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establece que todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas<sup>34</sup>.

---

(34) La propuesta y directiva europeas han sido analizadas en nuestro trabajo “Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina. Tercera parte”, *op. cit.*



## 8. Reflexiones finales en clave propositiva

En el presente acápite se presentan algunas reflexiones que, en clave de propuestas, procuran orientar la búsqueda de respuestas al novedoso y creciente fenómeno de la prestación de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales. Los recorridos hipotéticos no se ceñirán (si bien se centrarán) solo en acciones legislativas, sino también administrativas y de estrategia sindical, en el entendimiento de que las particularidades de la actividad y la velocidad de su desarrollo en el mercado no se resolverían tan solo con adaptaciones normativas ni con nuevos instrumentos legales.

### **a) Cómo proteger a quienes se desempeñan en servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales**

El debate, incipiente en nuestro país, sobre cómo proteger a quienes prestan servicios en plataformas de entrega a domicilio plantea diversas alternativas. Partiendo del supuesto de que la regulación laboral vigente y las particularidades de los nuevos desarrollos empresarios en el mercado de la economía de plataformas podrían no encajar correctamente, lo cual afectaría el objetivo tutelar del derecho del trabajo, se plantean a continuación opciones de política jurídica que, recogiendo el debate doctrinario que se da en el mundo, indagan sobre el tratamiento del particular fenómeno bajo estudio.

#### **1. Centralidad de la regulación laboral**

Esta primera opción ingresa en el camino de la calificación de “laborales” (o “dependientes”) a los vínculos que se dan en la prestación de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales. Partiendo de dicha premisa, la búsqueda de una correcta y eficaz protección debería construirse dentro del régimen normativo general laboral, o bien en un régimen legal particular también laboral.

#### ***Una protección ejercida desde el régimen normativo laboral vigente en la legislación argentina***

La opción por una regulación laboral, en el entendimiento de que un estado de dependencia y ajenidad lo justificase, cambiaría muy poco la lógica y el instrumental con que cuentan los operadores jurídicos en la normativa vigente en Argentina. Sin embargo, cabría resaltar que, de transitarse dicho derrotero, se haría indispensable una redefinición de los indicios de dependencia (Fernández Brignoni, 2016, p. 46), del tipo de los señalados en este trabajo en oportunidad de analizar la Recomendación núm. 198 de la OIT, a fin de contener a los trabajadores que se desempeñen como *riders* en las plataformas digitales de servicio de *delivery*. Sustentaría dicha opción de “quedarse” dentro del régimen general de trabajo la constatación histórica de que el derecho del trabajo ha demostrado una constante acción expansiva incorporando fenómenos laborales al compás de los cambios productivos y tecnológicos (Sanguinetti Raymond, 1996, p. 53).

Al respecto, debe considerarse que, no obstante lo antedicho, los indicadores de la dependencia son, en Argentina, un ejercicio de observación que ha sido realizado por los tribunales, sin que se encuentren dispuestos en la legislación laboral. Consecuentemente, la redefinición del haz de indicios podría no requerir una reforma legislativa.

Sin embargo, aun cuando no se advierten grandes obstáculos para aplicar el estatuto general vigente (la LCT) a los vínculos que aquí se han analizado, sin siquiera alterar algunos de los rasgos

característicos de la prestación de servicios (o, si se quiere, del modo en que se ejecuta la tarea del repartidor), lo cierto es que la LCT ha sido configurada de manera tal que dificulta la asimilación de este tipo de relaciones.

En efecto, la flexibilidad horaria, el trabajo en simultáneo para más de una plataforma digital, la reputación en línea (y sus consecuencias), el uso de herramientas tecnológicas para la ejecución del trabajo y las condiciones para acceder a la remuneración, entre otras cuestiones, no encuentran su expresa recepción en el estatuto general. También por eso, estos supuestos fácticos no poseen una respuesta adecuada y *aggiornada* a los cambios que han operado en el modo de trabajar.

Es que la LCT –tal como sucede con muchos de los estatutos generales del resto del mundo– fue elaborada partiendo desde el vínculo dependiente clásico: un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, de jornada completa, al servicio de un único empleador. En aquel entonces, por ejemplo, era realmente atípico pensar en un trabajador que laborase en simultáneo para más de un empleador. El caso del viajante de comercio (que posee en Argentina un estatuto especial) era uno de los pocos que podía entrañar una prestación laboral de aquellas características.

El *aggiornamiento* del estatuto general es una necesidad que se impone y que, como es palmario, excede a las prestaciones de servicios mediante plataformas digitales.

### ***Segmentación de estatutos protectorios***

Esta segunda opción, si bien aún dentro del régimen laboral, propone la necesaria creación de estatutos de protección diferenciados, saliéndose de la lógica de un único ordenamiento aplicable universalmente a un exclusivo centro de imputación. Esto, en algún punto, relativiza el concepto de dependencia como único habilitante de la aplicación del ordenamiento protectorio laboral. La diversificación de estatutos en la regulación laboral no resultaría algo totalmente novedoso; si fue posible cuando la uniformidad era regla, hoy se explica y justifica sin inconvenientes en tanto la diversidad y disgregación de esquemas de regulación jurídica del trabajo parecieran haber llegado para quedarse (Monereo Pérez, 2016, p. 41).

### ***2. Centralidad de la protección más allá de la laboralidad: un régimen especial de protección de autónomos***

Esta postura o propuesta se sostiene en que, con el fin de proteger a quienes presten servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales, el ordenamiento jurídico debería estructurar una categoría que vaya más allá del carácter autónomo del vínculo. Esto implicaría, al decir de Rodríguez Fernández, determinar que la protección de ciertos derechos (por ejemplo: la salud, la prohibición de discriminación, la protección de datos) deben estar por encima del estatuto jurídico que tenga la persona que realiza una prestación de “trabajo” y que, por tanto, deben protegerse con independencia de que esa persona sea un trabajador en relación de dependencia o autónomo (Rodríguez Fernández, 2019, pp. 57-90).

### **b) Reconocimiento de los derechos colectivos a quienes presten servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales**

No puede obviarse la reflexión sobre el necesario reconocimiento de los derechos de sindicación,

negociación colectiva y huelga a servidores en plataformas de servicio de *delivery*. En el caso argentino, esto implicaría una modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales en el sentido de ampliar el campo de representación posible más allá del trabajador en relación de dependencia. En el mismo sentido, la Constitución Nacional, tras la última reforma de 1994, incorporó tratados internacionales que tienen jerarquía constitucional y que contemplan el derecho de libre agremiación, tales como: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los Pactos de Nueva York relativos a Derechos Civiles y Políticos y a Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año 1966. También cabe hacer referencia al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), de jerarquía supralegal. Estas son normas internacionales que, además del Convenio núm. 87 de la OIT, conforman el *ius cogens* en la materia. Dicho reconocimiento de derechos convoca también a los sindicatos tradicionales a adecuarse a las nuevas necesidades de representación y acción sindical en la economía de plataformas.

### **c) La acción sindical y la negociación colectiva en la economía digital**

Resulta imperioso que los sindicatos, en el caso argentino, involucren en sus acciones a los consumidores. En el caso bajo estudio, el notable crecimiento de las empresas que brindan servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales facilitaría incluso la aplicación de una amplia y generalizada acción de comunicación para con los usuarios. Los sindicatos también deberían adecuar su tipo organizativo. Su acción en las redes sociales debe potenciarse, pero ser ejercida con seriedad y mesura, so pena de perder credibilidad. Se hace necesario repensar con creatividad las tradicionales tipologías que figuran en los manuales de derecho del trabajo.

La negociación colectiva, por definición, resultaría el instrumento llamado a intervenir ante el tipo de relaciones laborales bajo estudio debido a su adaptabilidad, a su flexibilidad y por tratarse de una herramienta “de respuesta regulatoria rápida” muy valiosa ante la velocidad de los hechos y de los cambios digitales tecnológicos.

También, una necesaria revisión de la estructura de la negociación colectiva obliga a los actores y, en el caso argentino, también al Estado (Mugnolo, 2014) a repensar si su configuración tradicional es correcta para atender los fenómenos propios de la economía digital. No se pretende aquí sentar posición sobre si es necesaria en este momento una tipología estructural determinada, sino dejar en claro que los sujetos negociales, sobre todo el sindical, están llamados a efectuar un honesto y riguroso análisis sobre el tema.

Además, los contenidos de la negociación colectiva también deberían reflejar los fenómenos de las nuevas actividades y sus consecuencias en la organización del trabajo. Dado que en Argentina la pobreza de contenidos de los convenios colectivos es una característica definitoria, y teniendo en cuenta también que la intervención estatal sobre la negociación también lo es, sería interesante que desde la Secretaría de Trabajo de la Nación se promovieran instancias de diálogo tripartito y de elaboración de contenidos vinculados con las demandas de regulación laboral adecuada a los fenómenos de la economía digital en general y a las empresas de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales en particular.

Asimismo, sobre la posibilidad de autocomposición, es necesario evidenciar que, aun cuando se pensara que algunas de las relaciones en estudio pudieran ubicarse por fuera de las fronteras de la

dependencia, “en muchos casos se podría sortear el obstáculo que históricamente desacreditó a la negociación colectiva de trabajadores autónomos: la inexistencia o la dificultad de identificación de una contraparte con quien negociar” (Caparrós, 2018, p. 809). Es ostensible que, en lo que hace al servicio de entrega a domicilio mediante plataformas digitales, el sujeto titular de la plataforma se encuentra en perfectas condiciones para integrar la unidad de negociación (*ibídem*).

En esta misma hipótesis (la de la negociación colectiva de trabajadores autónomos), la opción de auto composición adquiere un cariz especial, pues podría pensarse como materia de negociación la propia definición del vínculo entre los repartidores la plataforma digital, “mientras que ello no vulnere normas de orden público. Es decir que solo en los casos en que no exista ‘relación de dependencia’, podría pensarse en la creación de categorías intermedias entre el binomio tradicional (trabajo autónomo-trabajo dependiente), pero esta vez no desde el derecho estatal, sino, con mayor especificidad, en uso de la autonomía privada colectiva” (Caparrós, 2018, p. 810).

#### **d) Cobertura de la seguridad social y financiamiento del sistema**

En Argentina, el sistema de seguridad social no escapa, aunque por diversos motivos, de un estado crítico que lo somete a una situación constante de revisión y evaluación sobre su eficacia y viabilidad. En el caso de la actividad bajo estudio, caracterizada por una fragmentación del tiempo de prestación de servicios (conexión/desconexión a la aplicación), resulta inevitable la fragmentación del salario y su consecuente contribución a la seguridad social. El descenso del nivel de cotización en el presente y de bajo nivel de protección social en el futuro ya se ha confirmado (Eurofound, 2017, p. 62).

Así pues, a fin de hacer viable y garantizar los derechos y la cobertura de determinadas contingencias a todo tipo de prestadores de servicios –dependientes o no–, se podría establecer un financiamiento que debería recaer parcialmente en los usuarios de los servicios (Rodríguez Azcúe, 2016, p. 166). También habría que considerar la propuesta de Steven Hill de crear una “red de seguridad portátil” que implicaría asignar a cada trabajador una cuenta de seguridad individual a la que todas las empresas que contratan a ese trabajador pagarían una pequeña “cuota de red de seguridad” para el cuidado de la salud, el desempleo, la licencia por enfermedad, el retiro y las vacaciones. Este planteo persigue evitar que las empresas contraten a trabajadores independientes para eludir los costos de aportación a la seguridad social en el convencimiento de que esta y sus sistemas clásicos no han sido creados teniendo en miras este tipo de tareas (Gauthier, 2017, p. 1531). En cualquier caso, los cambios en el cómo se trabaja obligan a repensar instrumentos alternativos en materia de protección y financiamiento de la seguridad social, pues, como sostiene Rodríguez Fernández, *empeñarse en fórmulas que refuerzan la contributividad supone asegurar una baja protección social a quienes trabajan de forma discontinua y fragmentada en el tiempo*.

#### **e) Dotación de competencias digitales: formación para el empleo**

La inversión sobre las capacidades de las personas ha sido uno de los ejes del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT *Trabajar para un futuro más prometedor* (p. 29 y ss.). No podría soslayarse en esta instancia efectuar algunas reflexiones respecto a Argentina, donde no se ha constatado la existencia de proyectos y programas de formación profesional y para el empleo centradas en la educación digital. Por eso, apremia la elaboración de instrumentos que sean permanentes y actualizables a las velocísimas transformaciones (Acosta Pérez, 2018, p. 9).

La enseñanza y dotación de competencias digitales en Argentina no solo debería ser una política de Estado proyectada en la educación formal, ni tampoco exclusividad de los trabajadores dependientes o autónomos. Además de ellos, dadas las características de empleabilidad de nuestro país, deberían apuntar a los sectores precariamente contenidos por la seguridad social: los desempleados.

En tal sentido, sería recomendable que, desde el Ministerio de Desarrollo Social y los Ministerios Provinciales hacia los municipios, junto al Ministerio de Educación y la Secretaría de Trabajo de la Nación, se proyectase la implementación de tareas de capacitación en competencias digitales a quienes se encuentran (estructuralmente) fuera del mercado de trabajo.

#### **f) El control del tiempo de trabajo**

En la actividad de los servicios brindados por los repartidores que trabajan para plataformas digitales, la dificultad de constatar el cumplimiento de los límites de la jornada de trabajo difumina la –en ocasiones– sobrevalorada soberanía con respecto a la disponibilidad sobre el tiempo de trabajo. Esto empuja a los trabajadores a una situación marginal respecto a cuestiones de salud básicas y fundamentales (estrés, falta de descanso) en una actividad en la que suelen poner – literalmente– el cuerpo.

En tal sentido, una posibilidad sería que la negociación colectiva atienda el fenómeno, para el cual, en el contexto argentino, como ya se ha señalado, urge una revisión de las estrategias sindicales –y empresarias– en la autorregulación de la actividad. Asimismo, las estrategias de fiscalización administrativa merecen una acción intensa y cierta creatividad para poder responder a una situación compleja. Regular el uso del tiempo real de trabajo podría incluir un banco de horas móvil, personal, que cada trabajador registraría desde la propia aplicación, incluyendo los casos en que “ceda” o comparta su cuenta para ser utilizada por un tercero.

#### **g) Concientización ciudadana como consumidores**

Tomando y haciendo propias las reflexiones de María Luz Rodríguez Fernández, como usuarios de estas plataformas, valoramos y calificamos la prestación del trabajador que nos ha atendido y al mismo tiempo le concedemos al empresario nuestros datos, que luego son evaluados y comercializados en el mercado. Dicha acción evaluadora debería ser ejercida, en tanto consumidores, respecto de la plataforma y sus eventuales “políticas laborales”. Así pues, el “desarrollo de estas plataformas *on-line* de trabajo y los efectos que sobre el mercado de trabajo terminen teniendo va a depender también de nuestra propia conducta como consumidores” (Rodríguez Fernández, 2019, pp. 57-90).

Dada la centralidad y proximidad que en el caso ostentan los consumidores, no sería nada desdeñable la implementación de campañas de concientización de los ciudadanos consumidores, sean estas generadas desde el Estado (Ministerio de Producción Trabajo, Inspección del Trabajo de la Secretaría de Trabajo de la Nación o Defensa del Consumidor) y/o desde el sector sindical. Existe en Argentina la necesidad de dirigir las acciones estatales de política de consumo hacia las empresas y sus comportamientos sociales en general y sociolaborales en particular.

#### **h) Cooperativismo: un llamado de atención al sindicato tradicional o una puerta de entrada a la protección de los trabajos en plataformas**

La acción cooperativa de los trabajadores de empresas de prestación de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales podría considerarse como una solución alternativa para los trabajadores, ante las conductas fraudulentas y laboralmente reprochables de sus políticas laborales. Si bien esto escaparía al derecho del trabajo clásico, son experiencias reactivas de los prestadores del servicio que deben considerarse. En la experiencia europea, se constata la organización de repartidoras y repartidores de empresas como Deliveroo, Glovo o Uber Eats, quienes en octubre de 2017 crearon en España la plataforma RidersXDerechos para defender sus derechos y también una aplicación propia, Mensakas, que será autogestionada por sus trabajadores<sup>35</sup>. Sostienen que con los medios digitales, logísticos y mediáticos que disponen contribuirán a impulsar la economía social y solidaria, y se desplazarán de forma totalmente ecológica y sostenible por la ciudad porque solo utilizarán bicicletas y vehículos eléctricos no contaminantes. Dicha experiencia, que erosionaría la acción sindical, constituye un interesante llamado de atención a las organizaciones gremiales de trabajadores, en el sentido de adecuar su acción a las circunstancias del mercado de la *platform economy*, so pena de ser desplazados y vaciados de representación.

#### **i) Instancias institucionales de estudio del fenómeno de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales**

Otro modo de poner sobre el tapete el tema de los repartidores a domicilio a través de plataformas digitales implicaría una acción determinante de la administración laboral en la Argentina (nación y provincias) creando espacios institucionalizados de reflexión, estudio, relevamiento de datos y elaboración de políticas. Dado que en el sistema de relaciones laborales argentino la presencia del Estado ha sido y es una nota definitoria, se destaca como positiva una intervención en el sentido de involucrar a los actores sociales, a las universidades, a los distintos estamentos de la administración, a organizaciones internacionales y a las ONG en torno a un debate sobre el nuevo instrumental organizativo empresarial (digital) y sus consecuencias en el campo del trabajo. Esto también colaboraría con la visibilización de los repartidores, quienes, por ser considerados autónomos, son *a priori* marginados de la tutela laboral o de la representación sindical.

#### **j) La seguridad en el trabajo**

Sea que se considere que las relaciones en estudio, gestadas en la economía de plataformas, son dependientes o, por el contrario, autónomas, no habrá de dudarse de que la seguridad en el trabajo es un problema acuciante para estos trabajadores, como también lo es (o debiera serlo) para toda la sociedad.

---

(35) En similar sentido, en Argentina, ha surgido "Acaba", una plataforma de servicios de "bicimensajerxs autogestionadxs" (así se autodefinen), que se presenta en su fanpage de Facebook de la siguiente manera: "Somos un grupo de personas que dadas las circunstancias actuales nos quedamos sin ingresos y decidimos salir a las calles a hacer mensajería. Pedaleamos hace mucho, nos conocimos cuando fuimos parte de Pedalea como una piba, creemos en la bici como una herramienta empoderadora y volvemos a ella en esta situación de crisis. Circulamos con permiso y con cuidado por toda CABA y zonas cercanas al tren Roca en GBA Sur".

Dentro de los límites de la dependencia, la legislación acude al auxilio del repartidor. Aquí, la ausencia de acciones de seguridad en el trabajo se vincula, más bien, con un problema de mayores y más graves características: una crisis de efectividad o autenticidad de la norma laboral. Por el contrario, en el terreno de la autonomía, la ausencia de norma es la regla.

Lo cierto es que la llamada Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT), N° 24.557, del año 1995, disponía (aún dispone) que “[e]l Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a: [...] b) Los trabajadores autónomos; c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales” (art. 2°). Luego, en el año 1997, el Poder Ejecutivo decidió incorporar a aquellos trabajadores excluidos, y lo hizo en los siguientes términos: “Incorpórase a los trabajadores autónomos al sistema creado por la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo. a) La afiliación de los trabajadores autónomos al sistema en cuestión será progresiva y acorde a las distintas características y modalidades de cada actividad. b) La SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO se encuentra facultada para dictar la normativa necesaria para adecuar el sistema establecido en la Ley citada a cada actividad autónoma y resolver las condiciones y la fecha de incorporación efectiva de los autónomos al sistema” (art. 2°, decreto 491/97). Empero, la SRT jamás se dispuso a “adecuar el sistema” y, al día de la fecha, ni progresivamente, ni de otra manera, los trabajadores autónomos han podido valerse de la protección de la LRT, quedando librados, en materia de seguridad en el trabajo, a su propia suerte.

La necesidad de brindar una protección de estas características, dentro o fuera de la dependencia, también se impone.



## Referencias bibliográficas

Acosta Pérez, Estela (2018), “El futuro del trabajo: La digitalización, el empleo y las capacidades humanas”, en *Pasos a la izquierda*, N° 13, junio, p. 9.

Alonso Olea, Manuel (1979), “Trabajo libre y trabajo dependiente”, en *Estudios sobre derecho individual de trabajo en homenaje al Prof. Mario L. Deveali*, Buenos Aires, Heliasta, pp. 156-157.

Bronstein, Arturo (2005), “Retos actuales del derecho del trabajo”, en *Derecho del Trabajo*, octubre, p. 1367.

Caparrós, Lucas (2018), “La posible acción gremial en torno del ‘crowdwork’”, en Congreso Internacional “El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: desafíos para el trabajo decente”, José Luis Monereo Pérez, Horacio Las Heras y Fabio Tulio Barroso (dirs.), Ediciones Laborum, Granada, pp. 765-780.

Caparrós, Lucas (2019), *Derecho colectivo del trabajo*, Juan Pablo Mugnolo (dir.) Lucas Caparrós y Martín Golcman (coords.), Ediar, Buenos Aires, en prensa.

Carugo, Agustín (2018), “La revitalización de la Recomendación N° 198 de la OIT”, en *Revista de Derecho Laboral*, tomo 2018 / 2, octubre, p. 399.

Ermida Uriarte, Oscar (1993), “Origen, características y perspectivas”, en Oscar Ermida Uriarte y Antonio Ojeda Avilés (eds.), *La negociación colectiva en América Latina*, Editorial Trotta, ERI, Parte III, “La intervención administrativa”, Madrid, p. 108.

Ermida Uriarte, Oscar y Hernández Álvarez, Oscar (2016), “Crítica de la subordinación”, en Kurczyn Villalobos, Patricia, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Etala, Carlos Alberto (2017), *Derecho colectivo del trabajo*, Astrea, Buenos Aires.

Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.

Fernández Brignoni, Hugo (2016), “Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno ‘Uber’: la llamada ‘economía disruptiva’”, en *Derecho Laboral*, tomo LIX, N° 261, enero-marzo, pp. 46-47.

García, Héctor Omar (2000), “Sindicalización de trabajadores marginados, libertad sindical individual y autotutela colectiva: una propuesta de *aggiornamento* del modelo sindical argentino”, en *Derecho del Trabajo*, p. 1022.

García, Héctor Omar (2017a), “La prestación de servicios de transporte ‘bajo demanda’ organizados por plataformas virtuales: un nuevo futuro sale al cruce del Derecho del Trabajo”, en Héctor García (coord.), *Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 7, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe.

García, Héctor Omar (2017b), “La prestación personal de servicios de transporte organizados por plataformas electrónicas (ridesharing) tomando como referencia a la empresa Uber”, en *Derecho del Trabajo*, agosto, p. 1513.

García Vior, Andrea (2014), “Fronteras entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente”, en *Derecho del Trabajo*, p. 28.

Gauthier, Gustavo (2017), “Nuevos desafíos para el Derecho del Trabajo: el caso Uber”, en *Derecho del Trabajo*, agosto, p. 1531-1549.

Golcman, Martín F. (2018), “La prestación de servicios en Uber, ¿es contrato de trabajo? El caso argentino”, en *Revista de Derecho Laboral*, tomo 2018 / 2, octubre, p. 41.

Goldin, Adrián (2001), “Las fronteras de la dependencia”, en *Derecho del Trabajo*, p. 2036.

Goldin, Adrián (2014), “Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio”, en *Relaciones Laborales*, N° 2, pp. 29-46.

Goldin, Adrián (2017), “Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo. Ensayo sobre un itinerario...”, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, N° 10, pp. 977-985.

Goldin, Adrián y Feldman, Silvio (1994), “Protección de los trabajadores. Informe argentino”, disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/--dialogue/documents/genericdocument/wcms\\_203842.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--dialogue/documents/genericdocument/wcms_203842.pdf)

Huws, Ursula, Spencer, Neil H. y Joyce, Simon (2016), *Crowd Work in Europe - Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*, Foundation for European Progressive Studies.

Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris (2018), *Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo N° 94, OIT, Ginebra.

Mercader Uguina, Jesús R. (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia, Tirant lo Blanch, p. 90 y ss.

Monereo Pérez, José Luis (2016), “Transformaciones del trabajo y futuro del derecho de trabajo en la ‘era de la flexibilidad’”, en *Derecho del Trabajo*, N° 10, enero/marzo, p. 41.

Montoya Melgar, Alfredo (2006), *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid.

Mugnolo, Juan Pablo (2014), *Estructura de la negociación colectiva. Influencia de la intervención estatal*, Ediar, Buenos Aires.

Mugnolo, Juan Pablo, Caparrós, Lucas y Golcman, Martín (2019), “Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina (segunda parte)”, en *Derecho del Trabajo*, N° 6, junio.

Ojeda Avilés, Antonio (2007), “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, en *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, N° 60.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006), *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Ginebra*, 5.ª ed. (revisada), Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019a), *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019b), Informe elaborado para la Oficina de País de la OIT para Argentina, sobre las Condiciones laborales en el sector de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina. Una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores, elaborado por Francisca Pereyra, OIT, Buenos Aires.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019c), *Servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina: situación actual y recomendaciones de política*, Oficina de País de la OIT para Argentina, Buenos Aires.

Palomeque López, Carlos Manuel (2010), “Sobre las ‘fronteras móviles’ del derecho del trabajo: los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, en Luis Miguel Camps Ruiz, Juan Manuel Ramírez Martínez y Tomás Sala Franco (coords.), *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, p. 469.

Rodríguez Azcúe, Álvaro (2016), “Economía colaborativa: cobertura de la seguridad social”, en Gustavo Gauthier (coord.), *Disrupción, economía compartida y derecho*, FCU, Montevideo, p. 166.

Rodríguez Fernández, María Luz (2017), “Anatomía del trabajo en la *Platform Economy*”, disponible en: [https://aadyss.org.ar/docs/ANATOMIA\\_DEL\\_TRABAJO\\_EN\\_LA\\_PLATFORM\\_ECONOMY\\_MLRF.pdf](https://aadyss.org.ar/docs/ANATOMIA_DEL_TRABAJO_EN_LA_PLATFORM_ECONOMY_MLRF.pdf).

Rodríguez Fernández, María Luz (2018), “Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica”, en *Teoría & Derecho. Revista de pensamiento jurídico*, N° 23, pp. 70-90.

Rodríguez Fernández, María Luz (2019), “Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales”, en M. L. Rodríguez Fernández (coord.), *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, pp. 57-90.

Sanguinetti Raymond, Wilfredo (1996), “La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿Un criterio en crisis?”, en *Temas Laborales*, núm. 40, p. 53.

Todoí Signes, Adrián (2015), “El impacto de la ‘Uber economy’ en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, en *IUSLabor* 3.

Todoí Signes, Adrián (2017), *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 13, 63-64 y 22, con cita de J. Howe (2006), “The Rise of Crowdsourcing”, en *Wired*, June.

Vega Ruiz, María Luz (2017), “El futuro del trabajo: ¿revolución industrial y tecnológica o crisis del Estado social?”, en *IUSLabor* 1.

## **Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina.**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor.

Para más información sobre esta publicación, contáctese con la Oficina de País de la OIT para Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. Visite nuestro sitio web [www.ilo.org/buenosaires](http://www.ilo.org/buenosaires) o escribanos a [biblioteca\\_bue@ilo.org](mailto:biblioteca_bue@ilo.org)



### **ADVERTENCIA**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

**[www.ilo.org/buenosaires](http://www.ilo.org/buenosaires)**



**Organización  
Internacional  
del Trabajo**



Organización  
Internacional  
del Trabajo