

Universidad Nacional de San Martín

Tesina para obtener el título de Licenciado en Sociología

Carrera de Sociología. Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales.

¿Cuáles protecciones para qué trabajadores?

**Un análisis sobre la producción de regulaciones en torno al
trabajo de reparto por plataformas en un contexto de aislamiento
social.**

Tesista: Ignacio Martín Garay

Director/a: Dra. Lorena Poblete

Buenos Aires.

Octubre de 2023

¿Cuáles protecciones para qué trabajadores?

Un análisis sobre la producción de regulaciones en torno al trabajo de reparto por plataformas en un contexto de aislamiento social.

Autor: Ignacio Martín Garay

Firma:

Evaluator:

Firma:

Directora: Dra. Lorena Poblete

Firma:

Fecha de defensa:

Agradecimientos

Quiero agradecer a la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales. Es la institución donde cursé la carrera que hoy termino, pero también caminé sus pasillos como parte del centro de estudiantes, participé de un espacio de géneros y diversidades, integré el Consejo de Escuela y el equipo de trabajo del CETyD. Esas experiencias fueron posibles porque intervinieron docentes, autoridades y trabajadoras/es no docentes que construyen a diario esta Escuela. Les agradezco a ellas y ellos.

Esta tesina no hubiera sido posible sin la dirección de Lorena Poblete. Hacer esta investigación con su acompañamiento fue una de las experiencias más formativas de mi carrera. Desde la primera reunión dirigió este trabajo con mucho respeto y generosidad, valoró mis propuestas en cada borrador y me dio las ideas precisas para seguir pensando. Estas pocas líneas sintetizan un agradecimiento muy sincero y profundo.

Merecen un agradecimiento los docentes de los talleres de tesis, Pablo Dalle y Matías Bruno, porque en sus aulas surgieron ideas que integran este resultado final. Y Martín Oliva, investigador del Núcleo de Estudios Sociales sobre Regulaciones y Burocracias, quien me ayudó a pensar el capítulo 4 cuando era una hoja en blanco.

En estos años como estudiante conocí a personas –ahora colegas– con quienes compartimos materias, conversaciones e intercambios muy valiosos: gracias a Marina Amabile, Yair Arce, Micaela Coronel, Candela Bahl y Luciano Vattuone. Y a las antropólogas Gloria D'Alessio, Natalia De Lima y Victoria Sanguineti, que fueron un estímulo en el último tramo de la tesina.

Con Charo Solís compartimos la carrera y especialmente el proceso de escritura de nuestras tesinas. Las leímos, nos dimos ánimo, y sin dudas nos convencimos mutuamente de que terminarlas era posible. Sin Yanina Aricuri la carrera no hubiera sido igual. Siempre presente con su escucha atenta y sus consejos, me impulsó a conocer mejor la vida política universitaria. Gracias a ellos por su imprescindible amistad.

A las/os repartidores de plataformas que accedieron a participar de las entrevistas, por su tiempo y la generosidad de haber sumado una actividad virtual más en plena pandemia.

Por último y no menos importante, gracias a mi familia, porque me dio la enorme libertad de sentirme apoyado y acompañado en mi camino de estudiante. Gracias a Emiliano por su apoyo, especialmente en los momentos donde más me costaba sentarme a escribir. Ahora les puedo decir: ¡Terminé la tesis!

Resumen

Esta tesina trata sobre el conflicto en torno a la regulación del trabajo de reparto por plataformas, en un contexto de crisis sanitaria.

La investigación aborda dos mecanismos de producción de normativa que buscaron dar respuesta a la cuestión de las protecciones en el trabajo de reparto. Como es sabido, en Argentina actualmente los trabajadores que se desempeñan como repartidores se insertan en las plataformas a través de la modalidad de trabajo autónomo (monotributo), y de esta manera están privados de varios derechos y protecciones que corresponden al trabajo en relación de dependencia. Las innovaciones regulatorias abordadas en esta investigación se hicieron cargo, cada una a su manera, de la pregunta “¿qué protecciones les corresponden a estos trabajadores de plataformas y cómo garantizarlas?”

Para este trabajo de investigación se realizó la revisión documental y el análisis cualitativo de 6 proyectos legislativos y 3 procesos judiciales por despidos. Estos expedientes fueron iniciados o promovidos durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio, entre marzo de 2020 y febrero de 2021.

Los hallazgos pueden presentarse para cada uno de estos mecanismos de producción de normativa por separado. En cuanto a la vía legislativa, se encontró que los legisladores propusieron otorgar protecciones a través de dos grandes marcos normativos: por un lado, a través de la existente Ley de Contrato de Trabajo; por el otro, mediante la creación de estatutos específicos para la actividad. Los distintos proyectos implican niveles diferenciales de protecciones (mayores o menores) para los trabajadores; según la forma en la que conciben a estos sujetos.

En términos de la vía judicial se halló que los trabajadores iniciaron sus reclamos ante los juzgados laborales luego de ser bloqueados en las respectivas plataformas. Algunos optaron por demandar su restitución inmediata, mientras que otros decidieron reclamar sus indemnizaciones. Una vez iniciadas las demandas, los expedientes discurrieron por cuestiones formales que están muy alejadas de la cuestión de fondo, lo cual produce una demora tal que anula la posibilidad de otorgar protecciones a estos trabajadores a su debido tiempo. Los juicios laborales constituyen una solución poco óptima para otorgar protecciones a los trabajadores bloqueados por las plataformas, en un tiempo razonable.

Índice general

Introducción	7
Presentación del problema	7
Aspectos metodológicos.....	9
Estructura de la tesina	10

Capítulo 1. Economía digital y capitalismo de plataformas

¿Qué es la economía digital?.....	12
¿Economía digital es lo mismo que economía de plataformas?.....	14
Eje 1: Entre la colaboración y la explotación.....	15
Eje 2: El espacio como eje diferenciador	18
El modelo de negocios en la economía de plataformas: ¿hay algo más allá de la monopolización?	21

Capítulo 2. Las plataformas digitales de reparto en Argentina y sus “colaboradores”

Características sociodemográficas de los trabajadores	27
La centralidad de los migrantes.....	28
El modelo de organización del trabajo	30

Capítulo 3. Cuestiones normativas relativas al trabajo en plataformas

Trabajo asalariado, trabajo autónomo y trabajo atípico en Argentina	33
¿Qué tipo de trabajo es el trabajo de plataformas?.....	34

El trabajo en plataformas como manifestación de la desestandarización contractual	36
Los indicadores de laboralidad en la actividad de reparto por plataformas	37
Normas laborales vigentes y representación colectiva en el servicio de reparto	40

Capítulo 4. Las protecciones, entre el Congreso y los tribunales laborales

4.1 Proyectos legislativos.....	44
Proyectos dentro del marco de la Ley de Contrato de Trabajo	44
Proyectos de estatutos específicos.....	46
4.2 Procesos judiciales	50

Conclusiones	58
---------------------------	----

Bibliografía citada	60
----------------------------------	----

Bibliografía consultada	63
--------------------------------------	----

Regulación consultada	64
------------------------------------	----

Introducción

Presentación del problema

Desde que iniciaron sus operaciones en 2018, las plataformas digitales de reparto fueron ganando protagonismo en el sector de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Durante 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por la pandemia de Covid-19, los trabajadores de las plataformas *Rappi*, *Glovo* y *PedidosYa* cobraron visibilidad y relevancia, ya que su actividad fue considerada esencial y exceptuada del aislamiento social obligatorio (Decreto 297/2020). Como afirman López Mourelo *et al* (2020), el cierre obligatorio de muchas tiendas físicas y la cautela presente en la sociedad por la posibilidad del contagio al exponerse al contacto con otras personas, llevaron a que los consumidores se volcaran al comercio electrónico. Esto favoreció el desacople de las plataformas digitales respecto de las consecuencias negativas de la crisis sanitaria y el aislamiento social (Míguez y Filipetto, 2021) y, de este modo, generó una oportunidad de crecimiento para el trabajo de mensajería y reparto comandado por plataformas, cuando los comercios grandes y pequeños encontraron en ellas la única solución para poder seguir comercializando sus productos. Desde el comienzo de la crisis sanitaria, los trabajadores de reparto de estas plataformas cubrieron con su trabajo necesidades diversas de la población, como la entrega de comidas preparadas por locales gastronómicos, compras de mercadería y productos diversos, o el transporte de objetos entre los hogares y las empresas.

La circulación de estos actores por las calles en los momentos más estrictos del aislamiento social generó una mayor visibilización de esta “nueva” ocupación, y reposicionó en el debate público la pregunta sobre cómo garantizar protecciones para ella –cuestión que ya había sido puesta a debate por los trabajadores de reparto¹. En efecto, un estudio del Observatorio de Plataformas de Trabajo del CITRA midió las expresiones sociales sobre la conflictividad laboral en plataformas de reparto, generadas en distintas redes sociales, foros y portales de noticias, y encontró que la conversación pública vinculada a esta cuestión tuvo un mayor

¹ La primera acción de protesta en Argentina se remonta a julio de 2018, cuando trabajadores de Rappi y Glovo realizaron un paro en sus actividades como respuesta ante un cambio en la forma de asignación de los pedidos. Aunque las principales demandas movilizadas recibieron el rechazo de las empresas, los trabajadores lograron instalar en el debate público la tensión entre el modelo de autoempleo promovido por las plataformas y el control ejercido sobre la organización del trabajo (Perelman, 2023). Por otro lado, la acción derivó en un primer sindicato de trabajadores de plataformas, la Asociación de Personal de Plataformas (APP) (Ottaviano *et al*, 2019; Míguez y Diana Menéndez, 2022).

volumen entre marzo de 2020 y marzo de 2021, durante el período más duro de la pandemia, y luego descendió durante 2021 y 2022 (Arias *et al*, 2022).

El conflicto principal sobre las protecciones en el trabajo de reparto a través de plataformas digitales radica en que los trabajadores se insertan como colaboradores independientes o autónomos (a través del régimen simplificado o monotributo). Esto significa que trabajan por fuera de una relación de dependencia laboral que los vincule a la empresa detrás del software. *Rappi*, *Pedidos Ya* y *Glovo* se presentan sólo como la base tecnológica en la cual interactúan el demandante de un servicio (cliente) con un prestador (repartidor); es decir, como meras facilitadoras de una prestación de servicios. Para los repartidores de plataformas, su inserción como autónomos implica que están exentos de los estándares del trabajo asalariado; por ejemplo, regulación del salario mínimo, límites a la cantidad de horas diarias de trabajo, protección frente al despido sin causa, licencias pagas por enfermedad, maternidad o paternidad. Además, impide su organización en instancias legalmente reconocidas de representación gremial y de negociación colectiva (Ottaviano *et al*, 2019; Goldin, 2020). En palabras de Míguez y Diana Menéndez, la condición de autónomos coloca a los repartidores en “un conflicto completamente desinstitucionalizado, sin cauce y, salvo contadas excepciones, sin regulación alguna” (2022, p. 265).

Esta situación de desprotección llevó a que los trabajadores reclamaran un marco de derechos para su actividad, y generalmente el argumento esgrimido se basó en afirmar que la pretendida autonomía de su actividad es, en realidad, el encubrimiento de una relación laboral no declarada por las empresas. También la literatura especializada trabajó con fuerza la oposición entre autonomía y dependencia, indagando qué características de este trabajo lo acercarían o no a la definición normativa de la relación dependiente. En otras palabras, se buscó afirmar la existencia de una relación dependiente como “llave maestra” (Goldin, 2020, p. 17) que, en caso de demostrarse, habilitaría la aplicación plena del derecho laboral y sus estándares protectores.

Ciertamente, al momento de la escritura de esta tesina esta cuestión no encontró aún una regulación que defina si existe una relación de dependencia o si, por el contrario, corresponde que los repartidores se vinculen como autónomos, tal como sucede actualmente. El objetivo de esta tesina es analizar dos mecanismos de producción de normativa que intentaron dar respuesta, en el contexto del aislamiento social por la pandemia, a la cuestión de las protecciones en el trabajo de reparto por plataformas: los proyectos de ley y las sentencias judiciales.

Aspectos metodológicos

Para este trabajo de investigación realicé un análisis en dos tiempos. Un primer tiempo corresponde al trabajo realizado durante los talleres de redacción de tesis de la licenciatura en Sociología de la Escuela IDAES, entre fines de 2019 y fines de 2020. En este período las investigaciones disponibles sobre trabajo de plataformas en Argentina eran todavía incipientes², y me había propuesto que el principal material de análisis de la tesina fueran entrevistas a trabajadores. Todavía el trabajo por plataformas era un tema muy novedoso, lo que volvía atractivo entender qué pensaban los propios trabajadores sobre su actividad, cómo recibían la idea que circulaba de que eran “sus propios jefes” y cómo veían la posibilidad de organizarse, entre otros interrogantes. En esa línea, realicé entre agosto y octubre de 2020 tres entrevistas virtuales semiestructuradas a trabajadores de plataformas de reparto en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Luego, surgió como obstáculo para la realización del trabajo de campo la dificultad de encontrar nuevos entrevistados a través del método de bola de nieve, posiblemente debido a que se trata de una “población oculta” (Haidar, 2020; Haidar y Pla, 2020). Además, con el alargamiento de las restricciones por la pandemia, muchos de los contactados referían que se encontraban trabajando demasiadas horas por día y no estaban disponibles para brindar una entrevista; o bien no se sentían a gusto con la idea de sumar otra actividad por Zoom o Meet, en un momento donde pasaban por esas plataformas las principales actividades educativas, laborales e incluso sociales.

De esta manera, y ante el acceso a nuevas lecturas de un campo de investigaciones más consolidado, la pregunta de investigación se fue desplazando. Por un lado, era posible leer investigaciones que profundizaban en la dimensión cualitativa con un número considerable de entrevistados o grupos focales (Haidar, 2020; Haidar y Pla, 2020; Elbert y Negri, 2021; Míguez y Diana Menéndez, 2022; Pereyra y Poblete, 2022), por lo cual aquellas preguntas iniciales de esta tesina eran respondidas y superadas en su alcance. Al mismo tiempo, un interés personal me llevó a interesarme más por la discusión pública sobre la regulación (dado que proliferaban los debates en la prensa y en los foros, así como las investigaciones académicas). A partir de la búsqueda de documentos pude dar con nuevos materiales empíricos, que devinieron el material

² En 2019 se publicó la primera investigación del CIPPEC, pionera en la caracterización de los trabajadores de plataformas en Argentina, que presentó un panorama general de más de 15 plataformas operativas en el país (no solo las dedicadas al reparto). Avanzado el año 2020, en octubre, se publicaron un primer trabajo de la OIT y una investigación del Instituto Gino Germani (UBA), ambas focalizadas específicamente en las plataformas de reparto. En diciembre de 2020 se difundió una segunda investigación de la OIT al respecto. Estos trabajos de investigación se desarrollan en el capítulo 2.

de análisis del último capítulo de la tesina: los proyectos legislativos para regular el trabajo de plataformas, y los procesos judiciales iniciados por trabajadores despedidos.

Por un lado, los proyectos de ley se obtuvieron a partir de la búsqueda mediante palabras claves de los sitios de la Cámara de Diputados (www.hcdn.gob.ar/proyectos/index.html), y de la Cámara de Senadores (www.senado.gob.ar/parlamentario/parlamentaria/). Por el otro lado, se relevaron los procesos judiciales iniciados por trabajadores despedidos durante el ASPO contra las empresas. La consulta se realizó a través del Sistema de Consulta Web del Poder Judicial de la Nación (<http://scw.pjn.gov.ar/scw/home.seam>). Se realizó una primera búsqueda “Por parte”, filtrando como jurisdicción a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNT), lo que permite ceñir la exploración al ámbito del fuero laboral. Luego se seleccionó en el segundo filtro el “Tipo: Demandado”, y en el filtro de “Parte” se rastrearon, respectivamente, las razones sociales RAPPI ARG S.A. y a REPARTOS YA S.A. Así se obtuvo una lista de todos los expedientes judiciales en curso, aproximadamente 100 para cada empresa, y luego se avanzó con una primera lectura del documento inicial de cada causa, la demanda, para determinar cuáles correspondían a despidos producidos entre marzo de 2020 (inicio del ASPO) y febrero de 2021 (transición del ASPO al DISPO: “Distanciamiento social preventivo y obligatorio”). Para ese período, existen 36 demandas laborales iniciadas por trabajadores despedidos por *Rappi y Pedidos Ya*.

En síntesis, para este trabajo de investigación se optó por una metodología cualitativa basada en el análisis de dos mecanismos de producción de normativa sobre el trabajo de reparto por plataformas durante el aislamiento social: 6 proyectos legislativos y 3 procesos judiciales³. En el capítulo 3, se incorporan elementos obtenidos en las entrevistas, cuando permiten ilustrar algunas características de este universo de trabajadores desde su propia mirada.

Estructura de la tesina

La tesina está organizada en cuatro capítulos. El primero presenta un análisis de la economía digital, sus características generales y una explicación orientada a destacar los aspectos realmente novedosos del fenómeno. Sin desestimar las particularidades que presenta en la actualidad, en este capítulo se enfatiza que las empresas capitalistas han buscado constantemente nuevos caminos para obtener ganancias, nuevos mercados y métodos de

³ Por decisión de mi directora de tesina, solo se incluyen 3 procesos para analizar la judicialización del conflicto. Se espera desarrollar los restantes en una futura investigación. Los procesos seleccionados fueron considerados más relevantes y significativos, como se explica en el capítulo 4.

explotación. En este sentido, se busca explicar cómo se inscriben las plataformas –y más específicamente las plataformas de reparto– en este escenario de búsqueda por una mejora en la rentabilidad.

El segundo capítulo ofrece una caracterización de los trabajadores que se inscriben en esta modalidad en Argentina y el modo de organización del trabajo, a fin de entender quiénes son estos trabajadores, cuáles son sus motivaciones, y de qué formas realizan su tarea.

En el tercer capítulo, presentamos los aspectos jurídicos relativos a los trabajos de plataformas de repartos a domicilio, con el propósito de analizar cómo se inscriben en los marcos normativos que regulan las relaciones laborales en nuestro país. A partir de la revisión de la literatura, presentamos los principales argumentos a favor y en contra de la existencia de una relación asalariada del trabajador con la plataforma, así como los análisis existentes sobre la incompatibilidad (o no) de este trabajo con el marco laboral vigente en nuestro país. Por último, discutimos si el acceso a las protecciones sociales y a la sindicalización pueden alcanzarse únicamente a través de la “llave maestra” de la dependencia laboral.

Finalmente, en el cuarto capítulo analizamos un corpus de proyectos de ley y procesos judiciales de trabajadores despedidos, iniciados o promovidos durante la vigencia del aislamiento social (ASPO), entre marzo de 2020 y febrero de 2021. Allí indagamos las formas mediante las cuales se buscó producir normativa a través de dos vías, la legislativa y la judicial, sobre las protecciones del trabajo de reparto por plataformas, en el contexto de crisis sanitaria.

Capítulo 1. Economía digital y capitalismo de plataformas

Comprender el trabajo a través de plataformas digitales requiere una explicación de los distintos conceptos que proliferan en la literatura sobre el tema. “Economía digital”, “economía de plataformas”, “economía colaborativa” (*sharing economy*), “economía bajo demanda” (*on demand economy*), “economía de los pequeños encargos” (*gig-economy*), “uberización de la economía” ... ¿Son todas formas equivalentes de referirse a lo mismo? Los términos, evidentemente novedosos, ¿implican necesariamente que los fenómenos que designan son absolutamente nuevos? Frente a un fenómeno que se nos presenta como inédito, este capítulo busca precisar los conceptos hallados en la literatura, y entender qué lugar ocupan las plataformas de reparto en el mundo de la economía digital y el capitalismo de plataformas.

¿Qué es la economía digital?

En el artículo “¿Qué puede un bit?”, Mallamaci *et al* (2020) historizan la estructura socioeconómica llamada “economía digital”. Los autores señalan que, desde hace cinco décadas, diversos campos se ocuparon de estudiar los nuevos tipos de relaciones sociales que generan las tecnologías de la información y la comunicación, e indagan especialmente en la transformación de los datos digitalizados en un recurso económico estratégico. Mallamaci *et al* encuentran lo que llaman un “campo discursivo apologético” de una pretendida revolución digital, articulado sobre dos ideas principales: i) el ingenio técnico de individuos excepcionales que producen cambios trascendentes; y ii) la evolución progresiva como criterio positivista del avance tecnológico. Estos discursos apologéticos –la “pastoral tecnocrática”, en palabras de Galliano (2020)– suponen una teleología en la cual una sucesión de descubrimientos se impone por su superioridad tecnológica, considerando a la tecnología el motor de la historia (Mallamaci *et al*, 2020). Desde una perspectiva crítica, el texto propone una operación conceptual diferente. Afirma que la tecnología no procede desde fuera de las relaciones sociales, sino que es parte de un entramado de dinámicas y conflictos entre sujetos históricos. Sin negar que la técnica ha complejizado sus invenciones y colaborado en la superación de problemas concretos a lo largo de la historia, los autores proponen una interpretación que incorpore las luchas de los agentes. De esta forma, los desarrollos tecnológicos de la economía digital, centrados en el procesamiento de flujos de información, deben estudiarse “no como una consecuencia natural de las interacciones en la red, sino como un recurso que se produce en un tejido de poder tecnosocial” (Mallamaci *et al*, p. 216).

En un sentido preliminar, economía digital hace referencia a aquellos negocios que dependen cada vez más de las tecnologías de la información, datos e internet para su modelo de negocios. Es decir que no se trata de un sector de la economía –incluso atraviesa a sectores tradicionales como la manufactura, la minería o los servicios– sino de una “infraestructura” (Srnicek, 2018, p. 12). Recuperamos aquí la definición que dan Mallamaci *et al*, quienes conciben a la economía digital como “un proceso de incorporación de la tecnología de la información, datos e internet a la producción, distribución, consumo e intercambio de bienes y servicios” (2020, p. 218).

El surgimiento de la economía digital es el resultado de la convergencia entre el avance de las investigaciones sobre las tecnologías de la información y la comunicación –particularmente, los desarrollos en los que trabajaron desde 1930 la comunidad científica, las universidades, el Estado y el complejo militar-industrial estadounidense–, el impulso del sector financiero y una reconfiguración cultural, política y económica a nivel global (Mallamaci *et al*, 2020; Galliano, 2020), que se inició en la década de 1970. Srnicek (2018) sostiene que, a partir de esa década, el capitalismo enfrentó una caída sostenida de productividad y rentabilidad de la manufactura en las principales potencias: Estados Unidos, Japón y Alemania. De este modo, se volcó hacia los datos como un modo de mantener el crecimiento económico y la vitalidad de cara al sector productivo. Hacia 1990, las tecnologías de la comunicación y la información otorgaron una base de infraestructura para la economía digital, con la proliferación de las *punto com* e internet. Srnicek analiza esta década como una respuesta de clase al desplome de la rentabilidad de la manufactura, impulsada por capitales de riesgo y sectores financieros que invirtieron en empresas de tecnología. Como último hito, el autor señala que, frente a la crisis global de 2008, las respuestas de las potencias giraron en torno a la política monetaria y a la baja en las tasas de interés. Combinadas con la expansión de paraísos fiscales y los aumentos en los ahorros de las grandes corporaciones, esto dejó en disponibilidad un gran exceso de dinero, que desde entonces encontró en las empresas de tecnología una tasa de ganancia aceptable. En síntesis, como argumentan Mallamaci *et al* (2020), la nueva economía digital no puede pensarse sin considerar la pugna entre diversos proyectos políticos y económicos frente a la caída en la tasa de ganancia desde la década de 1970, que consolidó un ascenso de la elite económica financiera y una transformación en los modos de acumulación a escala mundial. Si al comienzo de este capítulo planteamos la inquietud sobre si los fenómenos de la economía digital –con sus términos nuevos proliferando en la literatura– son efectivamente novedosos, en este punto ya podemos responder que la economía digital sí representa una novedad, dentro del mismo patrón de acumulación capitalista.

¿Economía digital es lo mismo que economía de plataformas?

Entendiendo que hay aspectos novedosos en la reproducción de un patrón de desarrollo capitalista, queda por indagar si los conceptos de economía digital y economía de plataformas corresponden a un mismo fenómeno. En otras palabras, ¿da lo mismo hablar de economía digital que hablar de economía de plataformas?

Retomando la tesis de Srnicek (2018), ante la caída sostenida en la tasa de ganancia de la manufactura desde la década de 1970, el capitalismo encontró en los datos un modo de mantener el crecimiento con una rentabilidad aceptable. En el siglo XXI, los datos cobraron una centralidad cada vez mayor para las empresas. La recopilación de datos depende actualmente de una vasta infraestructura para detectar, grabar y analizar información y se nutre, como señala Míguez (2020), del aporte de millones de usuarios de internet y plataformas que con el solo uso entregan a diario una miríada de datos personales a las empresas.

En este escenario, las plataformas emergieron como un modelo de negocios propio de la economía digital. En un sentido amplio, las plataformas son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen (Srnicek, 2018, Míguez, 2020), es decir que se posicionan como intermediarias entre distintos usuarios: clientes, anunciantes, productores, proveedores de servicios, entre otros. Su principal virtud radica en que brindan una infraestructura básica para mediar entre diferentes grupos, dotándolas de una enorme versatilidad para ser aplicadas y utilizadas en distintos sectores: transporte de pasajeros (Uber, Cabify), alojamiento (Airbnb), mantenimiento y limpieza del hogar (Zolvers, HomeSolutions), mensajería y cadetería (Rappi, PedidosYa), entre otros. En este punto, volvemos sobre Srnicek que sostiene que el capitalismo exige que las empresas busquen constantemente nuevas formas de obtener ganancias, nuevos mercados y métodos de explotación. Desde esta perspectiva, debemos analizar a las empresas detrás de las plataformas como actores económicos dentro de un modo capitalista de producción. La aparente novedad de las plataformas no debe hacernos perder de vista que estas plataformas se inscriben en tendencias de plazos más largos; es decir, la reorientación del capitalismo global ante la caída de la rentabilidad de la manufactura.

Abordemos ahora el interrogante planteado en este apartado. Si anteriormente definimos a la economía digital como un proceso de creciente incorporación de la tecnología de la información, los datos e internet a la producción y circulación de bienes y servicios, podemos ver que la economía de plataformas refiere más específicamente al modelo de negocios típico de nuestra época, por su enorme capacidad de extraer y controlar una inmensa cantidad de datos.

Como quedó planteado al inicio, el objetivo de este capítulo es tamizar los múltiples y disímiles conceptos que aparecen cuando abordamos el fenómeno de las plataformas. Es necesario porque, en definitiva, buscamos comprender cabalmente qué son las plataformas de reparto, las que constituyen el interés último de esta investigación. Luego de haber aclarado la especificidad de las plataformas en tanto modelo de negocios propio de la economía digital, presentamos a continuación los criterios principales de demarcación que aparecen como relevantes en la literatura sobre economía de plataformas. En este sentido, las investigaciones sobre el tema pueden presentarse a partir de dos preguntas que a su vez articulan dos ejes de análisis. Primero, ¿las plataformas sirven para colaborar entre iguales o para que unos exploten a otros? (eje 1: colaboración/explotación). En segundo lugar, ¿en qué espacio llevan adelante su objetivo? (eje 2: online/offline/global/localizado).

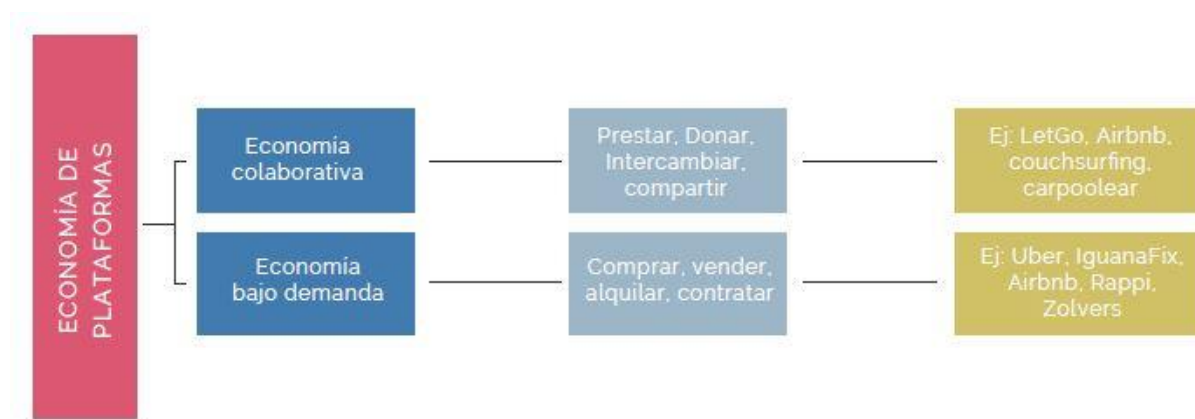
Eje 1: Entre la colaboración y la explotación

Una distinción frecuente entre plataformas surge de analizar sus objetivos o fines, lo que permite trazar una primera línea divisoria a partir del criterio de la búsqueda del lucro *versus* la colaboración entre iguales. Este aspecto es de especial interés ya que, como veremos a lo largo de esta tesina, los posicionamientos de las plataformas en general, y de las plataformas de reparto en particular, se articulan sobre la idea de ser un espacio libre de imposiciones, donde un colaborador autónomo decide convertir tiempo libre en ingresos y se encuentra, mediante la plataforma, con un usuario interesado en ofrecerle un pago por una tarea específica. De esta oposición surge una distinción conceptual entre economía colaborativa y economía bajo demanda, tal como recuperan Madariaga *et al* (2019).

La economía colaborativa, o *sharing economy*, refiere a un modelo de plataforma basado en la interacción entre grupos de iguales, o de particular a profesional, cuyo objetivo es aprovechar recursos infrautilizados, y donde puede existir o no una contraprestación monetaria entre los usuarios (sin fin lucrativo). Un ejemplo es la plataforma CarpooleAR, que conecta a personas para compartir viajes en auto entre ciudades; en este caso, el conductor particular que cuenta con un recurso infrautilizado, asientos libres, puede conectarse con una persona interesada en realizar su mismo trayecto, dividiendo equitativamente los costos asociados (combustible, peajes, etc.). Por otro lado, la economía bajo demanda (*on demand economy*) denota un modelo basado en la intermediación, usualmente de profesional a consumidor, con fines de lucro para el proveedor de bienes o servicios y que le genera a este un beneficio. En contraposición al

ejemplo anterior, la plataforma Uber también conecta a conductores de autos con pasajeros, pero existe un pago “por pieza” (viaje), y la plataforma intermedia o gestiona ese pago.

Cuadro 1. Caracterización de plataformas según su finalidad lucrativa o no lucrativa



Fuente: Madariaga *et al* (2019), p. 16

De esta diferenciación se deriva un primer esquema de análisis que, frente a cada plataforma, analiza si su fin es lucrativo y por lo tanto se inscribe en la economía bajo demanda; o bien si la plataforma en cuestión promueve la colaboración sin fines de lucro y de este modo se inserta en la economía colaborativa. En este punto, es necesario presentar un análisis que complejiza esta primera distinción. Desde una perspectiva antropológica, Reygadas (2017) discute con las clasificaciones taxativas a partir del criterio lucro / no lucro, y sostiene que las distintas interacciones que se producen mediadas por el uso de las redes digitales son muy heterogéneas y comparten elementos de ambos polos. Según este autor, la economía digital genera relaciones de producción, distribución y consumo que, lejos de ser monolíticas, participan de configuraciones donde se entrecruzan actores, relaciones de poder y lógicas muy disímiles. En su artículo, identifica diez tipos ideales de interacción en las redes digitales, y propone ubicarlas en un *continuum*: en un extremo se ubican las interacciones que más tienden a compartir (por ejemplo, subir una foto a Facebook o Instagram para compartirla con familiares); mientras que en el otro extremo encontramos las interacciones puramente orientadas a concentrar y acaparar datos, saberes, códigos y beneficios económicos (como el caso extremo del fraude cibernético, mediante el cual una persona obtiene información de otra para utilizarla en otra actividad ilegal, como un fraude o robo) (Reygadas, 2017). Desde esta mirada, se consideran y analizan las interacciones antes que las plataformas como un todo. Esto permite un análisis en profundidad

del funcionamiento de las plataformas, ya que al interior de cada una podemos encontrar interacciones más o menos lucrativas, así como interacciones que se presentan como dones, cuando en verdad son falsos dones (Reygadas, 2017), que finalmente son valorizadas en el mercado y generan beneficios para los actores económicos que controlan las plataformas.

Cuadro 2. Interacciones digitales en el continuum compartir/acaparar



Fuente: Reygadas (2017), p. 84

En síntesis, la literatura sobre economía de plataformas encuentra dos tipos de plataformas, y agrupa bajo el concepto de economía bajo demanda a aquellas cuya finalidad es la búsqueda del lucro, en oposición a la economía colaborativa. Por lo tanto, caben en la economía bajo demanda las plataformas que promueven relaciones propiamente mercantiles (compra, venta, alquiler, contratación de bienes y servicios). Con este marco conceptual, distintas investigaciones buscan dilucidar si las plataformas de reparto son esencialmente un espacio de intercambio entre iguales, y por lo tanto las condiciones de tal intercambio no se inscriben en una compra-venta de fuerza de trabajo (como proponen las empresas titulares de las plataformas); o bien si plataformas como *Rappi*, *Glovo* o *PedidosYa* son espacios donde se explota fuerza de trabajo, y por lo tanto les corresponden los marcos normativos que regulan tal explotación (el derecho laboral). Finalmente, presentamos una mirada antropológica que problematiza esta distinción y, a cambio, propone un *continuum* de interacciones digitales donde se pueden ubicar distintas acciones que realizan las plataformas con sus usuarios. Si en un principio resulta relevante identificar si una plataforma está orientada principalmente a la búsqueda del lucro, esta última perspectiva permite analizar las acciones aparentemente altruistas de plataformas, que no implican que no busquen una ganancia. En otras palabras, el

hecho de que las plataformas promuevan distintas acciones aparentemente altruistas hacia ciertos usuarios (“repartí cuando quieras”, “sumate como repartidor con tu residencia precaria”, “elegí tus horarios”) no implica que sean un espacio de encuentro entre iguales: “No todo es altruismo, reciprocidad y creación de comunidad (...) en las interacciones sin fines de lucro” (Reygadas, 2017, p. 84).

Eje 2: El espacio como eje diferenciador

Una segunda diferenciación se relaciona con la cuestión del espacio. Distintos autores parten de observar que las operaciones de las plataformas se despliegan en un espacio diferente, algo que puede parecer evidente y a la vez genera conceptualizaciones distintas según lo que se observe con más detalle. El amplio abanico de plataformas que existen actualmente permite conectar a trabajadores en distintas partes del mundo para ejecutar una tarea en línea, o bien para ejecutarla fuera de línea; mientras que las plataformas de reparto conectan en el espacio digital a usuarios que se encuentran cerca, para luego concretar esa convocatoria localmente. Este segundo eje articulado sobre la distinción en línea (online) *versus* fuera de línea (offline) encuentra distintas respuestas según aquello donde cada autor pone el foco: unos analizan el espacio donde se produce la solicitud de quien demanda un servicio (convocatoria), y otros apuntan a estudiar el espacio en el cual se lleva a cabo la tarea en cuestión – independientemente de cómo se haya producido la convocatoria.

Todolí Signes (2015; 2017) trabaja a partir del concepto de *crowdwork* y define a las plataformas de reparto como *crowdwork offline* específico. El *crowdwork* consiste en tomar la prestación de un servicio y descentralizarla, a través de un llamamiento o convocatoria por internet a un grupo indefinido, descentralizado y generalmente grande de personas. A partir de allí, distingue a aquellas plataformas en las que la prestación del servicio se ejecuta y concreta fuera de línea (aunque la convocatoria se gestiona en línea), y por lo tanto se encuentra restringida a los mercados locales (Mugnolo *et al*, 2020), a eso refiere que las plataformas de reparto sean *offline*. Finalmente, se trata de empresas que pertenecen a un sector concreto (delivery, limpieza del hogar, transporte de pasajeros, etc.), y el cliente recurre a ellas con la intención de obtener una prestación de servicios específica. Es decir, no se trata de empresas que ofertan todo tipo de servicios (*crowdwork* genérico) del tipo “tablones de anuncios” (Todolí Signes, 2017; Mugnolo *et al*, 2020). Otro concepto que utilizan estos autores como sinónimo

del *crowdwork offline* específico es el de *uberización* de la economía (*uber economy*), en referencia a la plataforma Uber, exponente de este modelo de negocios.

Otra conceptualización estrechamente relacionada con la cuestión del espacio es la que presenta De Stefano (2016). Este autor parte del concepto de economía de los pequeños encargos, o economía de la changa (*gig economy*), en virtud de que la prestación de servicios que realizan los trabajadores consiste en microtareas específicas, frecuentemente repetitivas y de poca importancia. Este ámbito de la economía agrupa dos formas de trabajo, y en esta oposición introduce la pregunta por el espacio: ¿dónde se ofrecen y asignan los encargos? De esta forma distingue entre el “*crowdwork*” y el “trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles”. Por un lado, entiende por *crowdwork* al trabajo que se lleva a cabo a través de plataformas online que reúnen a empresas e individuos, conectando a clientes y trabajadores de todo el mundo para realizar tareas puntuales (microtareas), extremadamente fragmentadas, y cuya complejidad va desde la mínima superación de las capacidades de la inteligencia artificial hasta trabajadores con alta capacitación (De Stefano, 2016; Madariaga *et al*, 2019). Así, por ejemplo, en plataformas como Amazon Mechanical Turk los trabajadores transcriben textos escaneados, identifican fotos o completan encuestas, mientras que en otras como Upwork o Workana pueden hacer trabajos que requieran mayores habilidades, como diseñar logotipos, traducir textos o crear páginas web. Independientemente de sus competencias, todos estos trabajadores o *crowdworkers* tienen en común que son contratados individualmente por empresas o clientes para realizar una tarea puntual, por un valor acordado y sujeta a control; cuya concreción implica el fin de la relación con el demandante del servicio (De Stefano, 2016; Madariaga *et al*, 2019). Por otro lado, el autor denomina trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles a aquel que se ofrece y se asigna utilizando aplicaciones móviles, relacionadas a actividades tradicionales para que puedan ejecutarse a nivel local, como transporte, limpieza o encargos.

Cuadro 3. Dos formas de conceptualizar a las plataformas de reparto, según el espacio donde se asignan o ejecutan las tareas

Punto de partida	¿En qué espacio se ejecuta la tarea en cuestión?	¿La plataforma ofrece servicios específicos?
<i>Crowdwork</i> entendido como la descentralización de un servicio, a través de una convocatoria a un grupo grande, indefinido y descentralizado de personas. (Todolí Signes 2015, 2017)	Fuera de línea, a nivel local (de la puerta del restaurante hasta el domicilio del usuario cliente): <i>Crowdwork offline</i>.	Servicios específicos (delivery, limpieza, transporte de pasajeros, etc.): <i>Crowdwork offline específico</i>. También llamado <i>uberización de la economía</i>.

Punto de partida	¿En qué espacio se asignan las tareas?
<i>Gig economy</i> entendida como ámbito de la economía donde proliferan los pequeños encargos o microtareas específicas, repetitivas y de poca importancia. (De Stefano, 2016)	A través de aplicaciones móviles, para su posterior ejecución a nivel local y en actividades tradicionales (encargos, limpieza, transporte): <i>Trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles</i>.

En síntesis, según el esquema propuesto por autores como De Stefano (2016), la economía de los pequeños encargos se define centralmente por la realización de microtareas, e incluye en su interior dos formas de trabajo, una relacionada con mercados globales (*crowdwork*) y otra con mercados locales (trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles). En oposición, la conceptualización de autores como Todolí Signes (2017) parte de la acción de descentralizar la prestación de un servicio mediante una convocatoria a un número indefinido de personas (*crowdwork*) como criterio principal, para luego diferenciar aquellas prestaciones que se perfeccionan en línea (*online*) de las que lo hacen fuera de línea (*crowdwork offline*), así como las plataformas que ofrecen servicios específicos de las genéricas.

El modelo de negocios en la economía de plataformas: ¿hay algo más allá de la monopolización?

Hasta aquí, argumentamos que las empresas que gestionan las plataformas son actores económicos dentro de un modo capitalista de producción y, como tales, están en búsqueda constante de nuevas formas de obtener ganancias. También definimos a las plataformas como infraestructuras digitales sobre las cuales interactúan distintos grupos. Este último punto merece una reflexión más extensa.

Las plataformas como *Uber*, *Zolvers*, *PedidosYa* y *Rappi* se posicionan a sí mismas entre distintos usuarios, como un espacio para que estos desarrollen sus actividades. Clientes, comerciantes, trabajadores, anunciantes y productores de lo más disímiles se encuentran a diario en distintas plataformas. Esta es la clave de las plataformas digitales sobre otros modelos de negocios tradicionales, ya que al ser el terreno donde tienen lugar las interacciones entre usuarios acceden de forma privilegiada al registro y manejo de esos datos digitalizados. Las plataformas producen y dependen de “efectos de red” (Srnicek, 2018, p. 46): a mayor cantidad de usuarios, más valiosa se vuelve esa plataforma para los demás, tanto para los usuarios activos como para los que todavía no lo son. Más usuarios equivalen a más interacciones y, sobre todo, a más datos para perfeccionar la oferta de la plataforma. Srnicek (2018) sostiene que los efectos de red generan una tendencia natural hacia la monopolización, ya que las plataformas que compiten por un mismo mercado –podríamos pensar en *Rappi*, *PedidosYa* y *Glovo*– se encuentran en una carrera abierta en la cual la ganadora se lleva todo. Según este autor, hasta que una de las empresas no alcance el estatus de monopolio, su rentabilidad se explica nada más que por el traslado de costos hacia los “colaboradores” y las bajas remuneraciones, y no por algo propiamente sustancial al modelo de negocios.

Para incrementar la cantidad de usuarios las plataformas despliegan estrategias como la de subvenciones cruzadas, mediante la cual una rama de la compañía reduce el precio de un producto o servicio, mientras que otra rama sube los precios para cubrir estas pérdidas (Srnicek, 2018). Incluso algunas plataformas ofrecen acceso gratuito o algún recurso digital (buscador, libros, participación en una red social, espacio para difundir publicaciones académicas), en pos de fidelizar al usuario y extraer información sobre sus prácticas de consumo. Si hace más de dos siglos Adam Smith nos advertía que no obtenemos nuestra cena por la benevolencia del carnicero, tampoco es por la generosidad de *Google* o *Facebook* que utilizamos sus plataformas sin pagar. Su gratuidad favorece que realicemos -consciente o inconscientemente, de manera

desinteresada o no- las actividades que producen los datos necesarios para el funcionamiento y perfeccionamiento de estas plataformas (Míguez, 2020).

Por último, y como adelantamos, las plataformas de reparto que estudiamos en esta tesina son caracterizadas como “plataformas austeras” (Srnicek, 2018, p. 71). Esta clasificación surge de analizar los tres elementos fundamentales del modelo hipertercerizado mediante el cual operan: trabajadores deslocalizados, capital fijo y costos de entrenamiento deslocalizados. Las plataformas como *Rappi*, *Pedidos Ya* y *Glovo* reducen al mínimo los activos de las que son propietarias, obteniendo ganancias principalmente por la reducción de costos.

Basándose en los efectos de red, las plataformas de reparto buscan acumular una gran cantidad de usuarios: prestadores de servicios y clientes. Al lograr esta masa crítica (Todolí Signes, 2017) no necesitan contratar trabajadores propios, ni tampoco invertir en su formación y capacitación, ya que aquel que aspire a sumarse como colaborador deberá cumplir con los criterios establecidos en las “recomendaciones” de las *apps*, lo que en el caso de las plataformas de reparto incluye la compra de los elementos básicos de identificación (caja transportadora, casco, etc.). Al mismo tiempo, gracias a la gestión algorítmica del trabajo, la dirección y supervisión del trabajo descansan en las evaluaciones que los miles de usuarios-clientes realizan, para así tomar decisiones automatizadas sobre la continuidad de los prestadores de servicios.

De este modo, sin ser propietarias del capital, ni invertir en contratación o formación de la mano de obra, estas empresas dueñas de la plataforma de software y análisis de datos, obtienen sus ganancias a partir de explotar el “mínimo extractivo básico” (Srnicek, 2018, p. 72): el control de la plataforma que le permite generar una renta monopólica. En una lectura similar, Reygadas relaciona a estas empresas con el “rentismo” (2017, p. 81). Esta idea es especialmente interesante porque vincula a empresas de tecnología, usualmente asociadas a la revolución digital, con conductas económicas improductivas como la de quien cobra por el alquiler de sus tierras. Según este autor, una vez que las plataformas perfeccionan una innovación, obtienen sus ganancias principalmente a partir de una renta por su uso. Producida la innovación inicial —la creación y puesta en funcionamiento de la plataforma donde se encuentran usuarios y prestadores de servicios—, las ganancias de estas empresas provienen de explotar el acceso a ese espacio, reduciendo todos los costos posibles, apostando a su consolidación monopólica mediante efectos de red y expandiendo su marca alrededor del mundo.

En síntesis, en este primer capítulo nos propusimos comprender qué son las plataformas de reparto y cómo se insertan en el contexto de la economía digital. Advirtiendo la existencia de distintos conceptos en las investigaciones sobre el tema, buscamos identificar qué significan y de qué reflexiones teóricas surgen expresiones como economía de plataformas, economía bajo demanda, *uberización* de la economía, entre otras.

A partir de reseñar el surgimiento y la expansión de aquello que conocemos como economía digital, la definimos como un proceso por el cual las tecnologías de la información e internet se incorporan a la producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios. De esta forma arribamos a la economía de plataformas, que no es otra cosa que el modelo de negocios típico de la economía digital. Las plataformas de reparto, en tanto infraestructuras digitales que conectan a distintos grupos, hacen uso de su enorme potencial para extraer y procesar datos que luego valorizan económicamente de diversas formas. Para ello, despliegan distintas estrategias, con el objetivo último de captar más: más usuarios, más datos, más interacciones, más evaluaciones, más valor. En definitiva, detrás de las plataformas hay actores económicos, incrustados en dinámicas y disputas con otros agentes. Estas empresas buscan extraer ganancias a partir de un modelo basado en la máxima reducción de costos (de mano de obra, capital y entrenamiento), en una carrera donde la plataforma que mejor extienda sus efectos de red conseguirá antes alzarse como monopólica.

Capítulo 2. Las plataformas digitales de reparto en Argentina y sus “colaboradores”

Actualmente en CABA operan dos plataformas digitales de entrega de productos a domicilio: *PedidosYa* y *Rappi*. Sin embargo, hasta 2020 eran cuatro las empresas que prestaban este tipo de servicio. *Glovo* y *UberEats* dejaron de operar a finales de ese año.

La empresa *PedidosYa* tiene su origen en Uruguay en 2009. En 2014, se asoció con la compañía alemana *Delivery Hero* a fin de ampliar sus operaciones tanto en su país de origen, como en Argentina, Chile, Bolivia, Paraguay, República Dominicana y Panamá. Esto le permitió nuclear alrededor de 55.000 comercios en más de 400 ciudades (*PedidosYa*, 2020). En nuestro país, se constituyó como sociedad anónima bajo la razón social *PedidosYa S.A.* en junio de 2011. Luego de seis años, en julio de 2017, se registró como *RepartosYa S.A.* una nueva sociedad integrada por la casa matriz de *PedidosYa*, que sería la encargada de contratar a los repartidores. Las operaciones en Argentina de *PedidosYa* comenzaron en 2018, utilizando la modalidad de trabajo en relación de dependencia. Sin embargo, a partir de 2019, luego del ingreso de otras plataformas de reparto basadas en el modelo de “repartidor independiente”, la empresa despidió a la mayoría de los trabajadores formales y los reemplazó por monotributistas (Míguez y Diana Menéndez, 2022). *Rappi*, por su parte, fue creada en Colombia, y se registró en Argentina en octubre de 2017 como *Rappi Arg S.A.S.* Sus operaciones en el país comenzaron a principios de 2018.

Glovo es una empresa española fundada en 2015. Se estableció en Argentina como *Kadabra S.A.S.* y también inició su actividad a comienzos de 2018. En septiembre de 2020 anunció la venta de sus operaciones en Latinoamérica a *Delivery Hero*, propietaria de *PedidosYa*, cesando sus actividades en Argentina en octubre de 2020⁴. Por su parte, la plataforma *Uber*, dedicada al transporte de pasajeros, se lanzó a la competencia por el reparto de productos a domicilio en CABA con su plataforma *UberEats* a fines de 2019, pero dejó de operar el 22 de noviembre de 2020.

Ahora bien, ¿quiénes son sus “colaboradores”? ¿Cuáles son las características socioeconómicas y laborales de los trabajadores de plataformas de reparto? Las investigaciones sobre el trabajo en plataformas digitales de reparto en Argentina aún son pocas, sin embargo, realizaron

⁴ Aunque *Glovo* no se encuentra operativa desde el año 2021, a lo largo de este trabajo se encontrarán referencias a esta plataforma, por su ineludible presencia en la bibliografía sobre plataformas de reparto en Argentina.

importantes avances para dilucidar estos interrogantes. Sus autores coinciden en reconocer las dificultades para caracterizar la realidad de los trabajadores de plataformas, por la escasez y la fragmentación de la información. Las barreras para captar a estos trabajadores y entender quiénes y cómo son en su totalidad repercuten en la forma en que el Estado genera políticas públicas para ellos.

Un primer obstáculo refiere a la invisibilización de este tipo de trabajo en las estadísticas oficiales, como la Encuesta Permanente de Hogares. Los trabajos que se realizan a través de plataformas se tornan imposibles de identificar al distribuirse entre otras categorías ocupacionales como ocupados no asalariados, trabajadores por cuenta propia, algunas formas de trabajo atípico asalariado o trabajadores informales (Madariaga *et al*, 2019). En segundo lugar, tampoco se cuenta con información desde las plataformas, ya que por su estructura no tienen obligación de proveer información sobre sus “colaboradores” al Estado (Del Bono, 2019). Por último, en las plataformas *Rappi*, *Glovo* y *PedidosYa* existe una rotación permanente de la fuerza laboral. En efecto, los repartidores circulan entre las distintas plataformas en función de eventuales cambios que las tornan más atractivas por un tiempo; o bien porque fueron bloqueados unilateralmente por la plataforma (Míguez y Diana Menéndez, 2022).

Dentro de las investigaciones realizadas, se destacan la del CIPPEC (2019), las de la OIT (2020) y la del Instituto Gino Germani (2020). “Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?” (2019) es el trabajo pionero sobre el trabajo de plataformas en Argentina. Escrito por Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst, fue impulsado por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) junto con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta investigación fue un hito como primera iniciativa de caracterización de los trabajadores. La Encuesta a Trabajadores de Plataformas realizada en 2018 incluyó entrevistas en profundidad y encuestas a trabajadores de 10 plataformas, entre las que se encuentran *Rappi* y *Glovo*. Aunque el estudio aborda distintas plataformas digitales activas en Argentina, nos centraremos en la información y conclusiones referidas a estas dos plataformas⁵.

⁵ La investigación analiza 16 plataformas digitales en Argentina. Define a las plataformas digitales como “espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado.” (Madariaga *et al* 2019, p. 14). Los autores proponen distintos criterios para crear tipologías de las plataformas; especialmente a lo largo del estudio utilizan la caracterización según tipo de servicios (virtual/físico) y complejidad de las tareas requeridas (calificación alta/baja).

Los autores se basan en dos dimensiones destacadas por los estudios europeos en la materia para clasificar a las distintas plataformas: la necesidad o no de desplazamiento de los trabajadores y el grado de calificación requerido para desarrollar las tareas. En relación con estas dimensiones, las plataformas de reparto que abordamos en esta tesina son consideradas “servicios físicos de baja calificación” (Madariaga *et al*, 2019). Para las plataformas vinculadas a servicios que exigen el desplazamiento físico y cuyo desempeño requiere una calificación menor (“mensajería” o servicios puerta a puerta), el estudio señala que existían aproximadamente 11.000 trabajadores en Argentina para el año 2019⁶.

Por su parte, los dos trabajos de la Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Argentina permiten una actualización más cercana en el tiempo. Una ventaja significativa es que están dedicados exclusivamente a las plataformas de reparto *Rappi*, *PedidosYa* y *Glovo*. En primer lugar, el informe “El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política” (2020), escrito por Elva López Mourelo, sintetiza los resultados del proyecto “El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina”, impulsado por la Oficina de País de la OIT. Para este estudio se desarrollaron distintos relevamientos entre marzo y julio de 2019. Se obtuvo información cuantitativa a partir de un relevamiento de la Dirección Nacional de Fiscalización, perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a 245 trabajadores. También fueron encuestados 301 repartidores en colaboración con el Área de Desarrollo Humano de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)⁷. Finalmente, la investigación cualitativa incluyó cuatro entrevistas grupales en las que participaron 26 trabajadores en total. En segundo lugar, la nota técnica de la OIT “Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina” (2020), a cargo de Elva López Mourelo, Luis Beccaria, Raúl Mercer y Pablo Vinocur, presenta los resultados de una encuesta realizada a trabajadores del sector en julio de 2020, y compara los hallazgos con los obtenidos el año anterior. Ese mes se realizó una encuesta a 129 repartidores de plataformas; 68 eran nuevos casos, mientras que 61 trabajadores ya habían

⁶ Esta estimación es contestada por Del Bono (2019, p. 5). Según la autora, el número de trabajadores en CABA y alrededores asciende a 2.000 trabajadores - 200 aproximadamente los conectados en simultáneo, según condiciones de días y horarios.

⁷ El relevamiento de la Dirección Nacional de Fiscalización del MTEySS se realizó en dos días diferentes, en las tres franjas horarias y en 10 de puntos de encuentro de los repartidores en CABA. En el caso de la encuesta cuantitativa en colaboración con el Área de Desarrollo Humano de FLACSO y las entrevistas grupales, se realizó un muestreo en dos etapas a una muestra compuesta por repartidores residentes en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Una explicación detallada de la metodología puede consultarse en López Mourelo, 2020.

participado del relevamiento un año antes, es decir que fueron reentrevistados, permitiendo a los autores contar con información de panel e identificar los cambios a nivel de individuo⁸.

Finalmente, la serie “Informes de Coyuntura” del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Universidad de Buenos Aires (IIGG-UBA) incluye el trabajo titulado “La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio / agosto de 2020)”. El informe escrito por Julieta Haidar se encuadra en el proyecto “El Futuro del Trabajo en la Argentina: economía digital y desafíos para su regulación (2015 – 2020)”, financiado por la UBA y dirigido por Cecilia Senén González. El trabajo presenta los resultados de una investigación desarrollada entre julio y agosto de 2020, que incluyó una encuesta aplicada a 401 repartidores en la ciudad de Buenos Aires, más 10 entrevistas en profundidad a trabajadores y activistas de las principales organizaciones de trabajadores de reparto en CABA: ASIMM, APP y ATR.

Características sociodemográficas de los trabajadores

Una de las características distintivas de esta actividad es que cuenta con una fuerza de trabajo joven, con fuerte presencia masculina, un alto nivel educativo y una alta proporción de trabajadores migrantes.

Respecto de la edad, no se encuentran grandes diferencias entre las investigaciones. Todas coinciden en que se trata de una población predominantemente joven, cuya edad promedio se ubica en los 29 años (López Mourelo, 2020). Dos de cada tres trabajadores de plataformas de reparto tienen entre 18 y 30 años (Haidar, 2020). Sin embargo, no es un trabajo exclusivo de personas muy jóvenes ya que 17% de ellos supera los 35 años (López Mourelo, 2020).

En atención al género, aunque las investigaciones destacan con claridad una mayor presencia de hombres, las mujeres aumentaron su presencia a lo largo de los años. En 2018 casi no aparecían en los relevamientos: 97% de los trabajadores de *Rappi* y 95% de *Glovo* eran hombres (Madariaga *et al*, 2019). Un año más tarde, en 2019, la participación de las mujeres alcanzaba al 13%, concentrada en los tramos de edad más jóvenes y disminuyendo en aquellos grupos etarios en los que normalmente se desarrollan las tareas de cuidado (López Mourelo, 2020). A raíz de la incidencia de la pandemia de Covid-19, la participación de las mujeres alcanzó el

⁸ El cuestionario aplicado en 2020 comparte un núcleo de preguntas con el del año anterior, pero no lo replica exactamente. Esto por tres motivos: i) la mayor amplitud de temáticas abordadas en el segundo estudio; ii) el objetivo planteado en 2020 de recopilar evidencias sobre los efectos de la pandemia en la actividad de los repartidores; y iii) las condiciones de aislamiento social, que hicieron necesaria la aplicación telefónica del cuestionario, limitando la cantidad de preguntas realizadas (López Mourelo *et al*, 2020).

22% del total (López Mourelo *et al*, 2020). Esta incipiente feminización del trabajo en plataformas de reparto se explica porque el aumento del desempleo ocasionado por la pandemia fue mayor entre las mujeres jóvenes que entre los hombres del mismo rango; en efecto, entre 2019 y 2020 la desocupación de las mujeres entre 18 y 29 años saltó del 19% al 26%, mientras que en los hombres de la misma edad lo hizo del 17% al 19% (Pereyra y Poblete, 2022). De todas formas, desde un principio esta actividad fue realizada casi exclusivamente por hombres, y aún con los cambios generados por la pandemia, 8 de cada 10 repartidores en la actualidad son hombres.

Sobre el nivel educativo de los trabajadores de plataformas, más allá de diferencias en los valores encontrados por cada investigación, todas concuerdan en que es relativamente alto. Como señala Haidar (2020), aquellos que no completaron sus estudios secundarios representan solo un 10% del total. Ese mismo informe destaca que el 31% de los repartidores encuestados completó sus estudios universitarios, y si se adiciona a ese número a quienes cuentan con estudios superiores incompletos, más de la mitad del total (54%) atravesó alguna experiencia en la educación superior. Sobre esta cuestión, López Mourelo (2020) encuentra una correlación entre el lugar de nacimiento y el alto nivel educativo: de los trabajadores encuestados que nacieron en Argentina, el 5% cuenta con estudios universitarios o superiores completos, mientras que el valor alcanza al 35% de los trabajadores migrantes. Como los trabajadores migrantes son muy numerosos en el conjunto de la fuerza de trabajo de esta actividad, el nivel educativo total resulta relativamente alto.

La centralidad de los migrantes

La composición de este colectivo según la nacionalidad también varió con el tiempo, aunque la presencia de trabajadores migrantes es un dato sostenido. Los primeros relevamientos de Madariaga *et al* (2019) encontraban una muy alta participación de migrantes recientes: 86% en *Rappi* y 65% en *Glovo*. Con la llegada de la pandemia y el establecimiento del ASPO en 2020, el trabajo en plataformas de reparto se transformó por sus mínimos requisitos de entrada en un refugio para los argentinos que perdieron sus fuentes de ingreso (Pereyra y Poblete, 2022). En ese contexto, los repartidores no migrantes tuvieron un incremento hasta alcanzar el 40% del total (Haidar, 2020; López Mourelo *et al*, 2020).

Imagen 1. Publicidad de Rappi para repartidores, en Facebook. Septiembre de 2021.



La afinidad entre el trabajo de reparto por plataformas y la migración, evidenciada ya desde el inicio de operaciones en 2018, fue abordada por las investigaciones que recuperamos en este capítulo. Antes dijimos que la presencia de argentinos en el total cobró impulso desde 2020, lo que podría sugerir que las plataformas de reparto se volvieron más atractivas, en un escenario de deterioro del mercado de trabajo resultado de la pandemia, para aquellos argentinos que se dedicaban a otras actividades. Aun así, los datos siguen evidenciando que los migrantes son preponderantes: de cada 10 trabajadores de *apps* de reparto, 5 nacieron en Venezuela, 4 en Argentina y 1 en otro país⁹. Si consideramos además que los altos porcentajes de estudios universitarios completos son empujados sobre todo por los venezolanos, cobra vigor la hipótesis de que trabajar como repartidor para una plataforma es una opción atractiva para migrantes profesionales por diversas causas: la dificultad de validar credenciales universitarias en el país (Madariaga *et al*, 2019), la falta de experiencia laboral demostrable (López Mourelo, 2020), y la posibilidad de ingresar prácticamente sin barreras a estos trabajos, incluso contando

⁹ El informe de Haidar (2020) encuentra un 10% de trabajadores de Colombia, Perú, Paraguay, Cuba, Haití, Uruguay, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador y Jamaica.

con una residencia precaria¹⁰ (Haidar, 2020), algo que las empresas movilizan como argumento para incorporar repartidores, como se aprecia en la Imagen 1.

Cuadro 4. Características sociodemográficas de los trabajadores de plataformas de reparto

Género	• Fuerza laboral mayormente masculina: 8 de cada 10 • En 2018 (inicio de operaciones) casi no había mujeres (<5%) • Aumenta participación femenina desde 2019. Posible impulso en 2020 por el contexto de pandemia
Edad	• Población joven: 29 años promedio • Dos de cada tres repartidores tienen menos de 30 años • 17% de mayores de 35 años
Nivel educativo	• Alto nivel educativo, empujado especialmente por migrantes • Tres de cada diez repartidores con título universitario • Más de la mitad tuvo alguna experiencia en el nivel superior • 10% no terminó estudios secundarios
Nacionalidad	• Fuerte presencia de migrantes: 6 de cada 10 repartidores desde el inicio • Sobre todo de Venezuela: 50% del total • En 2020, en contexto de pandemia, aumentaron trabajadores argentinos (trabajo refugio) hasta el 40%

Fuente: Elaboración propia en base a Madariaga *et al* (2019), Haidar (2020), López Mourelo (2020) y López Mourelo *et al* (2020).

El modelo de organización del trabajo

Las plataformas de reparto promueven un modelo de autoempleo que promete la libertad de no tener jefes ni horarios fijos, posibilitando que el *rider* o *rappitendero* genere ingresos condicionados únicamente por su decisión. ¿Se corrobora esta promesa en los hechos? En las investigaciones sobre trabajo de plataformas podemos identificar dos grandes argumentos que la cuestionan. El primero se relaciona con las motivaciones para el ingreso a una *app* de reparto: trabajar en una plataforma de reparto estaría asociado a la pérdida reciente de otro trabajo, o a la dificultad de encontrar uno. El segundo argumento está vinculado a las condiciones concretas de trabajo, especialmente la cantidad de horas trabajadas y los ingresos obtenidos: el trabajo

¹⁰ La residencia precaria es una identificación personal que se le otorga a los migrantes en Argentina, y les permite permanecer en el país legalmente mientras tramitan su residencia temporal o permanente. <https://www.argentina.gob.ar/tema/extranjeros/radicacion>

como repartidor sería para una gran mayoría la principal fuente de ingresos, ocupando más horas semanales que el promedio de los trabajadores urbanos argentinos.

En la encuesta desarrollada por López Mourelo (2020), la principal razón esgrimida por los trabajadores en 2019 para ingresar a la plataforma fue no poder encontrar otro trabajo (50%). Otros motivos fueron la flexibilidad para manejar horarios (37%) y la posibilidad de obtener una mejor remuneración en comparación con otros trabajos (31%)¹¹. Según los resultados de esta investigación, 20% de los entrevistados comenzó a trabajar en la plataforma inmediatamente después de ser despedido o de que cerrara el negocio en el que trabajaba, y otro 20% no tenía empleo antes de registrarse. Sin dudas la situación del país frente a la pandemia impactó en este escenario: 4 de cada 5 entrevistados en julio de 2020 señalaron razones asimilables a la falta de trabajo. Ese mismo año, casi la totalidad (95%) de los trabajadores con menos de seis meses de experiencia aludió a la dificultad de encontrar trabajo como principal causa de ingreso (López Mourelo *et al*, 2020).

A partir de los relevamientos cuantitativos, sabemos que los repartidores de plataformas dedican una alta cantidad de horas a su actividad y dependen en gran parte de esos ingresos para subsistir. El hecho de que un trabajador no pueda procurar sus ingresos de otro modo que no sea a través su trabajo en la plataforma, podría indicar la existencia de una relación de trabajo dependiente. Por eso esta dimensión, que se conoce como “dependencia económica” se vuelve central en la discusión¹². Según López Mourelo (2020), el trabajo en la plataforma es la principal fuente de ingresos para el 89% de los repartidores encuestados. Uno de cada cinco trabajadores cuenta con recursos provenientes de otras fuentes, pero aún en esos casos, las ganancias como repartidor explican en promedio 60% de los ingresos totales. López Mourelo *et al* (2020) indican que el ingreso promedio de estos trabajadores está muy por debajo de la remuneración neta media de los asalariados del sector privado: un 44% más bajo, en julio de 2020. Según los autores, algunos grupos alcanzan mayores niveles de ingresos: varones, migrantes, quienes utilizan motos y no bicicletas, así como aquellos con más de 6 meses de experiencia; esto se explica porque dedican más horas y efectúan más envíos por jornada.

Además, los trabajadores de plataformas dedican muchas horas a su actividad. El tiempo promedio trabajado en una semana fue de 45 horas en julio de 2020, cuando los ocupados urbanos de Argentina trabajan un promedio de 33 horas semanales en su ocupación principal

¹¹ La suma de los porcentajes supera el 100% porque cada entrevistado tuvo la posibilidad de señalar más de un motivo principal para trabajar en una plataforma de reparto. (López Mourelo, 2020).

¹² Esta cuestión se desarrolla en el capítulo 3.

(López Mourelo *et al*, 2020). Haidar (2020) encuentra un llamativo 27% que trabaja más de 60 horas semanales. En cuanto a los días de trabajo y descanso, esta misma investigación encuentra que 8 de cada 10 repartidores trabajan 6 o 7 días de la semana - 9 de cada 10 en el caso de los venezolanos. Un dato significativo es que las tres cuartas partes de los repartidores repiten los horarios de trabajo semana tras semana; es decir, que finalmente establecen rutinas de días y horarios fijos como lo hace un trabajador en relación de dependencia.

En síntesis, ya sea que lo abordemos desde las razones que operan para ingresar a trabajar como repartidor de una plataforma, o bien lo analicemos desde la cantidad de horas dedicadas y la dependencia de los ingresos, la imagen del joven que se sube a su bicicleta algunas horas en su tiempo libre para contar con un dinero extra parece tambalearse. En verdad, lo que se observa es que más de la mitad de los repartidores decide trabajar para una plataforma porque no encuentra otro trabajo, y muchos llegan desvinculados de un trabajo anterior o desocupados, situación que la pandemia de Covid-19 exacerbó. Además, la mayoría de estas mujeres y varones cuentan con las ganancias de las plataformas como su principal ingreso, dedican muchas horas por semana, en días y horarios relativamente fijos, normalmente con un único día de descanso o ninguno. Tal como sostiene Haidar, esto muestra que “prima una tendencia a hacer de esta actividad el principal criterio estructurante de la organización del trabajo y la vida, lo cual es un indicador más de la profesionalización del trabajo de plataformas” (Haidar, 2020, p. 47).

Capítulo 3. Cuestiones normativas relativas al trabajo en plataformas

El trabajo de reparto por plataformas se inserta dentro de una red de normas que regulan las relaciones laborales en nuestro país. En este capítulo abordamos la interrelación conflictiva entre las formas de contratar y organizar el trabajo que ponen en práctica las plataformas y el marco normativo laboral.

Este capítulo se organiza en cinco apartados. En el primero, se explicitan las diferencias entre el trabajo dependiente, el trabajo autónomo y el trabajo atípico, según el marco regulatorio argentino. En el segundo, se analizan las protecciones a las cuales no acceden actualmente los trabajadores de plataformas. El tercer apartado analiza el modelo de negocios de las plataformas como un fenómeno de desestandarización contractual. En el cuarto apartado se analizan los “indicadores de laboralidad” del vínculo entre las plataformas y sus repartidores, una forma de estudiar la existencia de una relación laboral subordinada. Finalmente, en el quinto apartado abordamos si es compatible el trabajo de plataformas con el marco regulatorio existente, y analizamos qué sucedería con la representación gremial de los trabajadores de reparto, en caso de que se los considerara trabajadores en relación de dependencia.

Trabajo asalariado, trabajo autónomo y trabajo atípico en Argentina

La regulación del trabajo en Argentina tiene un eje principal en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, que rige la situación laboral de los asalariados del sector privado (t.o.1976). El derecho laboral considera a la relación de trabajo bajo dependencia como una relación asimétrica entre empleador y trabajador. En la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), la relación laboral “se expresa principalmente en su carácter de dependencia” (Madariaga *et al*, 2019, p. 132). Para establecer la existencia de una relación laboral, para la normativa del Derecho del Trabajo es suficiente que exista prestación de servicios efectiva. Es decir, siempre que se presten servicios en relación de dependencia existirá una relación jurídica entre el empleador y el trabajador, más allá del acto que originó esa relación. La mera prestación regular de servicios por parte de un trabajador hacia un empleador hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, por lo tanto es la autonomía del servicio brindado la que carga con el deber de demostrarse¹³.

¹³ “Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esta presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato (...)” (art. 23 de la LCT).

Aunque la LCT establece el carácter indeterminado del contrato de trabajo, también admite contratos por tiempo determinado, contratos de temporada o contratos a tiempo parcial. Esto se conoce como empleo atípico, es decir aquellas relaciones de trabajo surgidas de arreglos atípicos, vinculados sobre todo a la extensión de la jornada laboral, la estabilidad en el puesto de trabajo o el tipo de contratación. Las formas atípicas de empleo se definen por contraste con el trabajo subordinado para un empleador, a cambio de un salario, en un lugar de trabajo determinado, con jornada completa y por tiempo indefinido (Córdova, 1986 en Madariaga *et al* 2019, p. 134). Goldin (2020) distingue entre los “contratos atípicos objetivos”, donde la utilización de estos contratos tiene una correspondencia razonable con las situaciones productivas o de servicios; de las “atipicidades alternativas”, que persiguen el abaratamiento de la contratación, e incluso pueden constituir fraude laboral.

El trabajo independiente aparece entonces como una categoría residual, no regulada por el derecho laboral. El marco normativo, elaborado en un contexto social estructurado en torno al trabajo industrial y a la ampliación de las clases medias urbanas, considera al trabajo autónomo como toda actividad que no esté contemplada en la LCT. El trabajo autónomo, excluido del derecho laboral, está enmarcado en el Código Civil y Comercial de la Nación. En su artículo 1251, define el contrato de obra o contrato de servicios como el acto en el que “una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución”. El trabajador independiente organiza su propio trabajo, no cumple órdenes de un empresario y asume las pérdidas y ganancias. En síntesis, quien se desempeña como trabajador autónomo no puede ampararse en los derechos y protecciones que la legislación argentina consolidó para estandarizar el trabajo asalariado, como por ejemplo, el derecho al salario mínimo, límites de la jornada laboral, goce de licencias pagas por enfermedad, maternidad o paternidad, así como mecanismos de representación y negociación colectiva.

¿Qué tipo de trabajo es el trabajo de plataformas?

Actualmente, quienes prestan el servicio de reparto se desempeñan bajo la modalidad de trabajador autónomo. La convocatoria para sumarse a trabajar para una *app* se encuentra abierta de forma permanente y no exige prácticamente requisitos. Los aspirantes deben completar sus datos en la página web de *Rappi*, *PedidosYa* o *Glovo*, y luego son convocados a una reunión de instrucción. Los trabajadores que entrevistamos en la etapa exploratoria de esta investigación

destacaron las bajísimas barreras que encontraron para comenzar a trabajar, aún cuando lo hicieron en el contexto del ASPO¹⁴:

Entrevistado: Para PedidosYa, los requisitos son tener una cuenta bancaria y ser monotributista. Eso ya lo tenía, y por la pandemia hubiese sido bastante complicado conseguirlo porque, por ejemplo, la AFIP no abre desde que se decretó el aislamiento, y los bancos solo te atienden si ya sos usuario.

Entrevistador: ¿Y cómo hiciste para ingresar?

Entrevistado: Busqué en Google, entré a la página donde te piden tus datos personales. En el primer paso te piden el DNI. Tuve algunas complicaciones porque no funcionaba bien la página, pero mandé mail quejándome y cuando me respondieron pude pasar al segundo paso: cargué el monotributo, mi CBU, también me dieron unos tutoriales. Cuando ya tenían todos mis datos me enviaron la mochila, tardó una semana. (Entrevista a Manuel, repartidor de PedidosYa desde mayo de 2020)

Entrevistador: Y cuando te enteraste de que existía esta propuesta, ¿fue difícil empezar?

Entrevistado: Fue súper fácil. De hecho, eso fue un boom, todo el mundo estaba trabajando de delivery, y más nosotros los venezolanos. (Entrevista a Ángel, repartidor de Rappi desde agosto de 2018)

Para estar habilitados a realizar su primera conexión, los trabajadores deben contar con una bicicleta o moto y los elementos de seguridad (casco, chaleco reflectante), que pueden ser provistos por la empresa con costo a cargo del repartidor. Asimismo, corren por su cuenta los gastos necesarios para el uso del vehículo y su mantenimiento, como combustible, seguro o reparaciones. También se les exige contar con un dispositivo móvil donde descargar la aplicación que gestiona cada empresa, conectado a un servicio de telefonía (red de datos). Finalmente, deben estar registrados como trabajadores autónomos en el monotributo y adherir a los “términos y condiciones” enunciados por la empresa, definidos unilateralmente y pasibles de modificaciones sucesivas.

La situación de los trabajadores de plataformas de reparto considerados autónomos conlleva a la desprotección y privación de numerosos derechos que el Régimen de Contrato de Trabajo prevé para las relaciones laborales dependientes. Ottaviano *et al* (2019) enumeran distintos aspectos de esta desprotección: la desregulación de la jornada y del mecanismo de remuneración, la falta de protección frente al despido, la arbitrariedad en las condiciones de prestación del servicio, la ausencia de cobertura de los riesgos laborales como accidentes y

¹⁴ Los nombres de los entrevistados fueron reemplazados por otros a los fines de mantener su anonimato.

enfermedades, la fragilidad del sistema de cobertura de salud, la falta de mecanismos de solución de conflictos, la presión física y mental ante la inestabilidad de los ingresos combinado con la variabilidad de la demanda de trabajo, y la falta de reconocimiento patronal y estatal de cualquier representación sindical. En un sentido similar, Goldin (2020) señala que los trabajadores de plataformas carecen de derecho al salario mínimo, limitación del tiempo de trabajo, representación colectiva, acción directa o negociación con su contraparte. Tampoco cuentan con protección de higiene y seguridad en el trabajo, seguro por desempleo ni protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. No gozan del derecho a pago por vacaciones, ni licencias por enfermedades o accidentes laborales. No son beneficiarios de derechos de pensión, ni de licencias por maternidad o paternidad.

El trabajo en plataformas como manifestación de la desestandarización contractual

La definición del trabajo de plataformas de reparto en clave dependencia/autonomía tiene una relevancia superlativa. Como señalamos anteriormente, el derecho laboral argentino fue creado con el objetivo de estandarizar y proteger la relación laboral dependiente. Los trabajadores independientes, al no ser asalariados, están exentos de las protecciones y derechos provistos por la LCT y los convenios colectivos de trabajo. La subordinación laboral funciona como “llave maestra” que, en caso de confirmarse para el trabajo de plataformas, habilitaría la aplicación efectiva y plena del derecho del trabajo (Goldin, 2020). El encuadre que se defina para los trabajadores determinará a qué sistemas de protección del trabajo y de protección social accederán: quien no acredite su condición de trabajador dependiente estará privado de la protección provista por el derecho laboral (Goldin, 2020).

La esencia de la discusión por definir si los trabajadores de plataformas son trabajadores autónomos o están unidos a las plataformas en una relación de dependencia laboral radica justamente en que comparten características de ambos sistemas.

“La mayoría de las modalidades del trabajo a través de plataformas digitales presentan algunas características que se aproximan al trabajo en relación de dependencia, pero también un mayor grado de flexibilidad y de autonomía que se aproximan al trabajo autónomo. Principalmente, es por ese motivo (esa paradoja) que a nivel global aún no se pueden alcanzar consensos respecto de cuál es la manera adecuada de clasificar a estos trabajadores” (Madariaga *et al*, 2019: 143).

El modelo de negocios impulsado por la economía de plataformas está basado en que las empresas se limitan a vincular oferta y demanda, generando el encuentro de las partes en un entorno donde los términos y condiciones para el intercambio son fijados por la plataforma (Scaserra, 2019). Las plataformas digitales de reparto se presentan como empresas informáticas que facilitan el encuentro entre clientes y prestadores de servicios, y eluden completamente cualquier definición sectorial o de actividad –más allá de simples intermediarias que no operan en un sector específico, como la entrega de productos a domicilio (López Mourelo, 2020)–, ya que eso las forzaría a reconocer a sus trabajadores bajo el convenio colectivo de trabajo propio de tal actividad.

En este esquema, los trabajadores se inscriben como “usuarios” o “asociados” de la plataforma, y así quedan excluidos de la protección del trabajo que garantiza la relación de dependencia. En el modelo de negocios de las plataformas de reparto, los márgenes de libertad de los que disponen los trabajadores para tomar ciertas decisiones relativas a los modos de ejecución de su tarea funcionan como el argumento principal para negar la dependencia laboral. Así, los repartidores considerados independientes son alcanzados por regímenes de protección social que caracterizan al trabajo por cuenta propia, incluso cuando las características de estos empleos no se corresponden exactamente con las del trabajo independiente (Madariaga *et al*, 2019). Se trata de un “modelo desestructurante de las relaciones laborales” (Ottaviano *et al*, 2019), enmarcado en una tendencia que la literatura define como una huida del derecho del trabajo, dado que está “integrada por manifestaciones diversas, como el fraude y la simulación, el trabajo en negro, las interposiciones, la individualización (huida del derecho colectivo), la utilización real o artificial (...) del trabajo autónomo” (Goldin, 2020, p. 11). Todas estas estrategias tienen como objetivo eludir total o parcialmente la aplicación de las normas laborales.

Los indicadores de laboralidad en la actividad de reparto por plataformas

El punto nodal de los debates en torno a las protecciones legales de los trabajadores de plataformas de reparto es la calificación de su relación de trabajo: ¿existe una relación de dependencia entre la empresa y sus repartidores? *Riders*, *rappitenderos*, o como se los elija nombrar, lo cierto es que, de acuerdo con el principio de primacía de la realidad que rige en el derecho, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente según los hechos relativos a su ejecución, más allá de cómo se caracterice la relación en cualquier arreglo contractual o acuerdo entre las partes (Mugnolo *et al*, 2020). ¿Cómo se determina jurídicamente

la dependencia? Aunque esto corresponde en última instancia a los juzgados laborales, una forma de análisis por aproximación a la realidad del vínculo son los indicadores de laboralidad. La sistematización de indicadores de dependencia económica, técnica y jurídica a partir de las modalidades de contratación es orientativa para determinar la naturaleza del vínculo (López Mourelo, 2020)¹⁵.

Analizar los indicadores de laboralidad permite ir más allá del acuerdo que haya originado la relación entre las partes, que para el caso que nos interesa son los términos y condiciones que acepta el trabajador al conectarse cada día. En otras palabras, la letra de los términos y condiciones aceptados queda supeditada a las condiciones concretas de la tarea realizada. Mugnolo *et al* (2020) enfatizan que la calificación del vínculo es ajena a las partes, ya que consiste en una verificación sobre una cuestión fáctica, la relación, antes que su denominación jurídica, el contrato.

Un primer indicador de laboralidad a revisar es la dependencia económica, entendida como la insuficiencia del trabajador para procurar sus ingresos de otra forma que no sea a través del vínculo con su contraparte. Esta hiposuficiencia permite el establecimiento de pautas en el contrato que manifiestan una capacidad desigual para determinar los términos y condiciones de la relación (Mugnolo *et al*, 2020). Su mayor expresión, en el caso que nos ocupa, se encuentra en la fijación unilateral de las tarifas pagadas al repartidor por parte de las empresas y la posibilidad de modificarlas unilateralmente, además de delegar en la plataforma toda gestión relativa a las cobranzas y gestiones de los pagos. Esto lleva a una situación aparentemente paradójica: el repartidor cuenta con todos los medios para realizar por su cuenta la prestación del servicio, pero no es capaz de recibir pedidos en la misma cantidad que obtiene a través de las plataformas, y esto le impide lograr por sí mismo su sustento económico. Este contrasentido, sin embargo, se explica porque en verdad el medio económico más relevante en la relación no es el la bicicleta ni el teléfono móvil, sino la aplicación: *Rappi*, *PedidosYa* o *Glovo* (Mugnolo *et al*, 2020). El software permite mediar entre los distintos factores de la producción y acceder al consumidor. Sin la *app* no sería posible el modelo de negocios.

En segundo lugar, encontramos los indicadores de dependencia técnica y jurídica. En una relación laboral dependiente, el trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes que se le imparten y reconoce la sujeción a cierta disciplina impuesta

¹⁵ Como se presenta en el capítulo 4, una de las cuestiones centrales sobre las que versan las disputas en los juzgados laborales giran alrededor de argumentar la existencia (o no) de indicadores de laboralidad entre el trabajador despedido y la plataforma.

por este (dependencia jurídica). Además, el empleador define las formas y procedimientos que el empleado debe observar para producir los bienes o servicios en cuestión (dependencia técnica). Los autores subrayan que, en las plataformas de reparto, la subordinación puede verse despersonalizada en dos sentidos. Primero, porque la tecnología de la información permite un control por parte del algoritmo que gestiona la fuerza de trabajo, la “dimensión tecnológico-organizativa” (Haidar, 2020) del reparto por plataformas. Segundo, porque las órdenes se presentan como sugerencias o recomendaciones, y su cumplimiento es evaluado no sólo por la empresa sino también por los usuarios del sistema (clientes y restaurantes). Una de las entrevistadas nos compartió su perspectiva de la tríada repartidor-plataforma-cliente:

La gente que te pide algo por una aplicación se deshumaniza. Porque empieza a pedirte cosas. Entonces tú vas, corres, llegas, porque tienes que cumplir con el récord que la aplicación te exige, tienes que hacer el máximo de pedidos en tiempo récord, para que así la gente se pueda sentir satisfecha como cliente. (...) Se tiende a desvalorizar y a minimizar al otro ser humano que te está brindando el servicio. Muchos no comprenden que, cuando llego a su casa, yo ya no soy la aplicación, soy el ser humano que está ahí, llevándole algo. (Entrevista a Lucía, repartidora de Rappi desde 2019)

Como señalan Mugnolo *et al* (2020), toda la información relativa al desempeño del trabajador, sistematizada y analizada de forma automática por algoritmos, incide en la continuidad de su contratación, en su calificación como repartidor, e incluso en una potencial suspensión o bloqueo. Se hace evidente que quien opera en la relación como dador de trabajo guarda para sí las facultades disciplinarias, así como los derechos de dirección y organización de las tareas: determina qué se debe hacer y de qué manera hacerlo. El espacio de libertad y autonomía del que gozan los repartidores de plataformas “no parecen ser elementos decisivos” que permitan “descartar la subordinación jurídica cuando en otros aspectos se pueden verificar márgenes significativos de injerencia para establecer la forma de trabajar” (Mugnolo *et al*, 2020, p. 24). No debemos perder de vista que algunas decisiones del trabajador, en el ejercicio de esa autonomía, afectan su calificación y lo vuelven susceptible frente a sanciones. Además, los trabajadores están imposibilitados de disputar o impugnar la calificación que le asigna el cliente, que puede ser determinante para continuar trabajando (Míguez y Filipetto, 2021).

Finalmente, el análisis de Mugnolo *et al* (2020) recoge algunos elementos que se apartan de los indicadores de laboralidad, evaluados según los criterios que la jurisprudencia argentina consideró en distintas sentencias. Estos indicadores son la propiedad del repartidor de algunos de los medios de producción y herramientas de trabajo, la asunción de ciertos riesgos y responsabilidades propias de la actividad frente a la plataforma y a terceros, y la ausencia de exclusividad para prestar servicios en una determinada plataforma. Sobre la dependencia

jurídica y técnica, los indicadores que se alejan son el carácter discontinuo y no permanente de la prestación, la inexistencia de horarios a cumplir o de concurrencia diaria, la posibilidad de organizar algunos aspectos de la prestación, en la cual el *rider* se desempeña sin sujeción a instrucciones intensas, la asunción de gastos requeridos para la tarea y el carácter no exclusivo del vínculo.

Normas laborales vigentes y representación colectiva en el servicio de reparto

¿Qué sucedería si se considerara a los trabajadores de plataformas de reparto empleados en relación de dependencia? ¿Es compatible el reparto a través de plataformas digitales con las normas laborales vigentes?

López Mourelo (2020) indaga en la compatibilidad del servicio de reparto por plataformas con la legislación laboral. Su análisis propone que, de existir un vínculo dependiente entre las partes, algunas particularidades de este trabajo estarían reñidas con la normativa laboral. Pero no considera que haya una incompatibilidad insalvable.

- i) En cuanto a la modalidad del contrato, la autonomía del trabajador para establecer días y horarios de trabajo, o decidir la frecuencia con la que se pone a disposición de la plataforma, podría vehiculizarse a través de una contratación dependiente, con carácter permanente y por tiempo indeterminado, pero con una prestación discontinua.
- ii) Respecto a la jornada laboral, la legislación laboral no impide que la prestación de este servicio pueda desarrollarse bajo la modalidad de empleo dependiente. Deberían, sin embargo, respetarse las pautas máximas de horas diarias y semanales, los períodos de descanso entre jornadas y semanales.
- iii) En atención a la remuneración, el salario puede resultar de un importe tarifado según la cantidad de solicitudes realizadas (pago a destajo, art. 155 de la LCT). Sin embargo, el empleador debe garantizar que el importe percibido por el trabajador no sea inferior al salario mínimo vital y móvil, brindando la cantidad mínima de pedidos para que pueda percibir su salario en tales condiciones. También debería considerarse una compensación al trabajador por el mero hecho de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador, por ejemplo, en los momentos en que se encuentra conectado a la espera de recibir un pedido. Actualmente las plataformas

no aseguran ingresos o pedidos mínimos, ni compensan el tiempo de espera sin asignación de encargos.

- iv) La falta de exclusividad con una plataforma no entraría en conflicto. La legislación no exige que un trabajador se desempeñe solamente para un único sujeto si las partes lo acuerdan.
- v) Sobre el trabajo de personas entre 16 y 18 años, el régimen de trabajo argentino prohíbe que realicen tareas en la vía pública que tengan exposición a riesgos de accidentes viales. No sería compatible aceptar repartidores por debajo de la mayoría de edad.
- vi) Las cláusulas de exención de responsabilidad de las plataformas, que las mantiene ajenas ante cualquier eventualidad que pudiera ocurrirle al trabajador en la prestación del servicio, entran en abierta contradicción con la normativa laboral. Además, las normas relativas a salud y seguridad en el trabajo cargan al empleador la responsabilidad de proveer los elementos de protección personal (en este caso, cascos, chalecos reflectantes y tapabocas, entre otros).
- vii) Al momento de la extinción del vínculo, en una relación de dependencia el trabajador accede a un marco de protección frente a la rescisión unilateral e injustificada que pueda decidir la empresa.
- viii) En cuanto al convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad, las partes deberían estar representadas por sendos sujetos colectivos, y abarcadas por la unidad de negociación correspondiente.

Por fuera de las plataformas, la actividad de reparto que se lleva a cabo a través de un vínculo dependiente está cubierto por la LCT y las normas laborales que protegen a los empleados dependientes. La actividad de mensajería y repartos cuenta con la representación sindical de la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASSIM). Como señalan Mugnolo *et al* (2020), si se considerara que las plataformas operan en la actividad del servicio de entrega a domicilio y que los vínculos que mantienen con los repartidores son de tipo dependiente, la representación sindical de ASSIM sería perfectamente válida, y tendría plena vigencia el CCT N°722/2015 celebrado con su contraparte patronal. Algunos aspectos relevantes que ponen en juego este CCT son el reconocimiento de gastos al trabajador por poner a disposición un vehículo propio, así como los gastos incurridos durante la jornada (art. 12); el

límite a la jornada laboral de 45 horas semanales y 9 horas diarias (art. 15)¹⁶; la obligación de brindar los elementos de trabajo en indumentaria (art. 19); o la presunción de la contratación por tiempo indeterminado.

Actualmente, ASSIM cuenta con la personería gremial N°1804 respecto de los trabajadores que, en relación de dependencia, prestan servicios a empleadores cuya actividad principal es la mensajería. Esto significa que no tiene la representación de todos los trabajadores que realicen sus tareas en moto o bicicleta, de forma horizontal a cualquier actividad, sino solo a la rama de actividad “mensajería” (Mugnolo *et al*, 2020).

Existen además otros sindicatos simplemente inscriptos, que cuentan con personería jurídica, pero sin personería gremial. Probablemente la más representativa es la Asociación de Personal de Plataformas (APP), constituida en octubre de 2018 luego del primer paro de trabajadores de plataformas en el país. Se define en su estatuto como 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’”, y su zona de actuación es la ciudad de Buenos Aires. Mugnolo *et al* (2020) presentan algunas dificultades que afronta esta iniciativa de representación sindical. La primera y más evidente se relaciona con que los sujetos a representar deben ser trabajadores en relación de dependencia. La Ley N° 23.552 de Asociaciones Sindicales (LAS) veda el acceso a la personería jurídica a los sindicatos que no agrupen a trabajadores reconocidos como dependientes. En segundo lugar, APP lleva como secretario general a Roger Miguel Rojas Luis, un repartidor de nacionalidad venezolana. La ley mencionada exige que al menos 75% de los cargos directivos y representativos sean ocupados por ciudadanos argentinos. Finalmente, la LAS privilegia un tipo de agrupamiento por rama de actividad o de industria, y limita 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, APP podría ser excluida de la personería gremial en favor de ASSIM. La asociación sindical reconocida por el estado como “la más representativa” (art. 25 de la LAS) será la que represente el interés colectivo de los repartidores.

¹⁶ Como vimos en el capítulo 2, casi la mitad de los repartidores dedica 49 horas o más en promedio por semana a su actividad, y la dedicación horaria aumenta hasta 8 horas extra por semana en el caso de los venezolanos (Haidar, 2020).

En síntesis, las plataformas de reparto que operan en la ciudad de Buenos Aires ofrecen una opción de trabajo accesible para muchas personas, sobre todo para jóvenes, migrantes y aquellos que necesitan generar ingresos aprovechando cierto grado de flexibilidad en las condiciones de trabajo. ¿Es esta autonomía una forma fraudulenta de ocultar relaciones laborales de dependencia? Ante la inexistencia de un marco que regule el trabajo de plataformas en Argentina, los trabajadores que desean reclamar su condición de trabajadores dependientes deben recurrir a la justicia para litigar individualmente, lo cual insume tiempo, es costoso y constituye un camino imperfecto para afrontar consideraciones más amplias (Goldin, 2020). Sin dudas, el régimen laboral tal como lo conocemos –articulado sobre la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Asociaciones Sindicales y los CCT–, se erige como una opción fuerte para garantizar protecciones, ya que históricamente demostró una capacidad expansiva de incorporación de nuevos fenómenos laborales al ritmo de los cambios productivos y tecnológicos (Mugnolo *et al*, 2020). Al mismo tiempo, sin embargo, la LCT tiene ciertas dificultades para asimilar las heterogéneas relaciones del trabajo por plataformas y su dinamismo. No deberían descartarse propuestas que protejan los derechos de los trabajadores de plataformas más allá de la cuestión de la laboralidad. En este sentido, Goldin (2020) afirma que se puede otorgar derechos básicos tomando como centro de imputación la condición de trabajador, sin necesidad de atribuir un determinado estatus en la lógica autonomía/dependencia. Las políticas públicas pueden promover pisos de derechos y protecciones sin garantizar ni la autonomía ni la dependencia.

Capítulo 4. Las protecciones, entre el Congreso y los tribunales laborales

En este capítulo abordamos el corpus de proyectos de ley y procesos judiciales, iniciados o promovidos durante la vigencia del ASPO, entre marzo de 2020 y febrero de 2021. El objetivo es analizar cómo se intentó producir normativa a través de estos dos mecanismos (por vía legislativa y por vía judicial), sobre las protecciones del trabajo de reparto por plataformas, en un contexto en el que las restricciones de la pandemia enriquecieron la visibilidad de los trabajadores de plataformas de reparto quienes, exceptuados del aislamiento, pudieron circular para realizar su trabajo.

4.1 Proyectos legislativos

Existen dos proyectos de ley que apoyan el enmarcamiento de estos trabajadores en la LCT y cuatro proyectos que proponen estatutos especiales para trabajadores de plataformas tecnológicas.

A priori podríamos creer que aquellos que impulsan la regulación del trabajo por plataformas a través de la LCT confían en un marco protectorio histórico de nuestro país, que garantiza amplias protecciones bajo el paraguas de la relación de dependencia y que, por el contrario, quienes promueven estatutos especiales lo hacen en búsqueda de una regulación moderna y con estándares protectorios más bajos que la LCT. Sin embargo, los cruces son más complejos: no todo proyecto de ley amparado en la LCT garantiza amplias protecciones, ni todos los proyectos de regímenes particulares exponen a los trabajadores a condiciones menos favorables que aquella ley. A partir del análisis, proponemos que cada proyecto de ley parte de distintas concepciones sobre los sujetos sobre los cuales legislar –los trabajadores–; que derivan en distintas consideraciones respecto de la necesidad de un tipo de marco legal u otro. En otras palabras, podemos indagar el punto de partida de cada proyecto, es decir: quiénes y cómo son estos trabajadores, y qué debe hacer el Estado con ellos; y a partir de eso elaboran consideraciones sobre la aptitud o no de la LCT para enmarcarlos.

Proyectos dentro del marco de la Ley de Contrato de Trabajo

El proyecto 2500/19, presentado en agosto de ese año por el senador Daniel Lovera del Frente Para la Victoria (Peronismo Pampeano), construye en sus fundamentos una imagen de los trabajadores como la “parte más vulnerable de la relación”. Para apoyar esta interpretación,

apela principalmente a tres características de la fuerza laboral: edad, condición migratoria y tiempo de búsqueda de otros trabajos. Así, destaca que los trabajadores de plataformas son principalmente jóvenes, en gran parte migrantes con altos niveles de estudios, y que están expuestos a una “extrema vulnerabilidad” ya que, quienes se dedican exclusivamente a su trabajo en la plataforma, ingresaron tras un promedio de 4 meses buscando fallidamente otras oportunidades laborales. En este sentido, la Ley de Contrato de Trabajo se configura como una garantía porque permite la “erradicación de la precarización del empleo”, frente a las plataformas, que abusan de su “posición dominante” en contra de los trabajadores. Algunas de las protecciones que vendría a apoyar este enmarcamiento, según enumera el legislador, son: salario mínimo, seguro contra accidentes de trabajo, obra social y jubilación.

Por otro lado, el proyecto 5545/19, ingresado a través de la Cámara de Diputados por el diputado Martín Medina, de Propuesta Republicana (PRO)¹⁷ en enero de 2020, también apela al enmarcamiento en la LCT a través de la incorporación de un nuevo Título; sin embargo, con otros fundamentos. En este caso, los trabajadores aparecen como personas emprendedoras, modernas, que demandan “cada vez más libertad y nuevas formas de trabajo”. El diputado también enumera ciertas características de estos trabajadores, destacando que: son jóvenes con un promedio de edad de 33 años, el 60% obtiene su principal ingreso a través de la plataforma, y sobre todo que el 85% está satisfecho con su forma de trabajo. En este sentido, lo que aparece vulnerado no son los derechos de los trabajadores como tales, sino el “deseo de más libertad” que tienen estos “jóvenes que hacen *delivery* para pagar sus estudios”, “mujeres y hombres que priorizan las tareas del hogar y la familia, pero no renuncian a sus ganas de estar activos en el mercado laboral”. En consonancia, la Ley de Contrato de Trabajo aparece en este proyecto como un instrumento poco moderno y con escasa capacidad de incorporar las “nuevas formas de trabajo”. La solución propuesta por el legislador consiste en incorporar un Título XVI a esta ley, pero promueve la contratación a través del régimen simplificado (monotributo), reservando la relación dependiente solo para los trabajadores que negocien la exclusividad con una empresa; asimismo no enumera protecciones al trabajo, sino únicamente en cuanto a la extensión de la jornada – también se prevé la contratación de un seguro de accidentes personales a cargo del trabajador.

¹⁷ Ante la falta de tratamiento, este proyecto se presentó idénticamente en abril de 2021 bajo expediente 1558 de la Cámara de Diputados.

Proyectos de estatutos específicos

El proyecto 0821/20, ingresado en marzo de ese año por el diputado Marcelo Koenig (Frente de Todos) destaca por un extenso y detallado régimen especial de contrato de trabajo para las personas trabajadoras de plataformas digitales, que se contrapone con una sucinta fundamentación. Allí refiere a un universo de trabajadores de plataformas que asciende a 160.000 (contemplando todas las actividades que se realizan por plataformas y no solo las de reparto). El legislador identifica un marco de informalidad y “desprotección del trabajador enmascarado en eufemismos” como trabajo colaborativo. En este sentido, propone que es necesario legislar en favor de “grupos desprotegidos” para reducir las desigualdades sociales. Quizás las ideas más contundentes de este proyecto son las que el legislador trae al citar al abogado laboralista León Piasek, que se refiere a “poderosas corporaciones [que] buscan evitar hacerse cargo de sus deberes como empleador con el fin de incrementar su tasa de ganancias”, así como de “formas agravadas de deshumanización laboral” y “vínculos de vasallaje” que las tecnologías habilitan actualmente. Sin fundamentar a favor o en contra de la LCT, el proyecto en cuestión propone una regulación específica que enumera amplias protecciones al trabajo: salario mínimo, sueldo anual complementario, limitación de la jornada diaria, descanso semanal mínimo, goce de vacaciones pagas, régimen de licencias (nacimiento o adopción, matrimonio, exámenes, etc.), contrato por tiempo indeterminado, protección contra accidentes, protección contra el despido injustificado, además de beneficios previsionales.

En mayo de 2020, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación, a cargo del entonces ministro Claudio Moroni, elaboró un proyecto de estatuto del trabajador de plataformas digitales bajo demanda. Aunque no cuenta con la fundamentación propia de los proyectos legislativos, el análisis es posible a partir de las disposiciones que establece. El texto del proyecto se refiere a “trabajadores” y “empresas”, es decir que podemos ver allí una primera configuración de la relación que une a ambas partes, aunque omite establecer una definición sobre la existencia o no de relación de dependencia. Sobre las empresas, explícitamente menciona que tienen el ejercicio de las facultades de dirección y organización – por ejemplo, para establecer cupos máximos de logueo por días y horarios, así como la potestad para establecer medidas disciplinarias. Respectivamente, la dependencia técnica y jurídica del trabajador hacia la empresa que, como vimos en el capítulo 3, son propias de una relación laboral dependiente. Este proyecto constituye un caso que explícitamente excluye la aplicación de la LCT, pero igualmente resguarda una cantidad considerable de protecciones para los trabajadores como indemnización por despido sin causa, seguro contra riesgos del trabajo,

derechos de organización colectiva, jornada máxima semanal y tiempos de descanso diarios, prohibición de horas extras, remuneración mínima garantizada más retribución por viaje (incrementada 20% en caso de lluvias), sueldo anual complementario, período de vacaciones pagas, protección a personas gestantes, límites al bloqueo de los usuarios, compensación de gastos cuando el trabajador disponga de sus propios elementos de trabajo (bicicleta, moto, celular, caja transportadora), además de un fondo de reserva a cargo de las empresas para retribución del trabajador en caso de enfermedad no laboral.

Siguiendo el desarrollo temporal, se presentó en junio de 2020 el proyecto 1263/20, impulsado por el senador Martín Lousteau (Juntos por el Cambio)¹⁸. Establece un régimen especial de trabajo autónomo en las relaciones generadas mediante plataformas digitales, donde se vinculan: una persona demandante de un servicio de traslado, una persona que brinda el servicio y una plataforma que conecta a ambas partes. La persona que brinda el servicio se constituye en el texto de este proyecto como “Trabajador autónomo de plataforma digital” y debe estar inscripto en el régimen simplificado (monotributo). El texto no menciona protecciones para la figura del trabajador autónomo, se limita a explicitar un descanso mínimo semanal de 36 horas corridas y la obligación de tener un seguro de accidentes personales (a cargo del trabajador). Estas disposiciones son congruentes con lo expresado por el legislador en los fundamentos. Allí, el senador reconstruye una situación en la cual la “evolución de la sociedad” dio lugar a un vacío en la regulación de nuevas relaciones. Para abordar este escenario, el legislador confía en que se pueda “cambiar la mirada”, superando el “marco normativo antiguo” de la LCT, “incompatible con los modelos actuales de contrataciones”. En este sentido, los fundamentos de este proyecto buscan dar “protección a los usuarios, seguridad a los profesionales autónomos y (...) lineamientos para las plataformas”. Como podemos ver, en síntesis, establece un escenario de tres partes iguales entre sí cuyas relaciones necesitan una regulación; pero a diferencia de otras propuestas no parte de un diagnóstico de posiciones desiguales entre los actores.

Por último, encontramos el proyecto 3482/20 de la diputada Soledad Carrizo (UCR) de julio de 2020¹⁹. En sus fundamentos, parte de la descripción de un momento de “revolución tecnológica”, en el cual se generan prácticas de trabajo que “han desbordado” las relaciones

¹⁸ En noviembre del mismo año ingresó a través de la Cámara de Diputados el expediente 6039/20, por la diputada Dolores Martínez (Evolución), que corresponde a un proyecto cuyas disposiciones y fundamentación son iguales. El análisis realizado es válido por lo tanto para ambos.

¹⁹ Ante la falta de tratamiento, este proyecto se presentó idénticamente en marzo de 2022 bajo expediente 0562 de la Cámara de Diputados.

laborales. El texto se pregunta si esos avances no condenan a los trabajadores a la informalidad, y una de las primeras apreciaciones es que la realidad reclama regulaciones más novedosas que la LCT, que no provee un “marco adecuado y suficiente” por su rigidez y poca recepción de las “particularidades de estas nuevas formas”. Más adelante, la diputada se refiere a una mano de obra interesada en las formas laborales novedosas que proponen las plataformas pero que, ante la falta de regulaciones, queda expuesta a la “precarización del trabajo”. Para caracterizar a los trabajadores, describe como rasgos principales que son jóvenes, mayormente hombres, que cuentan con un alto nivel educativo, y hace hincapié en datos que refuerzan la idea de que viven de su trabajo (exclusividad de los ingresos generados por la plataforma, dedicación horaria de 7 horas promedio, escasa cobertura de obra social y aportes previsionales). En síntesis, encontramos en los fundamentos un proyecto que critica la “rigidez” y la poca actualidad de la LCT, pero sin exagerar una supuesta fuerza laboral ansiosa por conquistar mayor libertad; por el contrario, explicita el riesgo de precarización ante la falta de un marco regulatorio. En este sentido, promueve la creación de un estatuto del trabajador de plataformas digitales, con una vinculación laboral dual: una modalidad autónoma para aquellos que se conecten hasta 21 horas semanales, y una modalidad de dependencia para quienes cumplan entre 21 y 48 horas semanales de conexión. Según la legisladora, se busca dotar de “herramientas” a las formas de regulación laboral atípicas (los autónomos, que trabajan pocas horas o con mayor discrecionalidad sobre cuándo conectarse), a la vez manteniendo un “mayor catálogo de prerrogativas” para los trabajadores que dedican más horas (los dependientes). En cuanto a las protecciones, este proyecto contempla tiempo de descanso mínimo entre jornadas, indemnización frente al despido sin causa, seguros de riesgo de trabajo o accidentes personales (dependientes o autónomos, respectivamente) a cargo de las empresas, derechos de organización y negociación colectiva. Además, los trabajadores de la modalidad dependiente tienen garantizada una remuneración equivalente al salario mínimo vital y móvil, sueldo anual complementario, vacaciones pagas, las licencias previstas por la LCT (matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de familiares, por examen), fondo de reserva en caso de enfermedad no laboral, y protección de la maternidad.

Cuadro 5. Proyectos de regulación del trabajo de reparto por plataformas, iniciados o promovidos durante la vigencia del ASPO

PROYECTO	Concepción sobre los trabajadores	Marco legal promovido	Regulación del salario mínimo	Límites a la jornada laboral o descanso semanal	Representación colectiva	Régimen de licencias	Protección frente al despido
2500/19 (Senador Daniel Lovera)	Explotados ("La parte más vulnerable de la relación")	Ley de Contrato de Trabajo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
5545/19 (Diputado Martín Medina)	Emprendedores ("Demandan cada vez más libertad y nuevas formas de trabajo")	- Ley de Contrato de Trabajo, solo para trabajadores con exclusividad con una plataforma - Sin cambios para los demás (monotributo)	Solo trabajadores con exclusividad	Sí	Solo trabajadores con exclusividad	Solo trabajadores con exclusividad	Solo trabajadores con exclusividad
0821/20 (Diputado Marcelo Koenig)	Explotados ("Grupos desprotegidos" frente a "grandes corporaciones")	Régimen especial	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Ministerio de Trabajo (Ministro Claudio Moroni)	Explotados ("Trabajadores y empresas")	Régimen especial	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
1263/20 (Senador Martín Lousteau)	Emprendedores ("profesional autónomo que presta un servicio")	Régimen especial	No	Sí	No	No	No
3482/20 (Diputada Soledad Carrizo)	Explotados ("riesgo de la precarización del trabajo")	Régimen especial con doble modalidad según cantidad de horas de trabajo	Solo para trabajadores dependientes (al menos 21 hs semanales)	Sí	Sí	Solo para trabajadores dependientes (al menos 21 hs semanales)	Sí

4.2 Procesos judiciales

Entre marzo de 2020 y febrero de 2021, período de vigencia del ASPO, se iniciaron muchos procesos por despidos de trabajadores de plataformas de reparto. Según pudimos recopilar, 36 de ellos están actualmente en trámite en la Justicia Nacional del Trabajo. Es decir que no incluimos los procesos judiciales que se desarrollan en otros tribunales laborales, por ejemplo, todos aquellos que están en proceso en la Provincia de Buenos Aires²⁰. Para analizar el proceso de judicialización del conflicto seleccionamos 3 causas, con la expectativa de desarrollar los restantes en una futura investigación. Los procesos judiciales seleccionados son los considerados más relevantes y significativos. La elección intencional de estos casos permite presentar distintas aristas en cuanto al objeto de la demanda (ser restituido en el puesto o percibir la indemnización por despido), el accionar de las empresas (*Rappi* y *PedidosYa*), y especialmente la suerte de los reclamos según los jueces de cada instancia (favorable o rechazado).

Cuadro 6. Demandas iniciadas por trabajadores de reparto desvinculados durante el ASPO, por plataforma de reparto según instancia judicial. Diciembre de 2022

	Juzgado Nacional de 1ra instancia del Trabajo	Cámara Nacional de Apelaciones	Corte Suprema de Justicia de la Nación
Pedidos Ya (Repartos YA S.A.)	9	-	5
Rappi (RAPPI ARG. S.A.S.)	17	4	1

Fuente: Elaboración propia en base al Sistema de Consulta Web del Poder Judicial de la Nación (<http://scw.pjn.gov.ar>)

El primero de los casos es el de Laura Cáceres, quien repartió para *PedidosYa* desde junio de 2020 hasta septiembre del mismo año, cuando fue desvinculada por la empresa. Según la demanda, trabajaba todos los días sin descansos, un promedio de 4 a 10 horas diarias.

²⁰ Según la Ley N°18.345 de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo, en las controversias entre trabajadores y empleadores, el demandante puede optar por presentar la demanda ante el juez del lugar donde se realiza el trabajo, del lugar donde se celebró el contrato, o el del domicilio del demandado. En los casos que analizamos en esta investigación, los trabajadores optaron por el juez que corresponde al domicilio de las empresas demandadas, es decir en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La competencia territorial en este distrito en cuestiones laborales corresponde a la Justicia Nacional del Trabajo.

La trabajadora fue bloqueada de la aplicación para los repartidores de *PedidosYa* el 11 de septiembre de 2020. La empresa alegó un “uso indebido y/o abusivo de la aplicación” y sostuvo el incumplimiento de las pautas indicadas para la entrega de los encargos. Según esta versión, Cáceres había fallado en entregar dos pedidos dentro de un tiempo prudente y en las mismas condiciones en las que fueron retirados.

El proceso judicial iniciado por la trabajadora fue a través de un pedido de una medida cautelar. El objeto central de la disputa no fue el vínculo con la empresa, sino que se orientó a la rehabilitación de su usuario en la aplicación para volver a repartir; es decir, de modo preventivo hasta tanto se definiera la cuestión central sobre la laboralidad en un proceso completo.

El principal argumento de la parte trabajadora consistió en denunciar un fraude laboral cometido por la empresa, a través de la utilización de una figura contractual no laboral para “desbaratar derechos laborales, individuales, colectivos, sindicales y de la seguridad social”. Según este argumento, el vínculo entre la repartidora y la empresa era una relación laboral típica que debería haber sido registrada según la LCT. Al mismo tiempo, este caso presenta la peculiaridad de que la trabajadora fue una de las impulsoras de la Red de Trabajadores Precarizados, una agrupación que realizó distintas acciones públicas no solo por el reconocimiento de los repartidores como trabajadores en relación de dependencia, sino también tomando posición sobre temas como la deuda externa o la represión estatal. En estas actividades Laura Cáceres había cobrado una importante visibilidad a partir de sus declaraciones a medios y por su condición de organizadora de una Asamblea Nacional de Trabajadores de Reparto. Por lo tanto, el reclamo además de contener los pedidos y exigencias esperables sobre la condición de contratación sumó argumentos sobre actos persecutorios y antisindicales.

El abogado de la trabajadora alegó la prohibición de despido del DNU N°329/2020, y la ley 23.551 de asociaciones sindicales que prohíbe la obstaculización de la libertad sindical para los trabajadores.

El fallo del Juzgado de 1° Instancia del Trabajo N° 71 vio la luz en marzo de 2021, y allí la jueza evaluó los dos criterios para el establecimiento de la medida cautelar: la verosimilitud del derecho que se pretende preservar y el peligro en la demora. Entendió que existían elementos suficientes para conformar la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora que el proceso naturalmente conlleva, admitió la medida cautelar y ordenó que *PedidosYa* reincorporara a la trabajadora en las mismas condiciones.

Por su parte, la empresa apeló y rechazó la existencia de una relación laboral. Reafirmó la naturaleza comercial del vínculo y argumentó que esta relación comercial se dio conforme al contrato de locación de servicios firmado, por lo tanto que nunca existió una vinculación de trabajo dependiente. Argumentó que *PedidosYa* constituye una “nueva forma de organización productiva”, y que se trata de una aplicación intermediadora entre quien demanda un servicio y quien lo ofrece en forma independiente. En línea con la cuestión de los indicadores de laboralidad, la empresa afirmó en su apelación la autonomía total de la repartidora, que tiene control sobre la forma y horarios en los que presta el servicio, la ausencia de control y dirección, la utilización de herramientas de trabajo propias y la inexistencia de un poder disciplinario. Los puntos destacados por la empresa en su argumentación por la inexistencia de dependencia laboral fueron:

- la propiedad del vehículo, que es de la repartidora (así como los gastos de mantenimiento, seguro, patentes, combustible, etc)
- la prestación se realiza fuera del establecimiento de la empresa
- no tiene controles de tiempo
- el teléfono celular y el plan de datos son de la repartidora
- la repartidora está registrada como monotributista ante la AFIP
- no se le exige exclusividad
- la repartidora tiene libertad para trabajar o no, y para rechazar pedidos. Hay libertad para elegir días y horarios y no se le exige un tiempo mínimo de trabajo
- no hay un mínimo de repartos ni regularidad, tampoco se paga eventual tiempo a disposición
- inexistencia de órdenes directas sobre cómo prestar el servicio

Luego de la apelación de la empresa, en la segunda instancia, es decir en la Cámara de Apelaciones, los jueces consideraron sobre la medida cautelar que “a la vista, se presenta mucho mayor el perjuicio de no adoptar la medida que el de hacerla”. Con el voto dividido, confirmaron la sentencia de primera instancia que consistía en reponer a la trabajadora en su puesto. Desde ya, la empresa apeló también esta instancia y el expediente espera en la actualidad una resolución en la Corte Suprema de Justicia.

El segundo caso que analizamos es el de Nicolás Mariano Gutierrez, que se desempeñó como repartidor de *Rappi* entre mayo de 2019 y julio de 2020. Según indicó en la demanda, trabajaba todos los días de la semana desde el mediodía hasta la tarde y en el horario nocturno.

Su acceso a la aplicación fue bloqueado el 3 de julio de 2020. La empresa lo apercibió por marcar un pedido como entregado sin que el cliente lo hubiera recibido. El repartidor se contactó con el chat para explicar que al llegar al domicilio esperó un tiempo, pero nadie atendió, y como la aplicación no le permitía tomar nuevos pedidos sin concretar el que tenía en su poder, tuvo que finalizarlo. *Rappi* lo sancionó impidiendo su acceso a la aplicación de forma temporal, y a los pocos días le notificó el bloqueo permanente.

En este caso el proceso judicial se trata de una causa por despido. A diferencia del caso anterior, el trabajador no buscó ser reintegrado, sino que aceptó la desvinculación, pero reclamando la indemnización por despido sin causa, más los rubros adicionales no percibidos (diferencias salariales, horas extras, aumentos de convenio colectivo, SAC, sumas remunerativas y adicionales). Como desarrollamos en el capítulo 3, se trata de derechos a los que puede acceder el trabajador solo si se encuentra en relación de dependencia.

La demanda planteó la existencia de una relación de dependencia donde existirían las notas de subordinación técnica, económica y jurídica. Por el lado de la subordinación técnica, sostuvo que existe una clara organización del trabajo por parte de *Rappi*, que indica el protocolo a cumplir por el trabajador y la forma de organizar las tareas, entendidas como pasos a seguir en cada pedido. Especialmente sobre este punto, el abogado del repartidor argumentó que la libertad de aceptar o rechazar encargos es solo aparente, ya que si el trabajador rechaza pedidos, entonces disminuyen el importe de las remuneraciones percibidas y las posibilidades de recibir otros encargos. En lo que concierne a la subordinación económica, el abogado argumentó que *Rappi* abonaba las remuneraciones bajo el formato de la “remuneración por unidad de obra” (art. 112 de la LCT). Si bien *Rappi* en sus términos y condiciones afirma que cobra los envíos por cuenta y orden de los repartidores (“servicio de cadetería”), es la empresa la que determina el costo de los envíos y el importe con el cual serán remunerados los repartidores, a partir de distintos criterios como distancia, condiciones climáticas, demanda simultánea de pedidos, entre otras. Es decir que el trabajador, como supuesto autónomo, no tiene ninguna capacidad de determinar el precio del servicio que brinda. Por último, sobre la subordinación jurídica puso de relieve la facultad de disciplina con la que cuenta la empresa, a través de herramientas como la inhabilitación temporal o la baja definitiva.

Por su parte, la empresa argumentó en su contestación que *Rappi* es una plataforma tecnológica que intermedia entre diferentes usuarios, y que solamente percibe una ganancia a través de un porcentaje de las ventas de los comercios asociados. En este esquema, los repartidores son personas que ofrecen sus servicios a través de la plataforma y pueden aceptar libremente las gestiones que los consumidores solicitan. Los consumidores abonan el cargo del comercio (en concepto del producto adquirido), y el cargo del repartidor (en concepto del servicio de transporte). La autonomía de los repartidores está dada por el hecho de que disponen días y horarios de conexión, y además pueden aceptar o no las solicitudes de los consumidores. También cuentan con medios propios para prestar servicios y asumen sus gastos asociados. Es decir que el énfasis de su defensa estuvo en que la ganancia de *Rappi* proviene exclusivamente del cobro a los comercios por exponer sus productos a modo de vidriera digital. El ingreso generado por el repartidor es exclusivamente de él y se lo cobra al consumidor.

Además, *Rappi* argumentó que no existe relación de dependencia del trabajador porque no están presentes los indicadores de laboralidad. La dependencia económica está ausente porque no existe un salario, sino que el repartidor percibe un costo de envío que le abona el consumidor. El nivel de ingresos depende exclusivamente del tiempo en que se conecte a la aplicación. La dependencia jurídica también estaría ausente porque no hay asignación de días ni horarios, tampoco de zonas ni un mínimo de pedidos a aceptar. Sobre la dependencia técnica, la empresa sostuvo que los repartidores eligen la ruta para llevar a cabo cada pedido, es decir que las recomendaciones que *Rappi* realiza no son más que “un manual de uso como el que viene en un microondas o una cafetera” (Contestación de la demanda, p. 51). La empresa pidió que el juzgado laboral rechazara su competencia sobre el expediente, ya que debería tratarse en el fuero comercial.

En julio de 2021, el Juzgado de 1° Instancia del Trabajo N° 77 afirmó la competencia del fuero laboral en la causa. Luego de apelada esta decisión por la empresa, en diciembre del mismo año la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ratificó la decisión. En el fallo los jueces alegaron que, si el resultado del proceso fuera que no se puede demostrar la relación de dependencia laboral, correspondería simplemente el rechazo de la demanda. Pero dicha decisión no dejaría de surgir dentro del fuero laboral, y no a través de una declaración de incompetencia. Como vemos, a lo largo del proceso no se abordó la cuestión de fondo, ni se determinó si el repartidor está en relación de dependencia con la empresa; sino que se resolvieron aspectos relativos a la pertinencia del reclamo dentro de los juzgados laborales. Actualmente, la controversia espera una decisión final de la Corte Suprema de Justicia.

El tercer caso es el de Matías Montero Dufour, repartidor de *PedidosYa* entre mayo de 2019 y julio de 2020. Trabajaba todos los días de la semana al mediodía y a la noche, hasta que fue bloqueado por “uso indebido o abusivo de la aplicación” (la causa no aporta detalles al respecto).

Su proceso judicial se inició a través de la solicitud de una medida cautelar que lo reinstalara en su puesto, y además incluye el reclamo de los salarios caídos desde el despido. Como en el caso de Laura Cáceres, se invocó el DNU N°329/2020 para afirmar que el despido fue nulo por la prohibición que establece el decreto. El abogado del trabajador sostuvo en la demanda que el bloqueo del repartidor constituye un despido sin causa, ya que no se indican detalles de tiempo, lugar ni objeto del supuesto uso indebido.

El desarrollo de la demanda afirmó que están presentes los indicadores de laboralidad en la relación que une al trabajador con la empresa. La subordinación técnica se expresa en que la aplicación le indica al repartidor qué tareas tiene que realizar, en qué posibles turnos y horarios, cuál es el modo de pago, el importe de cada pedido y sus adicionales, la posición en el ranking, la indumentaria que debe usar, todas definiciones que establece la compañía sobre el modo de ejecución del trabajo. Las notas de dependencia económica se evidencian, según este argumento, en que el trabajador se conectaba a diario, sin francos semanales, para lograr su sustento.

La empresa argumentó que la vinculación con el trabajador fue un contrato de locación de servicios. En ese contrato, el trabajador tenía la opción de rechazar pedidos ofrecidos y decidir el tiempo y horarios en los que prestaba servicios: “el vínculo entre las empresas y los repartidores ofrece el atractivo de una flexibilidad e independencia en el manejo de recursos y tiempo donde no existe la subordinación y dirección laboral que inspiran la Ley Nro. 20.744” (Recurso de apelación, p. 30). Alegó que no existe dependencia en ninguno de sus tres aspectos: jurídica, económica ni técnica. El repartidor trabaja por cuenta propia y sus ingresos dependen exclusivamente del tiempo que voluntariamente decida conectarse en la aplicación, así como la cantidad de servicios que acepte. Además, negó que exista una dirección laboral de la empresa para otorgar incentivos, premios o iniciar acciones disciplinarias.

En este caso resulta relevante incorporar el dictamen del fiscal del trabajo, que es una instancia que el juzgado solicita antes de emitir su fallo. El fiscal sostuvo que la medida cautelar solicitada por el trabajador coincide con el asunto de fondo, es decir, la existencia o no de una relación dependiente. En este sentido, señaló que son inadmisibles las medidas cautelares que

coinciden con la finalidad del proceso ya que implican, en los hechos, un adelanto indebido de sentencia – que sólo podría obtenerse a partir de un proceso completo donde se resguarde el derecho de defensa en juicio. Es decir que, según el criterio del fiscal (que no es vinculante para el fallo), la controversia no debe definirse según el procedimiento cautelar, porque se estaría impidiendo un juicio justo donde ambas partes puedan volcar sus argumentos.

En esa línea, en octubre de 2020 el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 7 rechazó el pedido, y consideró que no están reunidos los requisitos formales que exige una medida cautelar. Tales requisitos son la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora. Respecto del primero, el juez afirmó que, dado que la empresa negó la existencia de una relación laboral, no se puede acreditar la dependencia sin un juicio completo. De esta forma, no estaría formada la verosimilitud del derecho reclamado. Admitir la medida cautelar implicaría un adelanto de sentencia, porque presupondría que entre las partes existió un vínculo laboral, algo que se asemeja a una resolución anticipada.

Luego de que el trabajador apelara el fallo de primera instancia, los jueces de la Cámara Nacional de Apelaciones consideraron válido acreditar la verosimilitud del derecho de forma provisional. Para ello se basaron en que *PedidosYa* reconoció la existencia de una vinculación continuada (bajo el nombre de “locación de servicios”). El tribunal consideró que existen elementos suficientes para configurarse la verosimilitud del derecho y que hay riesgo en la demora. Por lo tanto, revocaron la resolución de primera instancia, admitieron la medida cautelar y ordenaron a *PedidosYa* desbloquear el usuario del trabajador.

A modo de síntesis, a partir de las causas presentadas y analizadas, podemos concluir que la judicialización constituye un proceso imperfecto de resolución de conflictos entre repartidores y empresas, ya que los tribunales laborales no están en condiciones de generar una normativa unívoca y, por lo tanto, la suerte de cada demanda particular quedará sellada según el juzgado donde se radique. Podemos arriesgar que no se vislumbra un cambio en esta situación, al menos hasta que la Corte Suprema de Justicia de la Nación emita un primer fallo que sienta jurisprudencia en la materia.

Como intentamos demostrar, los trabajadores que radicaron demandas por haber sido bloqueados sus accesos durante el ASPO aún no cuentan con una resolución, favorable o no, a sus reclamos. Incluso si los motivos de las empresas para desvincularlos fueran válidos y reales, y se tratara de trabajadores que efectivamente incumplieron con las pautas para entregar un pedido, o que hubieran cometido alguna falta grave, lo cierto es que estas cuestiones están lejos

de ser saldadas en la judicialización. Por el contrario, el recorrido de los expedientes discurre por cuestiones formales – como la aplicabilidad o no de una medida cautelar, o la competencia del fuero laboral –, donde la demora anula la posibilidad de otorgar protecciones a estos trabajadores.

Conclusiones

En esta tesina nos propusimos analizar dos mecanismos de producción de normativa que intentaron dar respuesta a la cuestión de las protecciones en el trabajo de reparto por plataformas: los proyectos legislativos y las sentencias judiciales. Cuando hablamos de la “cuestión de las protecciones”, esta podría resumirse en la pregunta “¿cuáles protecciones corresponden a qué trabajadores?”.

Estos intentos de regulación no se produjeron en el vacío, sino en un contexto social específico, signado por una crisis sanitaria que impuso el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) como modo de prevenir el contagio de Covid-19. Si bien las plataformas de reparto operaban en el país desde 2018, el año 2020 fue testigo de su crecimiento, cuando el cierre obligatorio de las tiendas físicas y la reducción de la circulación de personas las volvió un espacio privilegiado para la comercialización de productos.

Asimismo, el año de inicio de la pandemia en Argentina generó una doble oportunidad para el trabajo de reparto organizado a través de plataformas. En un primer sentido, devino un refugio ante los vaivenes del mercado de trabajo merced a las bajas barreras de ingreso que ofrecieron *Rappi*, *Glovo* y *PedidosYa*. En un segundo sentido, trajo la oportunidad de reactualizar el debate público sobre estos trabajadores que, declarados esenciales por el Decreto 297/2020, fueron de los pocos que circulaban en una ciudad atípicamente paralizada.

El punto de partida de aquello que se debía regular es el conflicto en torno a la modalidad de inserción de los repartidores dentro del trabajo comandado por las plataformas. Como subrayamos a lo largo de la tesina, los trabajadores se insertan como colaboradores autónomos (bajo el régimen del monotributo), lo cual implica que están exentos de los estándares del trabajo asalariado: derecho al salario mínimo, límites de la jornada laboral, protección frente al despido, goce de licencias pagas por enfermedad, instancias de representación y negociación colectiva, entre otros.

En este sentido, la acción emprendida tanto por los mismos actores como por los investigadores de la materia giró en torno de analizar –y la mayoría de las veces, impugnar– esa condición de trabajadores autónomos. En otras palabras, se buscó encontrar los indicadores que justificaran la existencia de una relación de dependencia ocultada por las empresas, y que operaría como “llave maestra” hacia la habilitación plena de las protecciones del marco normativo laboral argentino.

A partir del análisis cualitativo de 6 proyectos legislativos y 3 procesos judiciales por despidos, arribamos a algunos hallazgos que nos interesa recuperar.

En términos legislativos, encontramos proyectos de regulación enmarcados dentro de la LCT, así como otros que promueven la creación de estatutos específicos para la actividad. Si bien la LCT garantiza distintos derechos laborales a partir del paraguas de la relación de dependencia, no necesariamente los proyectos de estatutos implican menos protecciones que aquella. El análisis cualitativo de los distintos proyectos permitió señalar que los niveles de protecciones promovidos por las propuestas legislativas se relacionan estrechamente con los puntos de partida conceptuales sobre los sujetos a legislar: “¿cuáles protecciones para qué trabajadores?” En otras palabras, los proyectos legislativos que impulsan explícitamente mayores protecciones son aquellos que parten de conceptualizar a los repartidores de plataformas como trabajadores expuestos a una situación desfavorable; independientemente de que la solución propuesta se enmarque en la LCT o no.

En lo que concierne a la regulación por vía judicial, presentamos tres procesos iniciados por trabajadores luego de que sus usuarios fueran bloqueados en las plataformas para las cuales se desempeñaban. Mientras que algunos trabajadores promovieron demandas a los fines de ser reincorporados cautelarmente, otros optaron por la vía indemnizatoria. Si consideramos que estos bloqueos o despidos se originaron durante la vigencia del ASPO, el hecho de que en diciembre de 2022 aún no existiera una sentencia definitiva para ellos –ni para ninguno de los trabajadores despedidos durante la vigencia del ASPO– sugiere que los juzgados laborales no operan como espacios óptimos donde dirimir los conflictos entre los trabajadores de plataformas y las empresas. Esto no implica emitir un juicio sobre la (in)justicia de las desvinculaciones: incluso si estos trabajadores hubieran incurrido en faltas graves sancionables con un despido sin derecho a indemnización, la disputa entre las partes estaría lejos de ser saldada. Antes bien, los expedientes discurren por cuestiones formales como la pertinencia de imponer una medida cautelar o la competencia del fuero para entender en la causa, y de este modo se produce una demora tal que anula la posibilidad de otorgar protecciones a estos trabajadores a su debido tiempo. Las juezas y jueces del trabajo, en el ejercicio de su facultad e independencia de criterio, no están en condiciones de generar una normativa unívoca y, por lo tanto, el recorrido de la demanda de un trabajador puede tomar un camino bien distinto a la anterior. El Congreso, antes que los tribunales laborales, parece ser el espacio donde se podrían construir los consensos necesarios para finalmente definir protecciones para estos trabajadores.

Bibliografía citada

Arias, C., Del Bono, A., Diana Menéndez, N. y Haidar, J. (2022). *Conflictividad laboral en las plataformas de reparto en Argentina. Análisis de publicaciones en redes sociales y medios digitales*. Buenos Aires, Observatorio de Plataformas de Trabajo (OPT-CITRA), Informe número 1.

De Stefano, V. (2016). *La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social*. Revista Gaceta Sindical (27), 149-172.

Decreto 297/2020 de la República Argentina. Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. Boletín Oficial N° 34.334 del 20 de marzo de 2020.

Decreto 329/2020 de la República Argentina. Emergencia pública. Prohibición de despidos. Boletín Oficial del 31 de marzo de 2020.

Del Bono, A. (2019). *Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina*. Cuestiones de Sociología, (21), e083. En Memoria Académica. Disponible en: <https://doi.org/10.24215/23468904e083>

Elbert, R. y Negri, S. (2021). *Delivery Platform Workers during covid-19 Pandemic in the City of Buenos Aires (Argentina): Deepened Precarity and Workers' Response in a Context of Epidemiological Crisis*. Journal of Labour and Society.

Galliano, A. (2020). *¿Por qué el capitalismo puede soñar y nosotros no?*. Siglo XXI Editores Argentina.

Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Haidar, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio / agosto de 2020)*. Buenos Aires: Informes de Coyuntura N°11 Instituto de Investigaciones Gino Germani, Octubre 2020.

Haidar, J. y Pla, J. (2021). *ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y plataformas de reparto en la CABA. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores*. Revista Trabajo y Sociedad, (36).

López Mourelo, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para Argentina.

López Mourelo, E., Beccaria, L., Mercer, R. y Vinocur, P. (2020). *Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina*. Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para Argentina.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*. Buenos Aires, CIPPEC-BID - OIT.

Mallamaci, M. G., Gordon, P, Kreпки, D.D., Mónaco, J.A., González Guardia, E. y D'Alessio, H. M. (2020). *¿Qué puede un bit? Datos y algoritmos como relación social fundamental de la Economía Digital*. Revista Sociológica (101).

Míguez, P. (2020). *Epílogo. Sobre el futuro del trabajo ante el cambio tecnológico las plataformas y el trabajo digital*. En Míguez, P., Trabajo y valor en el capitalismo contemporáneo. Reflexiones sobre la valorización del conocimiento (pp. 277-300). Ediciones UNGS.

Míguez, P. y Diana Menéndez, N. (2022). *Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina*. Revista Trabajo y Sociedad, (40).

Míguez, P. y Filipetto, S. (2021). *Trabajo y plataformas. Emergencia, auge y consolidación de su dinámica en la crisis del COVID-19*. En Batistini, O. y Carmona, R. (Coords.), Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia (pp. 23-40). Ediciones UNGS.

Mugnolo, J.P., Caparrós, L. y Golcman, M. y Ernst, C. (2020). *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina*. Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para Argentina.

Ottaviano, J.M., O'Farrell, J. y Maito, M. (2019). *Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.

PedidosYa (2020). *Kit de prensa* [Comunicado de prensa]. <https://blog.pedidosya.com.ar/prensa/>

Perelman, L. (2023). *The gig economy and the formation of new platform trade unions in South America*. En Ness, I. (Ed.), *The Routledge Handbook of the Gig Economy* (pp. 500-515). Routledge.

Pereyra, F. y Poblete, L. (2022). *Regulating platform delivery work in Argentina. Tensions between regulations and the priorities of workers*. París : Research Papers, Éditions AFD, Agence Française de Développement.

Reygadas, L. (2017). *Dones, falsos dones, bienes comunes y explotación en las redes digitales. Diversidad de la economía virtual*. Revista Desacatos (56), 70-89.

Scasserra, S. (2019). *El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo en las plataformas*. Revista Nueva Sociedad, (279), 133-140.

Srnicsek, N. (2018 [2016]). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra Editora.

Todoí Signes, A. (2015). *El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*. Revista IUSLabor (3/2015), 1-25.

----- (2017). *La regulación especial del trabajo en la Gig economy*. Revista Redes.com (15), 69-97.

Bibliografía consultada

Diana Menéndez, N. (2019). *¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina*. Revista Ciencias Sociales (165), 45-58.

Filipetto, S. y Romano, D. (2020). *Trabajadores de apps de delivery en Argentina. La lucha en tiempos de pandemia*. Buenos Aires: Serie Ensayos CEM (22), Centro de Estudios Metropolitanos.

García, H. (2020). *El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿Autónomo, dependiente o ambos a la vez?*. Revista Jurídica del Trabajo (1), 89-121.

Gordon, P. (2020). *Glovo. ¿Quién se va, quién viene y quién se queda con qué?*. Buenos Aires: Observatorio de Economía Digital.

Palermo, H. y Molina, J. I. (2022). *Plataformas digitales de delivery y el (des)extrañamiento del trabajo*. Revista Trabajo y Sociedad, (39).

Regulación consultada

Decreto 297/2020 de la República Argentina. Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. Boletín Oficial del 20 de marzo de 2020.

Decreto 329/2020 de la República Argentina. Emergencia pública. Prohibición de despidos. Boletín Oficial del 31 de marzo de 2020.

Proyecto de Ley (S/N). Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Mayo de 2020.

Proyecto de Ley 0821-D-2020. Régimen especial de contrato de trabajo para la persona humana trabajadora de plataformas digitales. Publicado en: Trámite Parlamentario N° 11 Fecha: 16/03/2020.

Proyecto de Ley 1263-S-2020. Régimen especial de trabajo autónomo en los contratos de economía bajo demanda. Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 60 Fecha: 19/06/2020.

Proyecto de Ley 2500-S-2019. Regulación de la actividad de los trabajadores contratados mediante plataformas digitales. Publicado en: Diario de Asuntos Entrados N° 124 Fecha: 28/08/2019.

Proyecto de Ley 3482-D-2020 Estatuto del trabajador de plataformas tecnológicas. Publicado en: Trámite Parlamentario N° 83 Fecha: 14/07/2020

Proyecto de Ley 5545-D-2019. Contrato de trabajo - Ley 20744 - Incorporación del Título XVI sobre Trabajo a través de plataformas tecnológicas. Publicado en: Trámite Parlamentario N° 181 Fecha: 03/01/2020.