

03.

Doctrina

Trabajo en aplicaciones: entre los avances jurídicos
y el peso de la realidad

Revista de la Escuela Judicial: ISSN 2796-874X

Año: 02/Nº 3 - Noviembre 2022

Recibido: 10/10/2022

Aprobado: 1/11/2022

Trabajo en aplicaciones: entre los avances jurídicos y el peso de la realidad

Working in applications: Between legal advances and the weight of reality

Por Lucio A. Vallefin¹

Universidad Nacional de La Plata

Resumen: El presente artículo efectuará un análisis de la situación actual del trabajo en aplicaciones en nuestro país, con especial énfasis en las sentencias emitidas por los juzgados N° 1, 2 y 4 del Departamento Judicial de La Plata, por medio de las cuales se multó a través del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires a las principales empresas de reparto a domicilio por plataforma. A partir de dicha situación, se procederá a reflexionar sobre las implicancias que tal decisión supone, otras posibles respuestas al fenómeno y por qué el mismo sigue siendo ampliamente debatido.

Palabras clave: Reparto a domicilio por aplicaciones - Contrataciones laborales fraudulentas - Jurisprudencia - Principio de la primacía de la realidad.

1. Abogado. Adscripto a la cátedra de J. I. Orsini de Derecho Social del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata. Investigador en formación en el Centro de Investigación en Derecho Crítico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (UNLP). Personal profesional en la Dirección Provincial de Legislación del Trabajo en el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires (Dirección de Dictámenes). Correo electrónico: vallefinlucio@gmail.com. Identificador ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1330-5367>.

Abstract: *This paper will analyze the current situation of work in applications in our country, with special emphasis on the rulings issued by Courts No. 1, 2 and 4 of the Judicial Department of La Plata, which confirmed the application of a series of penalties that the Ministry of Labor of the Province of Buenos Aires applied to the main platform delivery companies. Based on this situation, we will proceed to reflect on the implications of such decision, other possible answers to the phenomenon and some questions as to why it is still being widely debated.*

Key words: *Delivery by application – Fraudulent labor contratations – Jurisprudence – Principle of primacy of reality .*

Las transformaciones en la tecnología han sido una constante en el mundo del trabajo. Desde el origen del capitalismo como sistema, nos encontramos ante la aparición de nuevas herramientas que impactan en la forma en la que se llevan adelante las actividades (desde los primeros arados hasta las líneas de ensamble de las fábricas), y esto es algo que se ha extendido hasta nuestro presente, en el que lo digital ocupa un rol cada vez más central en la vida de las personas.

Es en este último escenario que surgió el tan vigente fenómeno llamado “trabajo en aplicaciones”, consistente en el uso de plataformas digitales (generalmente disponibles en celulares) para el desarrollo de una labor, principalmente en los rubros de reparto a domicilio y transporte. La inserción de este tipo de actividades resulta tan habitual que muchas veces se las ha denominado el “futuro del trabajo”. Pero eso hace pensar: ¿realmente estamos hablando de un futuro?, ¿a dónde queremos llegar?

Hace algunos años tuve el gusto de escribir respecto a lo que en ese momento fue un fenómeno extremadamente reciente: la llegada al país de Glovo, una de las primeras firmas que acercó esta modalidad a la Argentina (Vallefin, 2018). Desde ese momento, múltiples personalidades se han expresado al respecto, diversas decisiones judiciales han tenido lugar y la situación política, económica y social de nuestro país se ha visto impactada por la pandemia de covid-19, intensificando nuestra relación con lo digital.

Es por ello que el objetivo de este trabajo es dar algunas nuevas reflexiones sobre la cuestión a la luz de las recientes sentencias que han emitido al respecto los Tribunales de Trabajo de La Plata y la propia importancia que nuestra sociedad les ha dado a estos trabajos con el paso del tiempo, pensando en cómo ambas miradas pueden influir en la continuidad de dichas actividades.

¿A qué llamamos trabajo en aplicaciones?

Para entender cómo es posible este tipo de actividades, lo primero que debemos considerar es que las mismas son una consecuencia directa de los propios cambios que ha tenido la internet con el paso del tiempo. En un primer momento, nuestra relación con lo virtual estaba vinculada exclusivamente a la búsqueda de contenidos proporcionados por terceros (es decir, entrar a una página de internet para consultar lo que se dice en la misma, generalmente organizado por un programador con conocimientos técnicos), situación que luego se amplió al otorgar la posibilidad de crear nuevo material u ofrecer servicios, los cuales pueden ir desde un video en YouTube o un posteo en Instagram hasta el uso de las aplicaciones que ocupan nuestro interés en este artículo, situaciones que conforman un fenómeno que las personas especializadas en la cuestión han llamado "Internet 2.0".

En este marco es que han aparecido empresas que se presentan como intermediarias entre la oferta y la demanda de un servicio

(siendo los más típicos, pero no los únicos, el reparto de mercadería o el transporte en vehículos), permitiendo que una consumidora o un consumidor acceda al mismo sin necesidad de moverse del lugar en el que se encuentra o, incluso, de tener que interactuar directamente con la persona que lo desarrolla. Como ejemplo, si deseo pedir una comida en un restaurante por medio de PedidosYa o solicitar transporte a través de Uber, no requiero enviarle un mensaje directo a dichas personas o firmas, sino que la aplicación es la que realiza la vinculación.

Esta dinámica, que en principio podría parecer muy favorable, ha entrado en los cuestionamientos que va a abordar este trabajo debido a la forma en la que las empresas decidieron instrumentar mayormente sus servicios. Por lo general, acuden para ello a personas que suelen llamar “colaboradoras/es” o “riders”, las cuales son presentadas como terceros que no trabajan para las empresas, sino que presuntamente serían convocadas/os voluntariamente por estas a través de su aplicación, pudiendo decidir si aceptan o no el encargo (modelo de negocios que esas firmas han llamado “economía colaborativa”).

La cuestión es que esta intención de presentar a quien reparte o conduce como alguien ajeno a dichas empresas ha llevado a que la situación jurídica de estas personas sea un tema ampliamente debatido, generalmente distinguiéndose entre aquellas posiciones que entienden que desempeñan una actividad autónoma y otras

que consideran que es una nueva forma de fraude laboral camuflada a través de medios tecnológicos.

Quienes sostienen que estas actividades resultan ser un trabajo autónomo hacen foco en que las herramientas utilizadas son propiedad de la persona que desarrolla la actividad (como es el caso del medio de transporte) o deben ser compradas por ella (por ejemplo, la mochila usada para depositar el producto). Otro aspecto señalado es la adhesión al régimen de monotributo que deben llevar adelante para desarrollar la actividad y la libertad de horarios para el trabajo, no exigiéndose la realización de una jornada determinada.

Por otra parte, quienes afirman que estas actividades son trabajos en relación de dependencia entienden que los factores mencionados previamente no permiten definir la naturaleza del vínculo. Lo distintivo (y que implica la existencia de dependencia) resultaría ser la inserción en una organización ajena, teniendo las aplicaciones una lógica de funcionamiento que excede a quien reparte o transporta. En este sentido es que debemos ponderar un detalle importante en lo que hace a la caracterización de estas actividades, que es el hecho de que requieren necesariamente del uso de una plataforma con acceso a internet (aplicaciones para celular), debiendo descargarla para acceder a los encargos, adhiriendo a su vez a una serie de condiciones previamente establecidas por la empresa, lo cual marca la diferencia con un comercio en línea,

en el cual el vendedor puede decidir la forma en que organiza su negocio, sin sujeciones externas.

Por otra parte, la inscripción al monotributo también resulta ajena a la voluntad del/la “colaborador/a”, siendo uno de los requisitos que se aceptan al ingresar. Y, por último, debería tenerse presente que la posibilidad de acceder a pedidos generalmente se encuentra limitada, siendo común la existencia de sistemas de puntos o la exigencia de acceder frecuentemente a la aplicación para recibir mejores encargos.

La recepción del debate en la Justicia, entre resueltos y pendientes

Las discusiones que hemos mencionado no resultan ser un debate aislado exclusivamente a nuestro país, sino que han tenido resultados muy relevantes en aquellos sitios donde surgieron estas compañías, pudiendo señalarse como ejemplos la sentencia N° 2924/2020 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de España, la cual consideró que el vínculo que unía a un repartidor de Glovo con la empresa era de tipo laboral; o la sanción de la Ley AB5 en el estado de California (Estados Unidos), que implicó que quienes desarrollan su actividad en Uber o empresas similares debían ser categorizados/as dentro del trabajo en relación de dependencia (es relevante señalar que, en ambos casos, la aplicación de lo resuelto se encuentra atravesando controversias).

En Argentina, la inserción de estos trabajos en nuestra vida cotidiana resultó posterior a la de dichos países (en los cuales ya eran usuales desde 2015 aproximadamente), dándose su llegada masiva entre mediados de 2018 y principios de 2019, consolidándose con especial fuerza durante la pandemia, donde la situación de aislamiento sanitario implicó una mayor tendencia a acudir al reparto a domicilio.

Al ser un fenómeno que se ha establecido fuertemente, fue cuestión de tiempo que el mencionado debate se instalase a nivel administrativo y judicial, siendo muy destacable en el ámbito de la

provincia de Buenos Aires lo resuelto por los Tribunales de Trabajo de La Plata durante 2021 respecto a una serie de multas aplicadas por el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires a las principales empresas de reparto por aplicación (Rappi, PedidosYa y Glovo, estas últimas dos, actualmente fusionadas).

Para contextualizar, hay que mencionar que la Ley N° 10.149 (que regula las facultades y atribuciones del Ministerio de Trabajo) junto con un acuerdo entre Provincias y el Estado nacional, llamado Pacto Federal del Trabajo, establecen un régimen de sanciones para los empleadores que incumplen normas laborales o de higiene y seguridad en el trabajo. Fue con fundamento en estas normas que, durante 2020 y 2021, el Ministerio desarrolló una serie de relevamientos a repartidores de las principales aplicaciones, en los que detectó que, de 172 personas, el 98 % poseía incumplimientos en sus derechos laborales (ausencia de inscripción en ART, falta de entrega de recibos de sueldo y elementos de protección personal, no registración de la relación laboral en los libros pertinentes y ante la AFIP), por lo cual se procedió a sancionar a las firmas con multas millonarias.

Las sanciones resultaron discutidas judicialmente por las empresas, lo que derivó en tres sentencias de juzgados de la ciudad de La Plata que sostuvieron que dichas multas contaban con fundamentos acorde a derecho. Es así que, primeramente, en septiembre de 2021 el Tribunal de Trabajo N° 4 de La Plata emitió sentencia en la causa "Kadabra S.A.S. c/ Ministerio de Trabajo s/ Apelación de

Resolución Administrativa” (iniciada por la firma Glovo), cuyo criterio resultó ratificado en los meses posteriores por los fallos de los Tribunales de Trabajo N° 2 y 1 del mismo departamento judicial (“Ministerio de Trabajo c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa” y “Ministerio de Trabajo c/ Repartos Ya S.A. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, respectivamente). Dichos fallos resultan ser decisiones particularmente importantes, en tanto marcaron una tendencia a considerar que estos trabajos se realizan en relación de dependencia, señalando diversos elementos a tener en cuenta.

Primero, cabe decir que las tres sentencias señalan que este tipo de actividades implica la inserción en una organización ajena, lo cual permitiría definir las como vínculos laborales. En este sentido, la sentencia del Tribunal N° 4 resulta particularmente esclarecedora en tanto afirma que este tipo de trabajos cuenta con la figura de un patrón que establece órdenes sobre el cómo se debe hacer el trabajo, pero, al no desarrollarse de forma física, el mismo “se desvanece” bajo el algoritmo de la aplicación (el conjunto de instrucciones informáticas por el cual se distribuyen y ofrecen los pedidos), por medio del cual se procede a “colectivizar la prestación de tareas en una multitud aparentemente impersonal, pero que está constituida por hombres y mujeres trabajando bajo las condiciones organizativas impuestas por la empresa de plataforma”.

A su vez, el impacto de lo digital no solo afectaría las órdenes recibidas, sino al propio establecimiento en el que se lleva adelante la

actividad. Esto resultó de peso en el caso de la multa que se estableció contra Rappi, en tanto la compañía cuestionó el hecho de que la inspección se haya realizado en la vía pública, afirmando que posee una oficina administrativa a la cual deberían haber asistido los agentes del Ministerio. El Juzgado N° 2 no adhirió a dicha afirmación, sosteniendo que, a su entender, en este tipo de actividades el establecimiento “no es un lugar físico, sino la propia plataforma informática”, y que “las plataformas son, pues, establecimientos virtuales que encuadran perfectamente en la definición del art. 6 de la Ley de Contrato de Trabajo” (el cual sostiene que estos son “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa”). Esta afirmación puede entenderse al pensar que, si no existieran las aplicaciones en las que se pueden visualizar los pedidos, resultaría plenamente imposible desarrollar el trabajo.

Por otro lado, se puso en juego lo establecido en el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, conforme el cual, si se prueba que se prestó servicios para otra persona (señalándose su carácter de empleador), se presumirá la existencia de un contrato de trabajo, salvo que se demuestre lo contrario. La sentencia contra Pedidos-Ya sostuvo que de manera acertada el Ministerio hizo de aplicación esta presunción, ya que al realizarse el relevamiento se efectuaron varias preguntas a personas que afirmaron trabajar para las empresas, surgiendo algunas respuestas comunes, por ejemplo:

que debieron inscribirse como monotributistas, abrir –o poseer– caja de ahorros donde la empresa periódicamente deposita los

montos abonados, realizar un curso de capacitación para el uso de la “App Pedidos Ya”, determinación del precio de la labor efectuada mediante la aplicación e imposibilidad de negociación del precio, que es establecido por la empresa en base a la distancia y el costo del pedido, emisión de órdenes mediante la aplicación, utilización de ropa y logo de la empresa.

Ante dicha situación fue que el Tribunal N° 2 señaló:

habiendo percibido los inspectores laborales que las personas que realizaban los encargos en la vía pública prestaban servicios en favor de la empresa, debía presumirse el carácter laboral de la vinculación, recayendo sobre ésta la carga de acreditar la existencia de circunstancias o relaciones que demostrasen lo contrario.

Carga que Rappi no cumplió al no expresarse al respecto.

Cabe decir que la empleadora cuestionó incluso la propia legalidad de la multa, afirmando que las autoridades del Ministerio no resultaban competentes para encuadrar dentro de un marco jurídico lo declarado por cada persona encuestada (por lo cual no se encontrarían habilitadas para sostener la existencia o no de vínculos laborales), siendo dicha atribución exclusiva del Poder Judicial. Este argumento fue cuestionado por los tribunales N° 1 y 2 en las sentencias contra RepartosYa y Rappi, en las cuales se citó lo dicho por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Aerolíneas Argentinas S.A. c/ Ministerio de Trabajo” (1972), según el cual

la atribución legal conferida a la autoridad administrativa para sancionar a los empleadores por la inobservancia de las normas laborales [...] abarca la de interpretar lo que dichas normas disponen, descartando, en su caso, la inteligencia diversa que puedan invocar los inspeccionados como justificativa de su conducta.

Siguiendo los argumentos que las firmas expresaron contra las multas, debe decirse que otro punto común ha sido el debate sobre la propia actividad que llevan adelante. Como se ha señalado, las empresas sostienen que su objetivo no es en sí el reparto de los productos, sino el uso de tecnología para comunicar a las personas consumidoras con aquellas que reparten los pedidos, lo cual, según expresó PedidosYa al cuestionar la multa que se le impuso

constituye una nueva forma de organización productiva, no asimilable a una típica relación laboral, basada en la autonomía del repartidor, destacando que tales plataformas actúan como “intermediadoras” entre las personas que ofrecen productos y las que los adquieren, dando lugar a una relación denominada “economía colaborativa”, construida sobre redes de comunicación que conectan a los individuos.

El Tribunal de Trabajo N° 4 cuestionó lo dicho, sosteniendo que las empresas actúan como intermediarias, señalando que

las empresas para las que se distribuye son “clientes” de Glovo (no del repartidor) y usualmente el precio del servicio es

percibido por Glovo, quien luego le paga al repartidor. A ello se adiciona que el precio pagado al distribuidor domiciliario por sus servicios es impuesto por la empresa de plataforma, sin posibilidad de negociación, la que además regularmente califica a los trabajadores conforme su rendimiento, pudiendo llegar hasta el bloqueo del mismo.

Un aspecto relevante para entender esta decisión es el hecho de que las aplicaciones de reparto a domicilio, por lo general, no ofrecen sus servicios de manera azarosa, sino que celebran contratos de distribución con múltiples cadenas de restaurantes, casas de comidas y negocios similares (percibiendo sus principales ganancias a través de estos acuerdos y patrocinios), por lo que la propia elección de qué productos se comercializan resulta ajena a la voluntad de quienes reparten.

Por último, resulta interesante la reflexión que efectúa el Tribunal N° 4 respecto de por qué las personas que desarrollan la actividad de reparto deben considerarse trabajadoras, sosteniendo que

la tenencia de una moto y la inscripción en monotributo no convierte al trabajador de plataforma en empresario (art.14 LCT) y tampoco es real que los trabajadores de la plataforma de KADABRA SAS tengan libre albedrío para elegir dónde y cuándo trabajar. Tal elección [...] se encuentra muy condicionada a la posibilidad concreta y cotidiana de percibir menor remuneración o ser excluido de la plataforma (necesidad alimentaria).

En este repaso podemos concluir que (más allá de resolver sobre la procedencia de multas) el aporte de estas sentencias al ámbito laboral resulta muy jugoso, ya que permite ver que, a pesar de que la problemática del trabajo en plataformas no es una cuestión sencilla y supone nuevas dimensiones a considerar, sus incógnitas pueden solucionarse teniendo en cuenta las herramientas que el derecho del trabajo ha ido construyendo a lo largo del tiempo. Entonces, ¿por qué sigue siendo tan dificultoso y controvertido llegar a soluciones definitivas al respecto?

El peso de los hechos y las respuestas de las instituciones

En mi opinión, existen dos dimensiones que inciden y se encuentran en el eje del debate. Por un lado, el interés político, económico y social que estos trabajos adquirieron con el paso del tiempo y, por el otro, las discusiones sobre la forma en la que el Estado debe regularlos.

Respecto al primer aspecto, debemos ser conscientes de que la llegada de estas actividades a nuestro país no nace de la nada, sino que se consolida por las condiciones de desigualdad, informalidad y dificultades de acceso al empleo prevalentes en el tiempo, las cuales han afectado particularmente a la población joven y migrante. En este sentido, el informe "El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de

política" (López Mourelo, 2020), desarrollado por la Oficina del País de la OIT para la Argentina, supone una herramienta que brinda claridad, surgiendo del mismo que la principal motivación para el empleo en plataformas de reparto es no poder encontrar otro trabajo (tal y como lo señaló el 50,3 % de la población encuestada).

En lo que hace al perfil de la persona trabajadora, surge del informe que "La edad promedio de los trabajadores se sitúa en cerca de los 29 años [...] la gran mayoría (aproximadamente el 61,5 por ciento) tiene entre 20 y 30 años". Por otra parte, se señala que tres cuartas partes de los/as trabajadores/as que se encuestaron al momento de efectuar el estudio son migrantes (76,2 %).

Otro aspecto relevante, en especial en un contexto en el que, según el INDEC, la mujer está sobrerrepresentada en las escalas de ingresos más bajos (66,1 %) y es minoría en las de más altos (35,3 %),² es que solo el 13 % de los encuestados son mujeres, "cuya presencia se observa sobre todo en los tramos de edad más jóvenes y tiende a disminuir en las franjas de edad en las que normalmente se concentran las responsabilidades del cuidado", dato que refleja cómo la ausencia de derechos laborales como la licencia por embarazo o por cuidado de hijo o hija enferma (producto de la negación de la relación de dependencia propia de estos negocios) dificulta la compatibilidad de dichos trabajos con los cuidados, reflejándose también en sus ganancias: el informe de la OIT señala que la ganancia

2. Disponible en: <https://eleconomista.com.ar/negocios/pedidos-ya-cumple-12-anos-va-mas-region-n46896>.

semanal de los varones es en promedio 1,2 veces superior a la que obtienen las mujeres del sector.

Es así que la situación de aislamiento que atravesó la mayor parte de la población y el agravamiento en las desigualdades sociales que produjo la pandemia de covid supusieron un contexto favorable para el aumento y consolidación de estos modelos de trabajo: representantes de Rappi³ declararon que la empresa cuenta con más de 90.000 personas desarrollando funciones; en el caso de PedidosYa, dicha cantidad asciende a 50.000 personas.⁴ Por otro lado, la existencia de estas empresas supone un gran beneficio que las excede, en tanto, como se ha señalado, han celebrado contratos de distribución con una amplísima cantidad de comercios (15.000 en el caso de Rappi y 110.000 en el de PedidosYa), los cuales encuentran en esta modalidad una forma de eludir la contratación de personas que desarrollen funciones de reparto a domicilio bajo su dependencia (prescindiendo, por lo tanto, del deber de cumplir con los derechos laborales y los costos económicos que derivarían de dichas contrataciones).

A su vez, cabe decir que, en mi opinión, el hecho de que la mayor parte de la población que desarrolla su actividad en las aplicaciones pertenece a colectivos vulnerables ha permitido una

3. Disponible en: <https://www.forbesargentina.com/innovacion/rappi-cumple-cuatro-anos-argentina-balance-operacion-local-estrategia-2022-n13273>.

4. Disponible en: <https://eleconomista.com.ar/negocios/pedidos-ya-cumple-12-anos-va-mas-region-n46896>.

visibilización de la problemática flexibilizadora de estos trabajos, resultando mucho más controvertida su inserción y uso que el de otras actividades laborales por aplicación. Particularmente, se puede observar que la aceptación social de las aplicaciones de transporte (Uber, Cabify, DiDi) pareciera ser mayor, ya que, pese a la inexistencia de relevamientos oficiales, ciertas encuestas han mostrado una preferencia en el uso de dichos formatos respecto de los taxis, fundada principalmente en un presunto precio más reducido.^{5,6}

Es así que, ante una realidad en la que los trabajos por aplicación lograron insertarse y formar parte de nuestra vida cotidiana, surge otra dimensión: las respuestas que se le da a la problemática desde un punto de vista de políticas públicas e institucional.

En primer término, uno de los debates más álgidos en el Poder Ejecutivo es el de la posibilidad de crear una regulación específica, siendo presentados diversos proyectos legislativos de estatutos de trabajadores de plataformas,⁷ herramientas que resultan controvertidas, ya que, aunque no niegan la existencia de una relación laboral, pueden suponer una reducción de los derechos que son propios de la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo

5. Disponible en: <https://www.cronista.com/negocios/taxis-vs-uber-que-eligen-los-argentinos-y-que-desconfian-de-cada-uno/>.

6. Disponible en: <https://www.losandes.com.ar/sociedad/segun-una-encuesta-4-de-cada-10-mendocinos-usa-apps-de-viajes-para-movilizarse-en-pandemia/>.

7. Disponible en: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=0821-D-2020&tipo=LEY>.

de Trabajo N° 722/15 (el cual engloba la actividad de transporte de mercaderías y mensajería en bicicleta y motocicleta)⁸ y no resultan una solución plena, en tanto pierden de vista que el uso de las plataformas digitales no es exclusivo de las tareas de reparto, pudiendo extenderse a una infinidad de servicios (mensajería, limpieza, cuidado de personas, etcétera).

Por otro lado, como ya se ha visto, las respuestas desde el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires tienden a considerar que este tipo de actividades se formulan bajo un completo fraude a la ley, reconociendo la aplicación de los derechos laborales negados en primer lugar.

En este caso, debe tenerse en cuenta que, pese a lo relevantes que fueron a nivel político las acciones llevadas adelante por estas instituciones, la aplicación de lo resuelto y las efectivas posibilidades de extensión de lo dicho a otros casos que no sean los que motivaron la intervención de los organismos resulta ser una cuestión compleja. Al efectuar una demanda en sede judicial, en la inmensa mayoría de los casos el motivante es la extinción del vínculo y la sentencia que se obtiene resulta de aplicación exclusiva para la persona que inició el juicio, por lo que esta no sería una solución definitiva al conflicto (no obstante lo cual, si estos criterios resultan reafirmados por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, nos encontraríamos ante una

8. Para un análisis crítico del proyecto, se recomienda el análisis efectuado por Leonardo Elgorriaga (2020).

doctrina legal de altísimo impacto a nivel provincial). Por su parte, la inspección laboral y la sanción al trabajo sin registrar resultan elementos muy útiles, pero también implican una actuación esencialmente posterior al incumplimiento, estableciéndose una multa por la cantidad de personas que resultaron relevadas.

Por último, debe mencionarse que en otros países se han creado instituciones que permitirían que una persona se registre como autónoma pero destine la mayor parte de su actividad a un solo sujeto (siendo el principal ejemplo en este aspecto la figura del derecho español llamada “trabajador autónomo dependiente económicamente”, abreviada TRADE), formato que en ciertas oportunidades se ha propuesto en nuestro país como forma de regularizar el trabajo en aplicaciones, pero que ha sido desestimado en su propio lugar de origen y podría suponer una afectación a los principios del derecho del trabajo, como señalaré a continuación.

Conclusión. La primacía de la realidad marca el norte

Considerando la diversidad de respuestas señaladas, entiendo que resulta muy esclarecedor remitirse al contenido de las sentencias analizadas previamente, en las cuales se ha reafirmado constantemente que, pese a utilizarse medios tecnológicos, la actividad analizada no deja de ser un tradicional reparto de mer-

caderías. Particularmente tajante es la afirmación del Juzgado N° 4, según el cual

estas nuevas manifestaciones de atipicidad, tienden a ocultar, enmascarar, difuminar los tradicionales sujetos del Derecho del Trabajo [...] el trabajo de plataforma está lejos de ser un fenómeno conceptualmente novedoso, presentándose en cambio como una manifestación más –tal vez de las más radicales– de las tendencias de desestandarización del Derecho del Trabajo, precarización y externalización en curso desde hace ya años.

Mi opinión es que, por más que estemos de acuerdo con la existencia de una regulación particular o sostengamos una posición que considere que estas actividades son plenos fraudes a la ley, lo que no resultaría admisible desde una lógica que respete los derechos laborales es sostener la continuidad de este tipo de trabajos en una absoluta negación de la relación de dependencia que conllevan, en tanto resulta principio básico de nuestra materia la “primacía de la realidad”, la cual, como señala Orsini (2010), implica que “en el Derecho del Trabajo, siempre deben prevalecer los aspectos fáctico-sustanciales por sobre los jurídico-formales, de modo que estos no pueden frustrar la finalidad protectoria que orienta a las normas laborales” (p. 504).

Nos encontramos en un contexto en el que, según la Encuesta Permanente de Hogares elaborada por el INDEC, la desocupación

se ha visto reducida respecto al momento de mayor impacto de la pandemia, pero cerca de un 37 % de la población trabajadora no se encuentra registrada.⁹ Claramente un sector amplio de habitantes de Argentina no se encuentra gozando de los derechos que las normas consagran, por lo que avalar mecanismos que implican la negación total de un vínculo laboral (como lo es el TRADE o el modelo de “economía colaborativa” que promueven estas empresas) resultaría un verdadero retroceso de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en nuestro país, pero pretender que el Estado intervenga exclusivamente ante la extinción de una relación laboral podría derivar en desentenderse de todas las vulneraciones que acontecieron con anterioridad.

A mi entender, resulta un deber del Estado tutelar que estas actividades sean reconocidas como lo que realmente son: trabajos en relación de dependencia; y que, en consecuencia, se fomente su registración y su organización sindical y se procure que se cumplan los derechos consignados en las normas aplicables. Pero, por otra parte, debemos tener en cuenta que ese resulta solo uno de los aspectos a tratar, siendo de suma importancia que se lleven adelante acciones tendientes a mejorar las condiciones laborales en general y promover el fácil acceso a trabajo registrado entre las personas jóvenes, las mujeres y la población migrante, siendo esta la real forma de evitar que se genere un clima social que

9. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph_total_urbano_02_2241A87BB99C.pdf.

avale este tipo de trabajos extremadamente precarizados como solución a nuestros males.

Los avances tecnológicos suelen ser objeto de debate en el derecho del trabajo, ya que, a través del discurso de “adaptarse a lo nuevo”, se han llevado adelante verdaderos retrocesos en nuestras normas. Pero, a mi entender, la mejor forma de tratar con las nuevas tecnologías es naturalizándolas, entendiendo que, si vemos detrás de su máscara, lo que hay es un conjunto de personas luchando por mantener su dignidad y mejorar su estilo de vida, que es a lo que aspiramos todas las personas que nos dedicamos a esta rama del derecho.

Bibliografía

- DOMÉNECH PASCUAL, G. (2015).** “La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra Taxi”. Recuperado de: <http://roderic.uv.es/handle/10550/54302>.
- DORIA, L., & D. TOSCA (2017).** “Alguna aproximación al fenómeno ‘UBER’ y las relaciones laborales”. Recuperado de: https://www.lacausalaboral.net.ar/pluginAppObj/pluginAppObj_122_06/LCL68.pdf.
- ELGORRIAGA, L. (2020).** “Análisis del proyecto de estatuto del trabajador de plataformas digitales bajo demanda”. Recuperado de: <https://www.lacausalaboral.net.ar/Numeros%20anteriores/80%20La%20Causa%20Laboral/doctrina-6.-elgorriaga.html>.
- HEREDIA RUIZ, I. B. (2018).** “Caso Glovo: ¿los repartidores no son trabajadores por cuenta ajena? (Análisis crítico a la SJS/39 Madrid de 3/9/18)”. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2018/09/20/caso-glovo-los-repartidores-no-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-analisis-critico-a-la-sjs-39-de-3-9-18/>.
- LÓPEZ MOURELO, E. (2020).** “El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política”. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf.
- ORSINI, J. I. (2010).** “Los principios del Derecho del Trabajo”. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/21014>.
- PACHECO JIMÉNEZ, M. N. (2016).** “La Web 2.0 como instrumento esencial en la economía colaborativa: auge de negocios de dudosa legalidad”. Recuperado de: <https://revista.uclm.es/index.php/cesco/article/view/1055>.

VALLECILLO GÁMEZ, M. R. (2017). “Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548607.pdf.

VALLEFÍN, L. A. (2018). “¿Inflando el ‘Glovo’?: Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente”. Recuperado de: <https://doi.org/10.24215/25251678e225>.