



UNIVERSIDAD  
NACIONAL

# PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO ¿RELACIÓN LABORAL ENCUBIERTA?

ANÁLISIS DEL CASO ENTRE “RAPPI Y  
RAPPITENDEROS”.

TRABAJO FINAL DE GRADO

Director: Juan Martín Brussino Kain

Autor: Franco Gastón Pulichino  
Abogacía – UNRN Sede Atlántica

## AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por guiarme el camino correcto que hoy me permite llegar hasta acá.

A mis amigos, por estar siempre.

Al Estado. A la educación pública. A la Universidad Pública. A la Universidad Nacional de Río Negro. Orgulloso de pertenecer.

A todas aquellas personas que de algún modo u otro me han hecho disfrutar esta hermosa carrera universitaria.

GRACIAS.

## Contenido

AGRADECIMIENTOS .....	1
RESÚMEN .....	3
PRÓLOGO .....	4
INTRODUCCIÓN .....	6
CONSIDERACIONES CONCEPTUALES .....	6
EL PROBLEMA JURÍDICO .....	8
DESARROLLO .....	10
SITUACIÓN FÁCTICA .....	10
EL CASO EN EL DERECHO COMPARADO .....	16
LA SITUACIÓN EN ARGENTINA .....	23
DERECHO .....	26
Legislación: .....	26
Doctrina: .....	28
Jurisprudencia: .....	32
SOLUCIÓN/APLICACIÓN .....	36
CONCLUSIÓN .....	41
BIBLIOGRAFÍA .....	43
APÉNDICE .....	45

## RESÚMEN

La implementación de la tecnología en los procesos productivos ha desatado nuevos conflictos abordables desde el campo jurídico. El presente trabajo busca encontrar una posible aplicación del ordenamiento jurídico laboral argentino vigente al conflicto que se suscita entre los usuarios/proveedores de la aplicación digital de trabajo “Rappi” con esta misma, la empresa multinacional propietaria de la plataforma. El mismo conflicto se ha desatado en varios países del mundo, donde no se ha encontrado una respuesta rápida, teniendo que llegar en algunos hasta la máxima autoridad jurisdiccional. Se discute si existe o no entre las partes una relación de trabajo, amparada por la legislación laboral. La plataforma, por su parte, sostiene que los repartidores son trabajadores autónomos.

### **ABSTRACT:**

*“The implementation of technology in production processes has unleashed new conflicts that can be approached from the legal field. This paper seeks to find a possible application of the current Argentine labor law to the conflict that arises between the users / providers of the “Rappi” digital work application with the same, the multinational company that owns the platform. The same conflict has been unleashed in several countries of the world, where a quick response has not been found, having to reach the highest jurisdictional authority in some. It is discussed whether there is an employment relationship between the parties, protected by labor legislation. The platform, for its part, maintains that the delivery men are self-employed.”*

## PRÓLOGO

La era digital en la que vivimos, con su rápido avance tecnológico, ha presentado nuevos conflictos en la sociedad, que como tal pueden ser abordados desde el campo jurídico. La novedad y actualidad que ostentan estos conflictos son ideales para encarar y desarrollar en un trabajo final de investigación como el presente.

Este trabajo propone analizar el conflicto que tiene como parte a los usuarios/proveedores de la plataforma digital de trabajo “Rappi” con esta misma en la Argentina. Se discute si entre las partes existe una relación de trabajo, amparada por la legislación laboral, o si solamente se trata de trabajo autónomo. Al final se tratará de responder esta disyuntiva.

Se propone el enfoque sobre esta empresa/plataforma porque presenta muchas de las características que trae consigo este nuevo modelo de empresas. Además de ellos, es de las plataformas que más crecimiento ha tenido en el último tiempo. Importa también que este modelo de negocios se ha ido expandiendo y hoy es posible verlo desarrollarse ya no en lugares de alta concentración poblacional como al principio, sino también en pequeñas ciudades como la nuestra.

Más allá de que el trabajo esté enfocado en el conflicto entre repartidores y Rappi, el análisis de los casos que se presentan entre otras plataformas y sus usuarios resultará importante dado que presentan características similares.

Se presentará en primer lugar un análisis de la situación fáctica que da lugar al conflicto en estudio, como se desarrolla la actividad y la relación entre las partes. Luego de la presentación fáctica del caso, se realiza un repaso sobre la solución adoptada en el derecho comparada. Seguidamente, se postula un breve análisis del derecho laboral argentino, su legislación, aportes doctrinarios y jurisprudencia relevante. Ello con el fin de aplicar posteriormente el derecho vigente al conflicto en estudio.

Para tal objetivo se tratará de hacer foco en los hechos que dan lugar al conflicto en estudio. Ellos se extraerán de testimonios y entrevistas expresados en otros trabajos desarrollados sobre el tema, en el propio contrato entre la empresa y los repartidores

(términos y condiciones<sup>1</sup>) y será de gran ayuda también los hechos probados en las sentencias ya escritas sobre el tema.

Respecto de los textos utilizados como fuente y dado que la información vinculada a las formas de trabajo a través de plataformas digitales no está alcanzada por las estadísticas oficiales, el trabajo de Madariaga reviste especial importancia en tanto constituye la primera iniciativa de clasificación, caracterización y análisis del trabajo de plataformas en Argentina. También será de gran ayuda el trabajo de Andrea Del Bono, investigación basada en entrevistas a trabajadores y trabajadoras, análisis de foros y redes sociales, observaciones de campo en la ciudad de Buenos Aires y en la ciudad de La Plata, relevamiento de prensa y análisis de documentación empresarial.

Es dable aclarar que no es motivo de este trabajo juzgar el accionar de las empresas o de este nuevo modelo de desarrollo; tampoco realizar una crítica sobre la legislación actual, si ella responde o no a los problemas modernos; tampoco proponer un proyecto de legislación o solución al caso. Estos podrían ser buen tema de un trabajo futuro. Lo que se propone al encarar las páginas de este trabajo es descifrar si existe o no relación laboral en los términos de la ley vigente.

---

<sup>1</sup> Recuperado en fecha 1/10/2020 de <https://legal.rappi.com/argentina/terminos-y-condiciones-rappitenderos-3/>

# INTRODUCCIÓN

## CONSIDERACIONES CONCEPTUALES

Las nuevas tecnologías han cambiado la vida de las personas y de la sociedad a pasos agigantados en las últimas dos décadas. Tanto que estos cambios han sido denominados como “la cuarta revolución industrial” por el fundador del Foro Económico Mundial. “Las tecnologías digitales son cada vez más sofisticadas e integradas y están transformando las sociedades y la economía mundial” (Schwab, 2016).

La tecnología ha penetrado en los procesos productivos dando paso a nuevos conceptos. Entre ellos, el de “Economía digital”, el cual refiere a “aquellos negocios que dependen cada vez más de la tecnología de información, datos e internet para sus modelos de negocios” (Srnicek, 2018).

Ciertos autores agregan el término “colaborativo” para referirse a estos procesos productivos, “ya que frecuentemente se espera que estas plataformas tengan una orientación poco o nada lucrativa y que usen datos y tecnología con fuente abierta, aun cuando en la mayoría de los casos, las plataformas de la economía colaborativa no cumplen esas expectativas” (Cedrola Spremolla, 2020). En las plataformas objeto de este trabajo se verá que éstas tienen un fuerte ánimo de lucro, por ello se utiliza y se acuerda con el término “economía digital”.

Otro concepto importante a tener en cuenta es la expresión norteamericana “gig economy”, que surge como una modalidad de la economía digital. “El término “Gig” se refiere a una actuación puntual y, en el ámbito laboral, define trabajos de corta duración para tareas muy concretas, que implican una breve relación entre el que desempeña el trabajo y el que lo recibe. Este trabajo se retribuye por tarea realizada” (Cedrola Spremolla, 2020).

En este contexto ha proliferado un nuevo modelo de negocio o un nuevo tipo de empresas que son las plataformas digitales, las cuales han impulsado el crecimiento de la “gig economy”.

Según la Organización Internacional del Trabajo, la emergencia de plataformas digitales de trabajo es uno de los cambios más importantes en el mundo laboral de los últimos diez años. Esta nueva forma de trabajo no solo cambió los modelos de negocios existentes, sino también la modalidad de empleo en la que tales modelos de negocios se basaban (OIT, 2019).

El desarrollo de las plataformas digitales en Argentina es bastante incipiente. A comienzos de 2016 sólo operaban cinco plataformas. Cambio de gobierno y de política económica mediante generó favorables condiciones para el desembarco de estas, particularmente gracias a la flexibilización del sistema de pagos al exterior. En 2018, el conjunto de usuarios-proveedores de servicios en plataformas representaba aproximadamente el 1% del total de ocupados de la Argentina (Madariaga , Buenadicha , Molina, & Ernst, 2019).

¿Qué son las plataformas digitales? Son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen y se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, etc. (Srnicek, 2018). En opinión de Cedrola Spremolla estas son las empresas más típicas de la economía digital.

Aunque comparten ciertas características que permiten englobarlas en un sector específico, existen distintos tipos de plataformas. Unas son las plataformas digitales de trabajo, las cuales, a su vez, pueden subdividirse en dos: Las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa, y las aplicaciones móviles (en adelante apps) con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas (OIT, 2019). En este último subtipo de plataformas se centrarán las páginas de este trabajo.

Estas empresas estructuran su negocio a través de la vinculación de la oferta y la demanda de un servicio que no es prestado por ellas mismas, sino por un tercero. Gracias a la plataforma digital (o app), pueden vincular oferta y demanda de trabajo de manera instantánea y prácticamente sin costos de transacción. Este es uno de los principales aportes que ofrecen y una de las principales características de este



modelo de negocio, su enorme potencial para reducir costos de coordinación y transacción (Madariaga , Buenadicha , Molina, & Ernst, 2019).

En este proceso de vinculación de oferta y demanda puede verse el esquema triangular de relaciones que se generan en este ámbito: plataforma – usuario/proveedor – usuario/consumidor.

## EL PROBLEMA JURÍDICO

Como ya se ha dicho, la economía digital ha generado importantes cambios en los procesos productivos a nivel global, y esos cambios por supuesto que no pasan desapercibidos en el ámbito laboral. Según De Stefano, “la flexibilidad que ofrecen estos modelos de contratación tiene como contraparte una elevada inestabilidad y la exclusión de derechos laborales” (De Stefano, 2016). La organización de las empresas/plataformas tienen cierta tendencia a debilitar el vínculo de laboralidad de las personas que prestan el servicio, diluyendo las características de la subordinación y hasta presentando riesgos de precarización laboral.

La mayoría de las plataformas digitales de trabajo consideran a los usuarios/proveedores como trabajadores independientes o autónomos. Al considerarlos como independientes reducen sus costos laborales y evitan pagar contribuciones, seguros, licencias, entre otras obligaciones que tienen los empleadores tradicionales, recayendo estos sobre los usuarios/trabajadores. La externalización del servicio a través de trabajadores autónomos que acuden a una llamada de la aplicación virtual es uno de los factores del éxito de las plataformas (Gámez, 2017).

Si bien las empresas/plataformas consideran a sus usuarios/proveedores como independientes o autónomos, se evidencian algunas características en el desarrollo de la actividad que la hacen parecer, en realidad, a una relación laboral, de dependencia. Esto ha desatado numerosos reclamos de los propios usuarios/proveedores (o trabajadores) que exigen se reconozcan sus derechos laborales.

Estos reclamos se han visto en varios países del mundo donde operan este tipo de plataformas. El conflicto ha dado lugar a decisiones jurisprudenciales que, lejos de zanjar la cuestión, confirmaban la inseguridad jurídica que existe en torno a la calificación de la relación jurídica. Inseguridad jurídica que recae sobre los dudosos trabajadores, parte más débil de la relación, que se encuentra al margen de todo sistema de tutela (Goldin A. , 2020).

En la “**Sentencia 244/2018 del Juzgado de lo Social N° 6 de Valencia**”, fechada el día primero de junio de 2018, se condenó a la plataforma Glovo por un despido, considerando que medió relación laboral, y en la “**Sentencia 284/2018 del Juzgado de lo Social N° 39 de Madrid**”, con fecha del tres de septiembre de 2018, se desestimó la demanda por despido hacia la empresa Glovo, considerando que la contratación realizada no suponía un contrato de trabajo.

Las nuevas formas de trabajo que implican estas plataformas digitales contrastan con las legislaciones laborales pensadas para el modelo taylorista/fordista. Las funciones de organización y supervisión del trabajo ahora se realizan a través de algoritmos y mecanismos digitales. Esto genera un debilitamiento de las notas clásicas de laboralidad lo cual torna difícil encontrar una respuesta clara en el ordenamiento jurídico-laboral vigente.

## DESARROLLO

### SITUACIÓN FÁCTICA

A partir de 2018, con la llegada de Rappi y Glovo<sup>2</sup>, comenzó a verse en las principales ciudades del país a personas que recorrían las calles en bicicletas cargando mochilas coloridas en sus espaldas<sup>3</sup>.

En los términos y condiciones fijados por Rappi, ella se define como una plataforma virtual que facilita la intermediación entre personas que solicitan un servicio de encargo a otras personas que aceptan, a su propia cuenta y riesgo como repartidores independientes en carácter de mandatarios, realizar la gestión del encargo solicitado.

A través de la plataforma, exhibe diferentes productos y servicios de consumo de forma publicitaria para que puedan servir de referencia a los consumidores; facilita el encuentro entre consumidores y repartidores para la realización del encargo-reparto antes mencionado; permite el uso de la plataforma de pagos; y sirve de medio de comunicación entre consumidores y repartidores.

La plataforma aclara que no presta el servicio de cadetería, mensajería, transporte de productos o mercaderías, ni logística. Establece que únicamente pone a disposición de los repartidores el espacio virtual para contactar con los consumidores. No interviene en el perfeccionamiento de las operaciones realizadas y por lo tanto no será responsable respecto de la calidad, cantidad, estado, integridad o legitimidad de la mercadería y/o productos a ser transportados.

Ahora bien, más allá de la declaración que hace Rappi respecto a su calidad de simple intermediario, en la realidad se encarga de prestar un servicio. En el sitio donde los usuarios/consumidores pueden descargar su aplicación se autodenominan como “Rappi: Delivery de comida, supermercado y farmacia”

---

<sup>2</sup> En 2020 Glovo se retiró de la Argentina vendiendo todas sus operaciones a Delivery Hero, propietaria de la plataforma Pedidos Ya.

<sup>3</sup> Según los últimos datos reportados por las plataformas y recogidos en el trabajo de Madariaga (CIPPEC) en 2019, entre las dos plataformas de servicio de delivery acogían más de 11.000 repartidores en el país.

(playstore). Cuando los clientes recurren a ella buscan obtener la prestación de un servicio en concreto, el servicio de delivery.

“Se insertan en un sector concreto, establecen un sistema de retribución, inciden en el precio del servicio, controlan a los prestadores del servicio tanto estableciendo procesos de selección como con un sistema de retroalimentación de las opiniones de los clientes además de la fiscalización del prestador del servicio a través de las propias plataformas y de herramientas de geolocalización”. (Gámez, 2017).

La plataforma no solo pone a disposición una Apps. para contactar a oferentes y demandantes. Ella se encarga de organizar la logística de retiro de productos y reparto; establece el precio de los repartos; se encarga de cobrar el producto, el precio del servicio de envío y hasta la propina del repartidor; otorga descuentos a los usuarios y regala crédito a favor para clientes que reclaman una mala prestación del servicio.

En cuanto a la tarifa del servicio de reparto abonada por los consumidores que realizan los pedidos, la misma es fijada por Rappi, según la distancia recorrida para la realización del reparto, las condiciones climáticas y otros parámetros a ser determinados en forma exclusiva por la plataforma.

El servicio puede ser cobrado por Rappi en caso de que el consumidor elija pagar con un medio electrónico (tarjeta de crédito y débito) a través de la plataforma de pagos, o ser cobrado por el repartidor en caso de que el servicio y los productos sean abonados al contado por el consumidor. En este último caso, el mandatario tiene que entregar dichas sumas a Rappi. La plataforma realiza la liquidación de los servicios y propina cada 14 días.

La pretensión de camuflar u ocultar la realidad de su actividad es algo bastante común en estas empresas/plataformas digitales. Bajo ese ropaje intentan eludir alguna normativa, como puede ser fiscal, o en el caso tratado en este trabajo, la normativa laboral. En caso de ser consideradas prestadoras de servicios, difícilmente puedan seguir alegando que quienes realizan la tarea de reparto son prestadores de servicios independientes.

Este intento de ocultar o camuflar la realidad de lo que realmente son algunas veces lo han logrado con éxito, otras no. Por ejemplo: En Reino Unido en el caso “Aslam y J. Farrar v. Uber BV”<sup>4</sup> (citado en Vallefín, 2018) la demandada alega que no ofrece servicio de transporte, sino que su función es la de contactar a colaboradores independientes y establecer una serie de pautas mínimas de seguridad. El planteo es rechazado por el tribunal quien considera que la plataforma establece las solicitudes a cumplir, los mecanismos básicos para desempeñar la actividad y controla a la persona que trabaja por medio de un sistema de puntajes, del cual deriva la cuantía del pago que se realiza y la continuidad misma de la relación.

La misma pretensión de la empresa Uber de ser considerada como una “empresa tecnológica” que no presta el servicio fue desestimada en el caso “Douglas O’Connor v. Uber Technologies Inc”<sup>5</sup> (citado en Vallefín, 2018) considerando que la misma, más allá de la plataforma que usa, lo que ofrece es un servicio de transporte de pasajeros (Vallefin, 2018).

En España, el informe de la Inspección de Trabajo de Cataluña (citado en Gámez, 2017), del 9 de marzo de 2015, concluyó que la prestación de servicio por parte de Uber es manifiesta: dicta instrucciones y directrices internas de trabajo a sus conductores, existe una conducta organizativa manifestada en la creación de un sistema de solución de conflictos, organización de sesiones formativas, determinación del sistema y periodicidad del pago de los servicios, toma de decisiones estratégicas y comerciales, como así también la determinación de los precios del servicio.

En la misma dirección, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi)<sup>6</sup> negó que la empresa Uber realice una actividad de mera intermediación. Dicha empresa realiza una actividad subyacente de transporte, que organiza y dirige en su propio beneficio. El TJUE explica que «el servicio de intermediación de Uber se basa en la selección de

---

<sup>4</sup> «Y. Aslam y J. Farrar v. Uber BV, Uber London LTD y Uber Briannia Ltd – case n. 2202551/2015 & Others» del Employment Tribunals de Londres, Reino Unido.

<sup>5</sup> «Douglas O’Connor v. Uber Technologies Inc.» (11/3/2015), de la Corte de Carolina del Norte, Estados Unidos.

<sup>6</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017, In case C-434/15, “Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL”.

conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, a los que esta sociedad proporciona una aplicación sin la cual, por un lado, estos conductores no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte y, por otro, las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados conductores.

Siguiente con la lectura de los términos y condiciones de la plataforma, Rappi define a los mandatarios que se encargan de realizar la gestión del encargo solicitado por los consumidores como “Rappitenderos”, que a cambio de prestar el servicio de reparto reciben una remuneración por parte de los consumidores.

Los rappitenderos disponen de libertad total y absoluta para determinar el día, hora y lugar en el que están dispuestos a prestar el servicio. Los rappitenderos no están sujetos a ingresar a la plataforma y/o aceptar servicios dentro de plazo alguno, pudiendo hacerlo con la periodicidad que deseen, sin que ello implique la baja de su cuenta.

El Rappitendero podrá recibir de parte de los Consumidores, en base a la demanda del Servicio que éstos pudieran tener, y a través de la Plataforma, una solicitud del Servicio en su Smartphone, conforme su ubicación, cercanías al momento de la misma y demás parámetros fijados por la Plataforma. El Rappitendero podrá aceptar o rechazar la Solicitud a su voluntad, sin consecuencia alguna. En caso de que el Rappitendero decida aceptar la Solicitud, el Consumidor recibirá una notificación de aceptación de solicitud, la cual incluirá ciertos datos personales del Rappitendero incluyendo la posibilidad de ponerse en contacto con dicho Rappitendero a través de un chat provisto por la Plataforma. A los fines de una mejor prestación del Servicio, el Consumidor tendrá acceso al recorrido efectuado por el Rappitendero el cual podrá ser visualizado en tiempo real a través de la Plataforma, desde que el Rappitendero retira el producto del comercio hasta que es entregado al Consumidor.

Más allá de la declaración de autonomía o independencia de los usuarios/trabajadores que pueda hacer la plataforma, en la realidad se presentan ciertas notas que hacen dudar acerca de esa pretendida autonomía y acercarse o parecerse más a una subordinación laboral tradicional.

Como ha puntualizado Todolí Signes, se trata de un tipo de subordinación en la que los controles de la prestación no han desaparecido, sino que se han transformado. “Las empresas confían en las evaluaciones de los clientes para asegurarse unos estándares altos de prestación de servicios”. La empresa no da instrucciones ni controlar el proceso de ejecución para asegurar su calidad, delegan estas funciones en los clientes, utilizando posteriormente dicha información para tomar decisiones sobre la continuidad o no de los prestadores. (Signes, 2015). Puede verse en los términos y condiciones que los clientes pueden hacer un seguimiento en tiempo real del trabajo realizado por el repartidor y clasificar al mismo en virtud del servicio prestado.

Las plataformas cuentan con sistemas de calificación, que recogen la valoración de los usuarios-clientes respecto de la calidad del trabajo realizado como también la cantidad de trabajos finalizados, conformando una reputación digital dentro de la plataforma.

En este sentido, Madariaga en su trabajo afirma que el grado de dependencia técnica que tienen los trabajadores respecto de las plataformas es elevado. “Las plataformas establecen la manera de desarrollar las tareas y realizan una evaluación de desempeño rigurosa, sobre la base de las valoraciones que realizan los clientes de los servicios prestados. Se conoce que la expulsión de la plataforma es una práctica frecuente en los casos de pobre desempeño” (Madariaga , Buenadicha , Molina, & Ernst, 2019). Usuarios/repartidores entrevistados en este mismo trabajo citado sugieren que “habilitar la opción de rechazar o cancelar trabajos puede afectar la posterior consecución de otros” y que “tampoco te conviene porque se te bloquea y no te entran pedidos”. Como se observa en los términos y condiciones, la app efectúa la asignación de los pedidos según “parámetros fijados por la plataforma”, sin especificar cuáles son esos parámetros.

En consecuencia, algunos autores afirman que el trabajo de estos repartidores de plataformas “está controlado por lo que se ha denominado gestión algorítmica, entendida como un sistema de ajustes en el trabajo en el que los trabajos humanos se asignan, optimizan y evalúan mediante algoritmos y rastreo de datos. Mientras el usuario de un repartidor está activado la app asigna pedidos cercanos, el sistema funciona mediante un rastreo de la proporción de pedidos aceptados en determinado

lapso y realiza un promedio de la puntuación que los clientes asignaron al repartidor después del servicio (Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E. & Dabbish, L., 2015, como se citó en Del Bono, 2019).

Un dato de importancia es que las empresas tienden a no revelar los criterios de apoyo de sus algoritmos, y a veces no pueden explicar completamente los resultados, resultando un sistema oscuro. “El marco de baja transparencia existente se utiliza para promover la rotación de los repartidores, que, cansados de circular todo el día y no recibir pedidos, buscan otro destino laboral” (Möhlmann, M. & Zalmanson, L. 2017, como se citó en Del Bono, 2019).

El hecho de que las plataformas reserven para sí el derecho de “dar de baja” o desvincular al usuario/trabajador en cualquier momento es una de las muestras más claras de lo insensible de este sistema de trabajo y la vulnerabilidad a la que se encuentran sometidos quienes buscan una fuente de ingresos a través del mismo. La baja del sistema se da “muchas veces sin explicaciones por parte de la plataforma ni instancias para alegar por parte del trabajador”, afirma un repartidor entrevistado (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019). “Te bloquean y ya no podés trabajar más. No te notifican. Simplemente te dicen que estás inhabilitado y que recurras al sector de comunicaciones que nadie sabe quién es” (José, trabajador de Rappi) (Del Bono, 2019).

No obstante la condición de independientes de los rappideros que establece en reiteradas ocasiones el contrato de términos y condiciones fijado por Rappi, al acceder a la plataforma, el rappidero se obliga a prestar el servicio de forma personal, sin facultad de ceder bajo ninguna forma su cuenta a un tercero, como tampoco podrá subcontratar los servicios de terceros para la prestación del servicio de reparto.

Rappi expresa en reiteradas oportunidades en los términos y condiciones “que bajo ninguna circunstancia los rappideros serán considerados empleados de ella”. Esto ha dado lugar a numerosos conflictos, al igual que sucedió con otras plataformas similares en distintos países, en los cuales los repartidores pretenden que sean considerados trabajadores y se les reconozcan los derechos que les corresponden como tales.



## EL CASO EN EL DERECHO COMPARADO

Los primeros conflictos judiciales se dieron contra la empresa Uber, por ser esta una de las primeras plataformas digitales de trabajo (apps) que se desarrolló con gran volumen alrededor del mundo en lo que se da en llamar la “gig economy”. Dos fallos estadounidenses, “O’Connor et al. Vs, Uber Technologies Inc.” y “Barbara Ann Berwick vs Uber Technologies Inc” (citado en Gámez, 2017), ambos del “United States District Court -Northern District of California”, determinaron que a pesar de existir entre Uber y sus conductores características propias del trabajo autónomo, debía declararse la existencia de una relación laboral por carecer los conductores de una auténtica organización empresarial propia y autónoma y encontrarse sujetos a la dirección, instrucciones y control de Uber.

Para arribar a tal conclusión se estableció que “La existencia de subordinación de los conductores a las órdenes e instrucciones de la empresa se encuentran, por un lado, en el proceso de selección al que tienen que enfrentarse para acceder a la plataforma, la fijación del precio del transporte por parte de Uber, el porcentaje a abonar por los conductores en concepto de acceso a la aplicación, las instrucciones – disfrazadas de recomendaciones según Uber – sobre la forma en que deben tratar a los clientes, el sistema de evaluación de los conductores y su uso a la hora de decidir la empresa su desconexión en función del índice de actividad. Y todo ello, aunque la propiedad del vehículo y la asunción de gastos inherentes al mismos sean del conductor. Incluso pese a la libertad de jornada, los distintos pronunciamientos siempre son a favor de una relación laboral” (Gámez, 2017). Véase que los elementos que toma en cuenta el tribunal para considerar la existencia de una relación laboral son similares o idénticos a los que se presentan en la relación de los Rappitenderos con Rappi.

Una de las primeras sentencias en el mundo que decidió sobre la existencia de una relación laboral entre un repartidor y una plataforma de servicio de delivery fue la “Sentencia 244/2018 del Juzgado de lo Social N° 6 de Valencia” (citado en Vallefín, 2018), en España. Se consideró que en el caso se daban tres puntos que serían

esenciales para configurar una relación de trabajo (teniendo en cuenta el Estatuto de los Trabajadores, principal norma laboral de España), siendo estos la voluntariedad e infungibilidad de la prestación; la ajenidad al momento de realizar los servicios, percibir las ganancias y soportar las pérdidas; y la pertenencia a un ámbito de dirección y organización de otra persona (dependencia). Esta afirmación se logró en base a considerar variedad de elementos que, sin probar manifestaciones tradicionales de estos fenómenos, pueden asimilarse claramente a los mismos si se libran de su ropaje jurídico (Vallefin, 2018).

A los pocos días, el 3 de de septiembre de 2018, el Juzgado de lo Social N° 39 de Madrid en la “Sentencia 248/2018” (citado en Vallefin, 2018), desestimó una demanda por despido injustificado contra Glovo, considerando que la contratación realizada no suponía un contrato de trabajo. La sentencia rechaza la laboralidad de la prestación de servicios, en esencia, porque considera que Glovo es una empresa tecnológica cuya actividad se limita a la intermediación. La citada sentencia hace hincapié en: la libertad de elección de la franja horaria en la que el actor desea trabajar, con fijación de la hora de inicio y de finalización de su actividad; la libertad de aceptar aquellos pedidos que desea realizar; libertad de elegir la ruta para llegar al destino fijado por el cliente, siendo éste y no la sociedad demandada quien establece las características bien del producto a adquirir bien de la forma de entrega, estableciéndose una relación directa entre repartidor y cliente; asunción de los medios materiales exigidos para realizar la actividad y sus respectivos costos; afiliación a la seguridad social a través del alta en el régimen especial de trabajadores autónomos; retribución basada en el número de servicios prestados y no fijada por unidad de tiempo; la no existencia de pacto de exclusividad; la innecesariedad de justificar las ausencias, bastando la mera comunicación; La asunción de la responsabilidad del buen fin del servicio (cobrándolo solo si lo terminaba a satisfacción del cliente) y la asunción frente al usuario/cliente final de los daños o pérdidas que pudiera sufrir el producto o mercancía durante el transporte.

Frente a esta situación de posiciones contrarias respecto de la calificación jurídica que correspondía a los repartidores en su vínculo con la plataforma Glovo, el Tribunal

Supremo Sala de lo Social<sup>7</sup>, el 25 de septiembre de 2019, en un proceso de unificación de doctrina, sentenció a favor de la existencia de la relación laboral. Se dijo que si bien es cierto que en el contrato suscrito por Glovo con el repartidor demandante constan varios elementos que, en principio, parecen contrarios a la existencia de un contrato de trabajo, se comprueban otros en los que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo a saber:

- La teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. Los repartidores con mayor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados. El sistema de puntuación de los repartidores se nutre de tres factores, uno de los cuales es la realización de los servicios en las horas de mayor demanda (las denominadas «horas diamante»). Por lo tanto, este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Se trata de un sistema productivo caracterizado por la no exigencia del cumplimiento de un horario rígido impuesto por la empresa porque las microtarefas se reparten entre una pluralidad de repartidores que cobran en función de los servicios realizados, lo que garantiza que haya repartidores que acepten ese horario o servicio que deja el repartidor que no quiera trabajar.

- La empresa establece un sistema de puntuación que, entre otros factores, se nutre de la valoración del cliente final. El establecimiento de sistemas de control de la actividad productiva basados en la valoración de clientes constituye un indicio favorable a la existencia de un contrato de trabajo.

- La geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio.

---

<sup>7</sup> Tribunal Supremo, Sala de lo Social, STS 2924/2020, Madrid, 25/09/2020, N° Resolución 805/2020.

- Glovo no se limita a encomendar al repartidor la realización de un determinado servicio sino que precisa cómo debe prestarse, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación. Así, se establece que el repartidor debe realizar el servicio en el plazo máximo acordado; se especifica cómo debía dirigirse al usuario final; se le prohíbe utilizar distintivos corporativos tales como camisetas, gorros, etc. Por consiguiente, Glovo establece instrucciones dirigidas a los repartidores relativas a cómo realizar la prestación del servicio. El repartidor se limita a recibir las órdenes de Glovo en virtud de las cuales debe recoger cada pedido de un comercio y llevarlo al domicilio de un cliente final. La realización de esta tarea está sujeta a las reglas precisas impuestas por la empresa.

- Glovo es el único que dispone de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio: los comercios adheridos, los pedidos, etc.

- En cuanto al requisito de ajenidad, Glovo toma todas las decisiones comerciales. El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores. Ello evidencia que Glovo no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores. Ni los comercios, ni los consumidores finales a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de Glovo. La compensación económica la abona Glovo al repartidor.

- Respecto a la ajenidad en los riesgos, el hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse es consecuencia obligada de la retribución por unidad de obra. Pero no supone que el trabajador responda de su buen fin asumiendo el riesgo y ventura del mismo.

- Sí que existe la ajenidad en los frutos porque Glovo se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo, el cual redunda en beneficio de dicha empresa.

- El repartidor no tiene ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre Glovo y los comercios, ni en la relación entre Glovo y los clientes que encargan los pedidos. No contrata con unos ni con otros, limitándose a prestar el servicio en las condiciones

impuestas por Glovo. Es la empresa quien acuerda con los distintos establecimientos los precios que éstos le abonan y fija unilateralmente las tarifas que el repartidor percibe por los recados que efectúa, incluidas las sumas adicionales por kilometraje y tiempo de espera, en cuyo establecimiento aquél no tiene la más mínima participación.

- Hay ajenidad en los medios, evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del repartidor: un teléfono móvil y una motocicleta. Los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de Glovo, en la que deben darse de alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio.

Concluyendo que Glovo no es una mera intermediaria, no se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo. Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores los cuales prestan sus servicios insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma. El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El repartidor no cuenta con una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello. Se encuentra sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral.

Para prestar estos servicios Glovo se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos. Además, Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del

empleador. A través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada.

Esta sentencia dio lugar y motivó en España a la sanción del Real Decreto-ley 9/2021<sup>8</sup>, por el cual se modificó la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que garantiza los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

El real decreto-ley modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores en dos aspectos. Por un lado, reconoce el derecho del Comité de empresa<sup>9</sup> a ser informado por las empresas de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

En segundo lugar, introduce una disposición adicional sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

A idéntica solución de la sentencia antes analizada llegó la Corte Suprema de Reino Unido, que en el mes de febrero del año 2021 se pronunció respecto de la relación existente entre Uber y los conductores de su plataforma, en los autos “Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)”<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Jefatura de Estado, Real Decreto Ley 9/2021, Disposición 7840 del Boletín Oficial del Estado, N° 113, de 2021.

<sup>9</sup> El Comité de empresa es en España el cuerpo representativo de los trabajadores de una empresa, el equivalente a los gremios en Argentina.

<sup>10</sup> The Supreme Court, “Uber BV and others (apellants) v Aslam and others (respondents), 19/02/2021.

La Corte analizó si la sentencia de la instancia anterior que dio la calificación de “trabajadores” a los conductores de la plataforma Uber era ajustada a derecho; o si por el contrario, como sostenía la empresa/plataforma, los conductores en realidad trabajaban por su propia cuenta, como trabajadores independientes.

La Corte confirmó la sentencia apelada, basándose en los siguientes argumentos:

- El pago de la remuneración a los conductores por el servicio prestado es realizado por Uber. La tarifa de los viajes realizados por los conductores es fijada exclusivamente por la empresa.

- Las condiciones contractuales en las que los conductores prestan sus servicios son dictadas por Uber.

- Aunque los conductores tengan la libertad de elegir cuándo y dónde trabajar, una vez que se ha conectado a la Aplicación Uber, la elección del conductor sobre aceptar las solicitudes de viaje está restringida.

- El control ejercido por la plataforma se realiza mediante el seguimiento de la tasa de aceptación/cancelación de solicitudes de viajes. Si un conductor cae por debajo de los niveles de calificación establecidos por Uber, recibe una serie de mensajes de advirtiéndole que, si el rendimiento no mejora, la aplicación será cerrada y no podrá volver a conectarse por un tiempo de 10 minutos. Esta medida es considerada una sanción y por tanto, coloca al conductor en una posición de subordinación.

- Uber ejerce un alto grado de control en la prestación del servicio, en cuanto la aplicación dirige el camino a tomar por el conductor.

- Otro potente método de control es el sistema de calificación adoptado por Uber. Los clientes califican al conductor después de cada viaje. Si un conductor no mantiene una buena calificación, puede ser dado de baja por Uber.

- Todos estos factores en conjunto permiten observar que el servicio de transporte es definido y controlado por Uber. Además, el sistema está diseñado para prestar un servicio estandarizado a los pasajeros, en el cual perciban a los conductores como intercambiables. Esto significa que los conductores tienen pocas o nulas chances de mejorar de mejorar su posición económica a través de sus habilidades profesionales o empresariales.

## LA SITUACIÓN EN ARGENTINA

En Argentina, el conflicto aún no ha visto una resolución de fondo. Sí pueden observarse algunos análisis de los tribunales argentinos a la hora de resolver el pedido de ciertas medidas cautelares.

En marzo de 2019, el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37 hizo lugar a la medida innovativa interpuesta y ordenó a RAPPI ARG S.A.S “que cese, en forma urgente, con la conducta antisindical desplegada y proceda inmediatamente a desbloquear el acceso a su aplicación informática y móvil (“Soy Rappi”), mediante sus respectivas identidades digitales (“ID”) de tres repartidores.<sup>11</sup>

En el caso en cuestión, los actores sostuvieron que fueron súbitamente bloqueados para ingresar a la plataforma digital, y por ende imposibilitados para desempeñar el servicio de reparto de mercadería, por el hecho de formar parte de la asociación sindical que nuclea a los trabajadores de empresas dedicadas al transporte terrestre de cosas y personas vinculados y/o contratados mediante plataformas digitales en el ámbito de la ciudad de Buenos Aires. Los accionantes manifestaron que tal conducta de la demanda respondió a un móvil discriminatorio en razón de la actividad y los cargos que ostentaban en el sindicato.

Luego de analizar la prueba aportada, en el acotado marco cautelar, la jueza entendió, *prima facie*, que se encontraba acreditada la verosimilitud del derecho que le asistiría a los co-demandantes. Así, sostuvo que el bloqueo que habría efectivizado la demandada a los actores, impidiéndoles el acceso a la aplicación informática móvil a través de sus respectivas identidades digitales, y por tanto continuar prestando servicios de reparto en las mismas condiciones que lo venían haciendo, se hallaría en franca transgresión a la garantía de libertad sindical que reconoce la Constitución Nacional en su art. 14 bis, el Convenio N° 87 de la O.I.T. (de raigambre constitucional por hallarse inserto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), la Declaración Universal de Derechos Humanos

---

<sup>11</sup> PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN. JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N°37. EXPTE N°: 46618/2018 “ROJAS LUIS ROGER MIGUEL Y OTROS C/ RAPPI ARG SAS S/ MEDIDA CAUTELAR”. SENTENCIA INTERLOCUTORIA DEFINITIVA N° 1141.



y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 75 inc. 22 segundo párrafo de la C.N.).

Esta decisión fue dejada sin efecto en julio del mismo año por la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo<sup>12</sup>.

La Cámara sostuvo que la medida planteada por la actora, por sus características y fundamento jurídico, no podía aceptarse sin antes calificar la relación jurídica entre las partes, y que tal calificación solo podía darse en la instancia que permita determinar con mayor amplitud la calificación del vínculo y el alcance de los derechos y deberes, y no en el prieto marco de la medida cautelar. Por tanto, sostuvo que no cabría otra solución que dejar provisoriamente sin efecto la medida dictada en primera instancia.

La Sala VIII de la misma Cámara, en fecha 29/04/2021, revocó una sentencia que ordenaba de forma cautelar la reincorporación de un trabajador de plataforma, con los mismos argumentos<sup>13</sup>. Entendió que en la discusión subyace una controversia de aristas complejas que requieren mayor amplitud de debate y elucidación fáctica, lo cual resulta ajeno al acotado marco de una pretensión cautelar.

Así las cosas, el conflicto planteado aún encuentra respuesta en los tribunales argentinos.

Un último antecedente de importancia en la materia es la Resolución del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires<sup>14</sup>, mediante la cual se multó a Rappi Argentina por incumplimientos a la normativa laboral.

En el expediente administrativo que dio lugar a la resolución mencionada, se relevaron los datos de 65 trabajadores de Rappi de distintas localidades de la Provincia de Buenos Aires.

---

<sup>12</sup> PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA IX. Causa N°: 46618/2018 - ROJAS LUIS, ROGER MIGUEL Y OTROS c/ RAPPI ARG S.A.S s/MEDIDA CAUTELAR.

<sup>13</sup> PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VIII. GIL NAVARRO EZEQUIEL C/ REPARTOSYA S.R.L. S/ MEDIDA CAUTELAR.

<sup>14</sup> RESO-2021-1858-GDEBA-SSTAYLMTGP , La Plata, Buenos Aires, Viernes 18 de Junio de 2021.

Entre los fundamentos que se exponen y fundan la resolución, destacan los siguientes:

- Pese a que la empresa alega una ocupación que es flexible, las y los trabajadores manifiestan que para acceder a mejores horarios, pedidos y promociones que permiten generar un ingreso mensual considerado suficiente, se ven obligados a mantener jornadas diarias de ocho horas o más y jornadas semanales que exceden las cuarenta y ocho horas de trabajo, sin acceder a los descansos diarios y semanales establecidos por las normas vigentes.

- Pretendidamente autónomos, los trabajadores se han visto obligados a inscribirse como monotributistas. Consecuencia de ello, se encuentran con una alarmante falta de cobertura frente a accidentes producidos por el hecho o en ocasión de su trabajo.

- Otro preocupante síntoma de vulnerabilidad social-laboral de los repartidores, en su vínculo con las empresas, se observa en la facilidad que tienen estas últimas para finalizar el vínculo laboral.

- Las tareas desarrolladas por las y los trabajadores relevados son indispensables para el cumplimiento de la actividad desplegada por la empresa.

- Las y los trabajadores reciben órdenes e instrucciones de Rappi, deben trabajar con los elementos proporcionados por la empresa y los mismos contienen el logo de Rappi. No pueden negociar el monto de dinero que perciben por su trabajo y estos pagos no lo reciben ni de los consumidores ni de los comerciantes, sino que es Rappi quien se los transfiere en el modo y tiempo que unilateralmente dispone. Reciben sanciones en caso de no cumplir con las órdenes impartidas. Es decir, las y los trabajadores relevados dependen técnica, económica y jurídicamente de la empresa "Rappi ARG SAS".

Si bien esta resolución es recurrible ante un tribunal jurisdiccional, y es un órgano jurisdiccional quien tendrá la última palabra respecto de la existencia o no de un contrato de trabajo, esta pronunciación administrativa fija un antecedente importante que va en consonancia con las sentencias del derecho comparado antes analizada.

## DERECHO

A continuación, se realiza un breve repaso del derecho laboral argentino, particularmente lo que respecta a la determinación de una relación laboral, que sería de aplicación al caso en estudio:

### Legislación:

En primer lugar, hay que destacar que en Argentina el trabajo se encuentra protegido por mandato constitucional. El art. 14 bis de la Constitución Nacional establece que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige, principalmente, por la ley N° 20.744, llamada Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). Según esta norma constituye trabajo “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”.

Según el art. 7 de la norma, “Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art. 44 de esta ley<sup>15</sup>”.

Lo expresado es una de las manifestaciones del principio de irrenunciabilidad, principio que se asienta también en el art. 12 de la ley. Según el mismo “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en

---

<sup>15</sup> Art. 44: La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 41 y 42 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

La LCT prescribe en su art. 21 que “Habrà contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”.

A su vez, el art. 22 reza que “Habrà relación de trabajo cuando persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

El art. 37 establece el objeto del contrato de trabajo, el mismo es “la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada”.

Quien pretenda demostrar la existencia de una relación laboral cuenta con la presunción del art. 23 de la LCT. Según éste “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

A la hora de definir al sujeto “trabajador”, en el art. 25 considera tal “a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los arts. 21 y 22”. Entonces, trabajador será el que preste servicios a favor de otra persona y bajo la dependencia de esta, mediante el pago de una remuneración.

En el art. 5, la ley se encarga de definir a la empresa y al empresario, la otra parte en la relación de trabajo. Entiende que empresa es “la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”. Empresario es “quien dirige la empresa por

sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores”.

El empleador goza de ciertas facultades en la relación laboral. Estas son de organización (art. 64), dirección (art. 65), y disciplinarias (art. 67).

El art. 103 de la ley entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Por su parte, el art. 105 indica que el salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

#### Doctrina:

En primer término, es preciso remarcar que la legislación laboral es de orden público y por lo tanto no puede ser dejada de lado por las partes. En lo que respecta a la determinación de una relación laboral, “nada importa la apariencia construida, por más que se presenten consentida o querida por las partes, ni es decisiva la denominación o calificación de la relación jurídica entre aquellos, ni los alcances que las mismas le otorgan, sino la disposición legal que las define y caracteriza, la esencialidad de los derechos y obligaciones que irrogan y los hechos posteriores a su celebración que los configuran, o sea, su contenido real” (Fernández Madrid, 2007).

El trabajo protegido por la LCT es el trabajo en relación de dependencia, en la cual “el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo” (Grisolia & Ahuad, 2016), a cambio de una remuneración económica. En este sentido la dependencia opera como una llave de acceso a la tutela del ordenamiento jurídico laboral. La contracara de la dependencia es la autonomía, que se define por la autoorganización del trabajo. El trabajador autónomo no se incorpora a la organización de un tercero y como consecuencia asume los riesgos de la actividad (Fernández Madrid, 2007).

La dependencia constituye una réplica conceptual y abstracta de un concreto modo de trabajar, que a los efectos prácticos de su utilización como instrumento para reconocer los vínculos que han de quedar sujetos a la protección de las normas

laborales, requiere que se “reencarne” en datos reales y concretos reconocibles en esos vínculos (Goldin A. , 2009). Estos datos reales y concretos son los que la jurisprudencia ha llamado indicadores. Detectar estos elementos empíricos en la situación fáctica permite identificar la dependencia.

Cobra aquí relevancia un principio importante en el derecho laboral como es el de la primacía de la realidad. A partir de este, se estará frente a un contrato de trabajo “toda vez que sus elementos configurantes surjan de los hechos probados aunque las partes le hayan dado una calificación errónea o hayan pretendido simular otra figura”. (Fernandez Madrid, 2007). Este principio funciona como herramienta para penetrar cualquier ficción que se haya interpuesto para saltarse el cumplimiento de las normas laborales.

La doctrina clásica identifica tres facetas o notas típicas derivadas de una relación de trabajo. Ellas se manifiestan en una triple subordinación: jurídica, técnica y económica.

La faceta jurídica implica la facultad de dirigir, dar órdenes, fiscalizar y la obligación correlativa del trabajador de acatarlas y cumplirlas (Ramirez Gronda en Goldin 2009). Lleva consigo el poder sancionatorio en cabeza del empleador. Para muchos autores, es la nota típica más relevante de la dependencia. El poder de dirección puede ser ejercido de manera constante y explícita o puede no ejercerse; basta que se encuentre latente, a través de la posibilidad que siempre reserva para sí el empleador para poder ejercerlo personalmente y sustituir, en cualquier momento, la voluntad del trabajador. (Goldin 2009).

La técnica tiene que ver con la organización del modo en que se llevará a cabo la actividad del trabajador, con la facultad que tiene el empleador de impartir la manera en la que se operará, por ejemplo, asignando el lugar de trabajo, el horario, etc. Es la contracara de la facultad de dirección (Zappino Vulcano, 2019).

En cuanto a la última faceta, Fernández Madrid sostiene que “en todo contrato de trabajo hay dependencia económica ínsita en el hecho de trabajar bajo las órdenes de otro, que organiza la tarea, le paga y se beneficia con ella” (Fernandez Madrid, 2007). Según Goldin, la prueba más acabada de la dependencia económica se revela a través de la apropiación anticipada que el empleador realiza de los frutos

que el trabajador produce con su esfuerzo personal, de los que participa sólo indirectamente a través de la percepción de un salario (Goldin, 2009).

Si se trata de identificar la existencia de la relación subordinada, según Rodríguez Mancini, deberá el intérprete recurrir al catálogo de normas que van desde el art. 62 a 89 de la LCT. Estas representan el desarrollo de los modos y límites en que se manifestará la relación conforme a las respectivas posiciones de subordinación y mando que supone el vínculo según la definición implícita en las disposiciones de los arts. 4 y 5. (Rodríguez Mancini, 2005). En ese catálogo del que habla se encuentran las facultades del empleador, facultades de organización, dirección y disciplinarias. Esto no es otra cosa que las facetas técnicas y jurídicas de la dependencia según la doctrina clásica.

Según Perugini, “existe relación de dependencia laboral simplemente cuando una persona que necesita utilizar su capacidad de trabajo para participar en el sistema productor de bienes y servicios, realiza esa participación a través de una organización total o preponderantemente ajena que, a la vez, realiza su finalidad empresaria sobre la base de la libre disposición del producto elaborado o del servicio mismo” (Perugini, 2010).

Esta última apreciación podría encuadrarse en la tesis doctrinaria que más de allá de tener en cuenta la triple subordinación clásica para determinar la existencia de dependencia o no, se fija en la inserción de la persona a la empresa, a una organización ajena, en la cual desarrolla su fuerza de trabajo.

En este sentido, Fernández Madrid destaca que “lo que interesa para establecer la existencia de dependencia jurídica, y con este elemento llegar a la calificación de un vínculo como laboral, es la sujeción del trabajador a los poderes del empresario resultante de su inserción en la organización jerárquica de la empresa. Y al respecto no importará que falten los elementos objetivos a través de los cuales se manifiesta usualmente el poder de dirección, como órdenes, horarios, ejercicio del poder disciplinario, si resulta que el empresario poseía las facultades antes mencionadas y el trabajador debía en definitiva adecuarse a la organización funcional de la empresa” (Fernández Madrid, 2007).

Sobre esta idea, Zappino Vulcano considera que la inserción del trabajador en la empresa es “el elemento que opera como piedra de toque decisiva para tamizar la naturaleza jurídica de un vínculo prestacional ambiguo” y que dicho concepto debe integrarse asimismo con la amplia definición de empresa que realiza el art. 5 de la ley de contrato de trabajo, “organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos” (Zappino Vulcano, 2019).

Otro método para identificar una relación laboral es la llamada “técnica del haz indiciario”. Dicho método consiste en inducir la concurrencia de la relación laboral a partir de la reunión de varios elementos que suelen sugerirla, pero que tienen como característica común y principal que ni la concurrencia ni la ausencia de alguno de ellos permitirían «per se» concluir inequívocamente que existe subordinación o que deba descartarse tal posibilidad. (Zappino Vulcano, 2019).

La Recomendación 198<sup>16</sup> de la OIT, indica que estos indicios podrían ser: a) El de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el

---

<sup>16</sup> En el apartado 13, la Recomendación prescribe que “Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo”. Entre los indicios que podrían figurar menciona los arriba mencionados.



trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

“La técnica del haz de indicios se ha convertido en una característica común del Derecho del trabajo. Dicha técnica no consiste en verificar que todos los indicios se encuentran en la situación analizada, sino, por el contrario, en inducir de la unión de varios de ellos la existencia de un vínculo de subordinación” (Del voto del Dr. Capón Filas en Seefeld Alfredo C/Bo Juan José Y Otro S/Despido”).

Este técnica o método pareciera ser el más indicado para descifrar las relaciones laborales modernas, ya que las mismas han mutado lo suficiente para no presentar todos los elementos característicos de la relación laboral clásica.

En este sentido, Beatriz Ferdman explica que en la actualidad “la subordinación técnica ha perdido su relevancia como elemento definitorio de la existencia de una relación laboral, en tanto los trabajadores cuentan con diversas calificaciones y categorías profesionales y desarrollan desde tareas sencillas hasta otras complejas que requieren conocimientos específicos” y que en definitiva ello no obsta a la existencia de una relación laboral. (Ferdman, 2013).

Asimismo, entiende que la dependencia jurídica también ha perdido valor y no se presente tan rigurosa como antes. “Esto se debe a que los trabajadores más capacitados y con mayor autonomía técnica y funcional responden a obligaciones de resultados y ya no de medios, lo cual se traduce asimismo en flexibilidad horaria y del lugar de prestación de tareas.” (Ferdman 2013).

Concluyendo la autora que “La incorporación a una empresa ajena y el sometimiento a sus usos y costumbres hace nacer el poder de organización y, en la medida que ello implica someterse a pautas programadas desde la cadena jerárquica estamos ante el poder de organización y, si el incumplimiento puede ser sancionado con la exclusión, existe el poder disciplinario” (Ferdman, 2013).

#### **Jurisprudencia:**

La jurisprudencia argentina ha ido reconociendo estos cambios y configurando la existencia de la relación laboral aun cuando faltaran algunos elementos que antes

eran considerados esenciales. Por ejemplo, con respecto a lo que se venía mencionando sobre la dependencia jurídica, se ha dicho que “la dependencia jurídica existe aunque el empleador emita pocas órdenes o ninguna, puesto que la mera posibilidad de impartirlas exige la obligación de obedecer”. (CNAT, sala I, 30-11-90, “Argento, Ricardo c/Asociación Mutual Sancor”).

Otro fallo más moderno, en el mismo sentido ha afirmado que “La subordinación jurídica consiste en la facultad del empleador de disponer de la fuerza de trabajo del operario, lo cual implica poder organizar y dirigir la prestación de tareas, para lo cual el ordenamiento jurídico también le atribuye facultades disciplinarias a fin de lograr sus fines. Pero ello no implica que el empleador esté obligado a hacer uso de tales controles y facultades, sino que sólo basta la posibilidad de poder ejercerlos cuando lo estime conveniente, y ello según las circunstancias y las necesidades del momento, como así también, de acuerdo a la naturaleza de los servicios prestados”. (CNAT, Sala VIII, 24-8-2011, “Malvicini, Alfredo Ricardo c/Belgrano Cargas SA s/Despido”, Boletín de Jurisprudencia de la CNAT, [www.rubinzalonline.com.ar](http://www.rubinzalonline.com.ar), Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J 12632/2011).

Respecto de algunos de los argumentos que utilizan las plataformas, o de quienes sostienen que no existe relación de dependencia entre estas últimas y los repartidores, vale observar también lo que han resuelto los tribunales argentinos.

Las plataformas sostienen que los repartidores disponen de total y absoluta libertad para determinar el día, el horario y el lugar en el que están dispuestos a prestar el servicio. Ello no excluiría por sí a la relación del derecho del trabajo. Los tribunales han resuelto que:

“Lo que tipifica el contrato de trabajo no es la continuidad de la prestación, pues aun cuando ésta sea discontinua, si el trabajador es un elemento normal de la empresa se configura un contrato de trabajo por tiempo indeterminado” (CNAT, sala VI, 30-11-2005, “Lascar, Mónica Liliana c/Compañía de Radiocomunicaciones Móviles SA y otros s/Despido”, [www.rubinzalonline.com.ar](http://www.rubinzalonline.com.ar), Jurisprudencia de derecho laboral, RC J 2236/2005).

La continuidad o discontinuidad en la prestación de la tarea es sólo una modalidad posible de la vinculación que se relaciona con las necesidades funcionales de la

empresa, por lo que esta circunstancia no excluye la existencia del contrato. (CN trab., sala I, 2/2/71, “Gonzales Francisco c/ Juan B. Parini y Calpar S.A”).

El hecho de que exista mayor o menor elasticidad en el horario de trabajo, incluso hasta cierta discontinuidad en la labor, no descarta la existencia de una relación laboral, en la medida que haya una incorporación efectiva del trabajador a una empresa total o parcialmente ajena y que reciba por sus tareas una suma determinada o indeterminada de dinero o una prestación tal como la oportunidad de obtener ganancias (CN trab., sala V, sent. N° 34.710, 14/3/85, “Basile Miguel Angel c. Tombetti Mario”).

“La externalización de las tareas con respecto al establecimiento se ha vuelto más común y ha implicado un cambio de mentalidad en cuanto a la rigurosidad de concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar de trabajo”. (CNAT, sala V, 23-12-88, “Gambarini, Héctor c/Medicus SA y otro”).

“Esto trae aparejado que el empleado pueda organizar sus tiempos de labor con mayor flexibilidad. El cumplimiento de un horario fijo no es un requisito para la existencia de laboralidad”. (CNAT, sala V, 3-12-92, “Sabares, Carlos c/Tamay, Sara”).

La libertad que tenga el dependiente para realizar sus tareas, conforme a su competencia, no le quita la condición de subordinado (CSJN, DT 1976, pág. 591). (CN trab., sala II sentencia N° 50.386, 11/8/82, “Iñiguez de Federico, Rosa c/ Editorial Olta SA y otra”).

Las plataformas se encargan de dejar claro, a través de reiteradas y expresas menciones en los términos y condiciones que firman los repartidores antes de comenzar a prestar el servicio que en ninguna circunstancia los repartidores serán considerados empleados de la plataforma. Esto se refuerza con la inscripción en AFIP como autónomos de los repartidores.

Sobre esto la jurisprudencia es tajante y huelga extenderse en demasía. A modo ejemplificativo:

“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente cuando se utilicen

figuras no laborales para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio. Por lo tanto, la circunstancia de que la actora hubiera prestado servicios para otros, no obsta a concluir que se trató de una relación dependiente, pues la exclusividad no es nota tipificante de la relación laboral". (CNAT, sala V, 22-3-2013, "Palacio, Fabiana c/Galeno Argentina SA s/Despido", Oficina de Jurisprudencia de la CNAT, [www.rubinzalonline.com](http://www.rubinzalonline.com), jurisprudencia de derecho laboral, RC J 9035/2013).

"El hecho de que el actor se encontrara inscripto en la AFIP como trabajador autónomo y que extendiera facturas por sus trabajos de carga, descarga y ubicación, no demuestra siquiera mínimamente su carácter de empresario". (CNAT Sala II Expte N° 35.369/07 Sent. Def. N° 97.077 del 7/9/2009 "Cáceres, Juan Carlos c/Vincent, Federico Edgardo s/despido").

"Ni el hecho de que no se desempeñara en forma exclusiva para el Correo, ni la circunstancia de que el vehículo que conducía estuviera a su cargo, ni que se encontrara registrado como contribuyente autónomo ante la AFIP, empecen a la existencia de un vínculo subordinado". (CNAT Sala IX Expte. N° 27.883/08 Sent. Def. N° 18.739 del 30/07/2013 "Cisneros, Porfidio Ramón c/Correo Oficial Argentino de la República Argentina y otro s/despido").

La asunción de los costos y medios materiales exigidos para realizar la actividad por quien presta el servicio es un argumento típico tendiente a desvirtuar la existencia de una relación laboral, ya que esas características definirían a un empresario más que a un trabajador. Al respecto, la jurisprudencia nacional ha dicho:

"El hecho de que la unidad de transporte sea de propiedad del actor o que éste haya asumido los costos de mantenimiento o reparación no le quita a la relación el carácter laboral que emerge de las restantes notas de dependencia". (CNAT Sala II Expte N° 35.120/08 Sent. Def. N° 98.274 del 16/7/2010 "Pacchiani, Osvaldo c/Organización Coordinadora Argentina S.R.L. s/despido").

"La circunstancia de ser propietario del camión con el que se realizan los fletes no define por sí sola el carácter autónomo de los servicios prestados por su propietario. Ello así, porque es de público y notorio que muchas empresas requieren, como condición de ingreso para el desempeño subordinado, que el postulante a un cargo

posea movilidad propia”. (CNAT Sala VIII Expte N° 24.531/2008/CA1 Sent. Def. del 6/3/2015 “Festa, Pablo Antonio c/Mercou SRL y otros s/despido”).

“Una persona física puede incorporarse a una estructura empresarial ajena, aún con un bien propio como es el vehículo, cuando compromete sus servicios personales a una organización que lo convoca, ordena y dirige con miras a producir un bien o prestar un servicio, abdicando de sus derechos básicos de libertad, autodeterminación y a la propiedad de los frutos de su labor”. (CNAT Sala II Expte N° 20.736/06 Sent. Def. N° 95.947 del 25/7/2008 “Giordano, Esteban Gabriel c/ Ger, Viviana Alba s/ despido”).

“No basta para descartar los efectos de la presunción del art. 23, RCT, que el actor posea medios de producción, sean estos materiales, inmateriales o ambos conjuntamente (hecho que resulta imprescindible, *condictio sine qua non* de la alegación de quien prestaba los servicios era empresario), sino que además estos medios materiales estaban empeñados en la contratación de una organización propia del prestador del servicio, en un emprendimiento con viabilidad social. De modo que dichas condiciones excluyen la relación contractual así constituida del marco del Derecho del Trabajo” (CNAT, sala V, 8-6-2011, “Oddi, Ademar Aníbal c/Ubarno Express Argentina SA s/Despido”).

## SOLUCIÓN/APLICACIÓN

Teniendo en cuenta la situación fáctica, la legislación, los aportes doctrinarios y jurisprudenciales, es posible ensayar una aplicación de estas normas al caso en estudio.

En primer lugar, al analizar cómo se desarrolla la actividad, puede observarse que existe una prestación de servicio que se realiza de manera personal. La plataforma da aviso al repartidor de que hay un servicio por realizar y éste último puede realizarlo, encargándose del retiro y reparto del producto encargado, a cambio del pago de una remuneración.

En este punto es necesario tener presente art. 23 de la ley 20.744. A partir de esta norma, se establece la presunción de que toda prestación de servicios hace presumir

la existencia de un contrato de trabajo, y esta operará aunque se utilicen figuras no laborables para caracterizar el contrato. De esta manera, quien debe acreditar que no se trata de un contrato laboral es el potencial empleador, la empresa/plataforma. Para ello contará con amplitud probatoria.

Como se observa en la lectura de los términos y condiciones que preestablecen las plataformas, desde el comienzo de la relación pretenden dejar en claro que de ninguna manera existe relación laboral entre ellas y los repartidores. Argumento que refuerzan con la obligatoriedad de inscripción en AFIP como autónomos por parte de los repartidores.

Valerse de ello para desconocer la existencia de la relación laboral no tendrá ningún efecto en virtud de lo dispuesto por el art. 23. A su vez, el importante principio de la primacía de la realidad cobrará efecto y más allá de las declaraciones formales, penetrará las apariencias para observar la verdadera situación fáctica.

Si la verdadera situación fáctica se condice con las características de una relación laboral, pues entonces no tendrá ningún efecto la figura que le hayan dado las partes. Esto por imperio de la normativa laboral y su carácter de orden público, el principio de irrenunciabilidad y en particular, los arts. 7, 12 y 14 de la ley 20.744 que prevén la sanción de nulidad para este tipo de casos en los que se pretende suprimir o reducir derechos establecidos por la ley.

Una de las características principales de la actividad permite aseverar a las empresas/plataforma que su vínculo con los repartidores no es de carácter laboral. Esta es la libertad y autonomía de la que gozan los repartidores para determinar el día, horario y lugar en el que desean prestar el servicio. Más allá de la alegada libertad y autonomía, este punto merece un detenido análisis.

Se ha podido observar que la plataforma cuenta con un sistema de puntuación-calificación que recoge la valoración de los clientes como la cantidad de trabajos finalizados. Dicho sistema de puntaje permite a la plataforma asignar los pedidos a sus mejores evaluados y hasta “dar de baja” (desvincular) a los peores puntuados. Esto reviste un gran grado de control y de dependencia, esencialmente jurídica, en tanto esto consiste en un poder disciplinario o sancionatorio en cabeza de la plataforma muy distante de la supuesta libertad y autonomía.

Como se argumentó en el fallo del Tribunal Supremo de lo Social de España, el sistema de puntuación con el que cuenta la plataforma condiciona la supuesta libertad de los repartidores, por cuanto si el repartidor no está disponible o no acepta prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le asignen más pedidos y, por tanto, perder la retribución económica que busca obtener. La libertad pareciera ser más ficticia que real.

Del mismo modo, la plataforma y el consumidor del encargo tienen acceso al recorrido realizado por el repartidor en tiempo real a través del GPS, desde que se retira el producto del comercio hasta que es entregado. O sea, el servicio se realiza bajo el control de la plataforma. Además, la plataforma no solo encomienda el servicio al repartidor, sino que da instrucciones de cómo debe realizarse el mismo, dirige la actividad, indicando, por ejemplo, el tiempo máximo de la entrega.

Otro punto que sostienen las plataformas para excluirse de la normativa laboral es el aporte de los medios de producción por parte de los repartidores, lo que reforzaría la idea de que ellos son independientes o autónomos. Como se observa en la jurisprudencia citada, esta idea de que el aporte de los medios de producción excluye la figura laboral ha sido desechada en diversas ocasiones por los tribunales argentinos. De la misma manera ha sido desvirtuado en el fallo del Supremo Tribunal español, al sostener que el verdadero medio de producción es la aplicación móvil, la cual es propiedad de la empresa.

El hecho de que las plataformas tomen la decisión de los comercios con los que opera, el precio/valor del envío y el precio de la remuneración pagada al repartidor, entre otras cosas, termina de desechar la idea del repartidor como autónomo o empresario, quien en realidad no toma ninguna decisión sobre el servicio a prestarse.

Otro punto importante a tener en cuenta es que el rappidero se obliga a prestar el servicio de forma personal, sin facultad de ceder bajo ninguna forma su cuenta a un tercero, como tampoco podrá subcontratar los servicios de terceros para la prestación del servicio de reparto. Es decir que la prestación de la actividad es personal e infungible, como lo es el objeto del contrato de trabajo según el art. 37 de la LCT. Si el repartidor no puede subcontratar terceros que presten el servicio termina

de fulminar la ficción de que se trata de un autónomo/empresario, ya que carece de organización empresarial.

Tampoco se evidencia que el riesgo sea a cuenta del repartidor en tanto que si el servicio de reparto no llega, o se demora más de lo pactado, la plataforma no cobra el envío u otorga crédito al cliente para futuras compras, haciéndose responsable del servicio no prestado. Asimismo, existe ajenidad en los frutos, dado que la plataforma se apropia de manera directa de lo abonado por el consumidor en concepto de pago por el servicio de reparto.

En cuanto a la contraprestación percibida por los rappidenderos, esta consiste en el pago de los repartos/viajes realizados, la cual se liquida cada 14 días. La plataforma sostiene que el pago de esta remuneración es realizado por los consumidores. Ello no obstaría que sea tomada como remuneración en los términos del art. 103 de la LCT, dado que el art. 105 de la misma norma establece explícitamente que la remuneración debida al trabajador puede ser satisfecha mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Si un repartidor es dado de baja de la plataforma muy probablemente no pueda seguir prestando el mismo servicio, o le sería muy difícil mantener el volumen de trabajo, ya que los pedidos le llegan por encargo de la plataforma. Los repartidores no cuentan con una organización propia que les permita conseguir repartos que realizar, si no que están sujetos a la asignación de pedidos por parte de la aplicación. Esto indica que el repartidor se encuentra inmerso en una organización ajena, sin la cual, no podría seguir percibiendo la remuneración que percibe dentro de ella.

La plataforma organiza la actividad, entre otras cosas, negociando con los comercios que venderán sus productos mediante la aplicación; pactando la comisión que les cobrará a estos; asignando mediante su aplicación el encargo de los repartos a los repartidores que según su algoritmo estime conveniente encargar (según localización, puntuación y otros parámetros no develados por la plataforma); define el precio del servicio prestado; define los medios habilitados de pago y cobra el servicio. También dirige y controla la actividad en cuanto al reparto de los pedidos, siguiendo los mismos en tiempo real por GPS, asignando un tiempo máximo de entrega del pedido y sancionando a los repartidores que no cumplen con lo



establecido por ella. Incuestionable es que lucra con la actividad, cobrando por los pedidos realizados y a los comercios que promociona en su aplicación. Sin dudas, la plataforma se encarga de prestar un servicio. Si es la plataforma quien presta el servicio, quienes realizan el reparto, bajo sus órdenes, no pueden ser más que empleados.

En tanto que se vislumbra una dependencia técnica, jurídica y económica, en cuanto la plataforma organiza, dirige, controla, sanciona, asume los riesgos de la actividad y remunera a los repartidores por los servicios prestados, puede concluirse en los términos de la corriente doctrinaria clásica, que existe relación de dependencia, y, en consecuencia, una relación de trabajo.

Según la técnica del haz indiciario, también se encuentran presentes en los hechos muchos de los indicios que darían cuenta de una relación de trabajo, a saber: que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona, en este caso, de la plataforma; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador en el lugar indicado por la empresa; que el trabajo requiere la disponibilidad del trabajador; que implica el suministro de herramientas por parte de la persona que requiere el trabajo, como lo es la aplicación móvil propiedad de la empresa; el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador y dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; y que no existen riesgos financieros para el trabajador.

A la misma conclusión se llega si se tiene en cuenta la doctrina de la inserción en la organización ajena, en virtud de que los repartidores carecen de organización empresarial y desarrollan la prestación del servicio en las condiciones fijadas por Rappi y a través de su plataforma. Esta última organiza los medios personales, a través de la aplicación, que configuraría como bien inmaterial en este caso, ordenándolos bajo una dirección para el logro del fin económico que es obtener los réditos por el servicio que presta.

A través de los argumentos expuestos, puede llegarse a la conclusión de que entre los repartidores y la plataforma, existe una relación de trabajo. Los indicadores que

permiten llegar a esta conclusión se vislumbran solo a partir de la penetración en la verdadera situación fáctica, dejando de lado las apariencias y declaraciones formales.

## CONCLUSIÓN

La penetración veloz de la tecnología en los procesos productivos ha mutado consecuentemente el trabajo de las personas. La economía digital, la “gig economy”, o la economía de plataformas han traído consigo un gran desafío para el campo jurídico y en particular al derecho del trabajo.

Los nuevos sistemas productivos basados en la no exigencia de cumplimientos de horarios rígidos, microtarefas repartidas entre una pluralidad de personas dispuestas a realizarlas y que cobran en función de la tarea realizada, sumado a la falta de empleo producto de las reiteradas crisis económicas que sufren países como el nuestro, conforman un cóctel perfecto que da lugar a lo que algunos doctrinarios han dado en llamar “la huida del derecho laboral”.

El objetivo de las empresas es maximizar ganancias y como consecuencia de ello suelen tender a evitar los mayores costos generados por el cumplimiento de las normas laborales, colocándose al margen de su aplicación, utilizando todo tipo de herramientas para evitar tales cargas patrimoniales. Para hacer frente a eso y el efecto negativo que ello conlleva, el ordenamiento laboral cuenta con ciertos mecanismos para desbaratar los artilugios intentados.

El derecho laboral, con sus principios y herramientas, resulta suficiente para dar respuesta adecuada al conflicto presentado, siempre, claro está, que se contextualice debidamente los presupuestos fácticos que concurren, lo que exige adaptar dichos estándares clásicos a los avances tecnológicos.

No debe soslayarse que el trabajo debe gozar de protección por mandato constitucional. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional dispone que las leyes deben proteger al trabajador "en sus diversas formas" y, sobre todo, debe recordarse que quien presta servicios personales en las plataformas digitales es una persona

humana que aporta su único recurso para generar ingresos económicos a fin de participar de los bienes y servicios a su disposición, es decir, su capacidad laborativa psicofísica. Es por ello que, teniendo en cuenta el derecho en juego, debe hacerse el esfuerzo para dar respuesta a esta situación de conflicto. La implementación de la tecnología en los procesos productivos no debería ser de ninguna manera una causal de cercenamiento de los derechos laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

Cedrola Spremolla, G. (2020). Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la gig economy. Revista internacional y comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo.

De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdfund, and Labor Protection in the "Gig Economy". Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3. Champaign, IL USA.

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Cuestiones de Sociología, N° 21 - Universidad Nacional de La Plata.

Ferdman, B. (2013). Las tres facetas de la dependencia. Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social N° 3.

Fernández Madrid, J. C. (2007). Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley.

Gámez, M. R. (2017). ECONOMÍA COLABORATIVA Y LABORALIDAD: LOS CABOS SUELTOS ENTRE EL VACÍO LEGAL Y LA DUDOSA LEGALIDAD. En 2. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita (págs. 461-473).

Goldin, A. (2009). Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Buenos Aires: La Ley.

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

Grisolia, J. A., & Ahuad, E. J. (2016). Ley de contrato de trabajo comentada. Buenos Aires: Editorial Estudio.

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

OIT. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra.

Perugini, A. (2010). Relación de dependencia. Buenos Aires: Hammurabi.

Rodriguez Mancini, J. (2005). Notas de la dependencia laboral. Derecho laboral, Rubinzal Culzoni.

Schwab, K. (2016). La cuarta revolución industrial. Debate.

Signes, A. T. (2015). EL IMPACTO DE LA “UBER ECONOMY” EN LAS RELACIONES LABORALES.

Srnicek, N. (2018). Capitalismo de Plataformas. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra.

Vallefin, L. A. (2018). ¿Inflando el “Glovo”? Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente. Revista Derechos en Acción, 403-426.

Zappino Vulcano, V. (24 de Abril de 2019). [aldiaargentina.microjuris.com](https://aldiaargentina.microjuris.com). Obtenido de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/06/05/relacion-de-trabajo-formas-atipicas-de-empleo-y-estandares-de-proteccion-en-espana-y-la-union-europea/>

## APÉNDICE

- Jefatura de Estado, Real Decreto Ley 9/2021, Disposición 7840 del Boletín Oficial del Estado, N° 113, de 2021. Obtenido en [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840)
- Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017, In case C-434/15, “Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL”. Obtenido en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434>
- The Supreme Court (UK), 19/02/2021, “Uber BV and others (appellants) v Aslam and others (respondents). Obtenido en <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Madrid, 25/09/2020, STS 2924/2020, N° Resolución 805/2020. Obtenido en <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>