



XX

JORNADAS DE
COMUNICACIONES CIENTÍFICAS DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS - UNNE



2024

*2 décadas de ciencia compartida:
raíces hacia nuevos horizontes*



FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



XX Jornadas de
Comunicaciones
Científicas de la Facultad
de Derecho y Ciencias
Sociales y Políticas

UNNE

2024

Dos décadas de ciencia compartida:
raíces hacia nuevos horizontes

Corrientes - Argentina



Dirección General
Dr. Mario R. Villegas

Dirección Editorial
Dra. Lorena Gallardo

Coordinación editorial y compilación
Esp. Martín M. Chalup
Abg. M. Benjamin Gamarra

Asistentes – Colaboradores
Lic. Agustina M. Bergadá

Edición
Secretaría de Ciencia y Transferencia
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas
Universidad Nacional del Nordeste
Salta 459 • C.P. 3400
Corrientes • Argentina

Villegas, Mario R.

XX Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas - UNNE / Mario R. Villegas ; Lorena Gallardo ; Martín Miguel Chalup ; compilación de Martín Miguel Chalup ; Mauro Benjamín Gamarra ; coordinación general de Lorena Gallardo ; director Mario R. Villegas ; Lorena Gallardo ; prólogo de Claudia Diaz. - 1a edición especial - Corrientes : Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2024.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-6623-05-8

1. Legislación. 2. Normas. 3. Regulación. I. Chalup, Martín Miguel, comp. II. Gamarra, Mauro Benjamín, comp. III. Gallardo, Lorena, coord. IV. Villegas, Mario R., dir. V. Gallardo, Lorena, dir. VI. Diaz, Claudia, prolog. VII. Título.

CDD 340

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL EN TORNO AL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Rodríguez Contreras, Felicitas

rodriguezfelicitas01@gmail.com

RESUMEN

El desarrollo tecnológico y la aparición de plataformas digitales en el mercado han generado nuevos desafíos en el ámbito laboral. Actualmente la jurisprudencia y la doctrina nacional e internacional debaten si existe una relación de dependencia laboral entre las partes o si por el contrario, estamos frente a trabajadores independientes y autónomos.

Las plataformas digitales están cambiando la dinámica del trabajo actual y se encuentra en discusión si los trabajadores que prestan servicios para las aplicaciones se encuentran bajo la dirección y control de las mismas o si por el contrario estamos frente a una disrupción en la modalidad del trabajo.

Estas modalidades de trabajo flexible pueden no ofrecer la regularidad ni la estabilidad de las relaciones laborales tradicionales. Esto puede generar incertidumbre sobre los derechos aplicables, lo que a su vez puede llevar a una precarización del sistema de seguridad social (Goldin 2020, como se citó en Recalde, 2022).

PALABRAS CLAVE

Derechos laborales, trabajador autónomo, posturas doctrinarias

INTRODUCCIÓN

La transformación del trabajo mediante plataformas digitales desafía el actual marco de relaciones laborales, los derechos laborales establecidos y la cobertura social desarrollada en la mayoría de los países. Esto también conlleva riesgos para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social (CIPPEC, 2019).

En la actualidad, los trabajadores que prestan servicios para las plataformas digitales son calificados por estas como autónomos, por ende, deben inscribirse en el régimen simplificado del monotributo, obteniendo prestaciones que revisten un carácter básico y quedan por fuera de componentes importantes del régimen de protección social que rige para los asalariados registrados, como la prestación por desempleo, la licencia por enfermedad

y la cobertura por accidentes de trabajo (Foddanu, 2022).

Sin embargo, dentro de la doctrina nacional e internacional encontramos tres posturas muy diferentes entre sí. La primera postura sostiene que se trata de un vínculo de naturaleza civil y comercial, con carácter colaborativo o asociativo. Esta postura argumenta que estamos frente a un vínculo de colaboración entre la empresa informática de plataforma digital, los prestadores del servicio de la plataforma y los clientes de la misma, donde cada parte interviene para procurarse su propia ganancia. La segunda postura argumenta que es una relación de dependencia, a la cual debe aplicarse plenamente el orden público laboral. El eje de esta postura radica en la primacía de la realidad como principio rector del derecho

laboral. Entiende a la plataforma digital como una empresa que organiza, controla y dirige la prestación del trabajador a través de la gestión algorítmica. La tercer postura considera que estas son nuevas formas de contratación laboral (aún no reguladas por la legislación vigente) que necesitan protección por el hecho de ser trabajadores de plataformas *on demand* a través de apps, sin necesidad de demostrar o atribuirles un estatus específico en términos de autonomía o dependencia (Foddanu, 2022).

MÉTODOS

Para llevar adelante este trabajo se utilizó el método cualitativo de estudio. Se exploró material bibliográfico para conocer sobre el actual estado del arte en las investigaciones sobre la economía de plataformas. Seguidamente se profundizó en la exploración de las distintas posturas que adopta la doctrina para caracterizar al trabajo por plataformas. En el mismo sentido se exploró con más detalle cuáles serían las implicancias en la adopción de las mencionadas posturas para el Derecho Laboral argentino.

Finalmente se hizo una recopilación de los fallos más relevantes a nivel nacional e internacional para determinar qué posturas adopta la jurisprudencia en Argentina y el mundo.

Por último, se indagó en las legislaciones existentes y en aquéllos proyectos de legislación que se adoptaron o buscan adoptar en el mundo como manera de regular el trabajo a través de plataformas digitales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El 29 de septiembre de 2021 el Tribunal de Trabajo N° 2 de la Ciudad de La Plata dio a conocer uno de los precedentes más relevantes en materia de trabajo a través de plataformas digitales en el fallo "Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/Apelación de Resolución Administrativa." (2021).

En el mismo, el Tribunal ratifica la multa de dieciséis millones cuatrocientos veintiséis mil ochocientos pesos

impuesta por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires a Rappi Arg. S.A.S. por los incumplimientos a las normas laborales: (i) no haber exhibido el libro especial del art. 52 de la L.C.T. en relación a 65 trabajadores relevados; (ii) no haber exhibido los recibos de pagos de haberes exigidos por los arts. 128 y 140 de la misma normativa en relación a esos mismos operarios; (iii) no haber exhibido las constancias de afiliación a la A.R.T. de esos empleados; entre otros.

Para fundar su decisión el Tribunal ponderó entre los argumentos más importantes a destacar: el principio de primacía de la realidad, donde tomó como indicios adicionales demostrativos de la laboralidad de los vínculos: que los operarios reciben órdenes e instrucciones de Rappi; que utilizan vestimenta con el logo de la empresa; que los pagos que reciben por su trabajo les es abonado por Rappi, y constituye su fuente principal de ingresos; que reciben sanciones en caso de no cumplir con las órdenes impartidas por la empresa (les quitan puntos o los bloquean) e incluso puede dar por terminado el vínculo de manera unilateral sin aviso previo, dándolos de baja del sistema.

Por otro lado, tuvieron en cuenta la dependencia jurídica y económica de los trabajadores hacia la plataforma digital. La dependencia jurídica se caracteriza por la mera posibilidad de que el empleador sustituya la voluntad del trabajador mediante la impartición de órdenes o directivas, sin que resulte imprescindible que efectivamente se materialicen en concreto esas instrucciones para reputar configurada esa nota tipificante del contrato laboral.

La dependencia económica se ha probado en el caso que los repartidores dependen económicamente de la empresa, al punto que, muchos de ellos se ven obligados a trabajar más de 8 horas diarias y 48 horas semanales para conformar un ingreso mínimo para atender sus necesidades materiales de existencia, lo que demuestra que dependen de esa retribución para vivir.

En el mismo sentido, es importante traer a colación diversos fallos que se han dado a lo largo del tiempo en distintas partes del mundo, como modo de dar a conocer la postura unánime que existe dentro de la jurisprudencia internacional en cuanto sostiene la relación de dependencia de los trabajadores que prestan servicios a través de una plataforma laboral.

Asimismo, se carece de legislación acorde al tema en tratamiento. Actualmente solo la Unión Europea (UE) ha presentado en el Parlamento Europeo la "Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas" que introduce la presunción de empleo y las primeras normas para regular la gestión algorítmica en el lugar de trabajo (EPRS. Servicio de Investigación del Parlamento Europeo, 2024).

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España (STS 805/2020, sent. del 25/9/2020) declaró la existencia de relación laboral de los repartidores con la plataforma de reparto Glovo. Por su parte, en Francia, La Sala de lo Social de la Corte de Casación determinó que entre los conductores de Uber y la plataforma digital existe relación de trabajo (sentencia N° 374, del 4/3/2020). En la jurisprudencia inglesa, el Employment Tribunal de Londres resolvió el 28 de octubre de 2016, que existe relación laboral entre los trabajadores de plataformas digitales y la empresa Uber. Refutando la tesis de que los 30.000 conductores que trabajaban para la empresa en esa ciudad pudiesen ser considerados como "pequeños empresarios autónomos" el tribunal calificó como ridículo ese argumento, y declaró la existencia del contrato de trabajo. En igual sentido, el Juzgado Sexto de Pequeñas Causas de Bogotá condenó a la empresa "Rappi", declarando el carácter laboral de la relación entre un *rappitendero* y la plataforma en el año 2020 (Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa, Tribunal del Trabajo N° 2, La Plata, 2021).

Finalmente, luego de haber abordado las posturas doctrinarias que surgen alrededor del mundo, y de indagar sobre la postura jurisprudencial adoptada por nuestro país, en consonancia con las posturas adoptadas alrededor del mundo, que bregan por una relación de dependencia donde se respeten los derechos laborales de los trabajadores que deciden desempeñar sus actividades a través de plataformas digitales. Concluimos que actualmente el principal desafío radica en la legislación a adoptar por los Estados para regular el trabajo de plataformas. Es también responsabilidad del sector académico trabajar en conjunto para emitir recomendaciones que puedan ser tomadas por los Estados y posteriormente implementadas. Es allí donde deben centrarse los esfuerzos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Foddanu, M. (2022). La Calificación Jurídica Del Vínculo Plataforma- Repartidores. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*.

EPRS | European Parliamentary Research Service. (2024). "Improving the working conditions of platform workers".

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

Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa, Tribunal del Trabajo N° 2, La Plata, 2021.

Recalde, M. (2022). *La Relación De Dependencia En Plataformas Digitales*. Universidad Nacional de Córdoba.

EJE TEMÁTICO DE LA COMUNICACIÓN

Derecho Y Nuevas Tecnologías

FILIACIÓN

AUTOR 1: Otros Roles Que No Se Encuentran Especificados En Las Opciones Anteriores - PI 23G004 SGCYT-UNNE