

La irrupción de trabajadores de *app* y un nuevo paradigma mundial

Juan Carlos Cerutti

Abogado. Director de Derecho del Trabajo en PLAN-A



Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires

Fuente: Revista Consejo Año IX – Nº 53 – Junio 2019 – ISSN 1851-6610



Afortunadamente, la irrupción de una nueva modalidad de relacionarnos no ha sido un invento nuestro ni una de las muchas vivezas criollas que nos han costado tanto. Esta vez es un problema a nivel mundial. La aparición de una nueva tecnología y de necesidades ha ido desarrollando nuevas formas de contratación, en las que parecería que interviene más de un eslabón y que entre ellos no hay relación directa (al menos laboral).

En el concepto clásico del pensamiento legal laboral hay relación de empleo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste un servicio en favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen (artículo 22 de la Ley de Contrato de Trabajo). Ahora bien, requiere otras características, como la dependencia económica, jurídica y técnica, la habitualidad, el poder disciplinario, etc. En términos generales, consiste en que alguien trabaje normalmente para otro realizando una tarea que le genere al empleador una ganancia por un plazo determinado y con unas reglas impuestas por este.

Así las cosas, en el inicio de las aplicaciones (*app*), estas proponían una forma de hacer más fácil la vida de consumidores pero, a su vez, generaban una ganancia a unos terceros que se comprometían a hacer algo en el medio. Es decir, Uber nació a partir de la idea de aprovechar espacios vacíos en automóviles que normalmente iban al trabajo y compartirlos, repartiendo ciertos gastos o incluso alguna ganancia. Lo mismo sucede con Glovo, Rappi y Pedidos Ya, entre otros.

La aparición de una nueva tecnología y de necesidades ha ido desarrollando nuevas formas de contratación.

En el medio de los creadores de una *app*, había gente que, sin comprometerse en un horario determinado fijo por día, ganaba algo extra poniendo a disposición su fuerza de trabajo, e incluso su vehículo, para otros usuarios que querían viajar más barato que en taxi, llevar o traer algo cerca o comprar su comida sin depender de si el restaurante tenía o no servicio de *delivery*.

Esto, que comenzó como una relación casual (de vez en cuando), se fue convirtiendo en un trabajo con reglamentos, puntajes, en los que los trabajadores (conductores, *delivery*) dedicaban muchas horas al día, de manera normal y habitual, y allí empezó el problema.

Pasó de ser algo ocasional a ser algo habitual. Los moderadores de *app* se pusieron más estrictos: se generaron puntajes, horarios, sanciones (sacarlos por un rato o varios días, suspenderlos ante quejas, etc.). Esa ganancia extra comenzó a ser la principal ganancia y ya no era una relación cualquiera.

Este fenómeno llamó la atención en todo el mundo y, como estas relaciones no tenían un costo impositivo ni de seguridad social, eran mucho más baratas que las que sí lo tenían o se regulaban de otra forma. Las empresas de taxis o los empleados de *delivery* comenzaron a quejarse; habían irrumpido generando un claro fenómeno desigual.

En tal sentido, se comenzó a pensar este fenómeno de relacionamiento y ya se han dictado serias condenas en Europa (Francia, Reino Unido, España, etc.) en las que se ha establecido que quienes tienen como trabajo normal y habitual ser chofer de Uber, deben ser considerados empleados en relación de dependencia, y los *delivery* también deben serlo. Por otro

lado, los estados han reclamado los aportes de seguridad social y así se está acomodando el panorama.

Pero es cierto que sigue siendo una forma de relación no tan directa y hay muchos casos en que no podría llamarse empleado el que lo hace ocasionalmente. Es por ello que en estos momentos se está pensando si no sería oportuno que quienes trabajen tuvieran un mínimo de derechos que los cubran, que puedan acceder a un plan médico básico, una remuneración mínima y cobertura por accidentes.

Los empleadores de *app* que tienen empleados sin registrar tienen una ganancia de un 47% respecto de quienes tienen *delivery* registrados.

Se trata de pensar que hay una empresa que gana por el trabajo de otros y esos otros deberían tener ciertos derechos y evitar que puedan desplazar a otros empresarios por el solo hecho de que no pagan impuestos o evitan pagos de seguridad social. En un mundo donde los sistemas impositivos y jubilatorios son pensados solidariamente, no se podría pensar en sostenerlos sin el aporte general.

En la Argentina, ya han entrado con fuerza y en todos los fueros se están analizando los distintos casos. Aún no hay un fallo en materia de derecho del trabajo que haya condenado a pagar una indemnización por despido o accidente laboral.

Está claro que la ley actual no llega a cubrir todas las posibilidades, pero también está claro que quienes pedalean 8 horas por día llevando y trayendo comida a lo loco no son empresarios, no son socios de las *app*, son empleados, y sin ese trabajo la *app* no existiría, y al tenerlos sin registrar tienen una ganancia de un 47% en diferencia con quienes tienen *delivery* registrados. Eso no es justo, para nadie, ni para el que pedalea ni para el que tiene una empresa. El Estado debe proteger a todos y generar reglas que puedan abarcar un sistema más justo, donde haya posibilidades más flexibles de trabajar y de contratar con menores costos y mejores derechos.