XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2019.

Pedaleando para sobrevivir: Los cambios en el mundo del trabajo desde una mirada juridica.

Federico Ariel Kaniucki.

Cita:

Federico Ariel Kaniucki (2019). *Pedaleando para sobrevivir: Los cambios en el mundo del trabajo desde una mirada juridica. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-023/101

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/eSbY/ASc

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

Nuevas economías de plataformas y estafas a la ley 20.744

Índice

1. Explotados por el celu
2. Empleadores Anónimos
3. ¿Entonces, para quien trabajo?
4. Los trabajadores se organizan

Explotados por el celu

Hace alrededor de dos años en Argentina comenzó un proceso en que en el resto del mundo existe mucho tiempo atrás, y que, por las condiciones autóctonas de nuestro mercado periférico, en lo que los BRICS llaman "vías de desarrollo" y alternativo, se presentó más tardíamente. Nos referimos a la economía de plataformas, donde la vinculación entre empleado y empleador es a través de la pantalla del celular. Un fenómeno que ha roto, quizás para siempre, la forma de insertarse en el ámbito laboral.

Hoy, un pibe de entre 18 y 35 años, vestido de rojo o amarillo nos toca el timbre, y por menos de un dólar (costo promedio de los envíos) nos acerca cualquier producto que antes solo debía ser adquirido por nuestros propios medios.

Todo este fenómeno que sigue en auge, aún no ha sido tratado por los legisladores, regulando y limitando sus responsabilidades, tampoco la justicia se ha pronunciado sobre el alcance de sus operaciones, su licitud, ni tampoco sobre la legitimidad que tienen a la hora de contratar y servirse de terceros interesados, como los bares, restoranes y demás.

Tan solo en la Argentina, la OIT estipula que se encuentran trabajando en economía de plataformas, alrededor de 160.000 empleados. Mayormente encontramos población migrante, que por la facilidad para acceder a esta fuente de trabajo, se vuelcan masivamente cuando la situación económica es apremiante.

Empleadores Anónimos

En nuestro país tenemos principalmente cuatro empresas que aglutinan el 70% de los empleos de plataformas, Glovo, Pedidos Ya, Rappi y Uber. Solo entre Glovo y Uber tenemos alrededor de 100.000 empleados todos los días en la calle. Es decir, tienen el doble de empleados que la cadena de supermercados Dia%.

Ahora bien, ¿a que llamamos UBER, Glovo o Rappi, por nombrar las primeras empresas que recientemente han desembarcado en nuestro país?

Las tres presentan alternativas diferentes, pero poseen, todas ellas un patrón común, una nueva forma de explotación de los jóvenes de los países donde desembarcan. Y por supuesto ganancias millonarias.

Lo que antes quizás aparecía bajo el nombre de Herbalife, y otras compañías que utilizando la forma de la consignación o el factoraje (Art. 904 CCCN) entregaban bienes y proveían servicios que estaban representados por terceros que asumían esos negocios para conseguir una ventaja, hoy, vuelve la premisa del "Self Made Man". En un vínculo muy estrecho con las consignas sociales del neoliberalismo de ser su propio jefe y manejar sus propios horarios. Se rompe la idea del trabajo tradicional, donde el empleado se asume como un asistente del empleador y que depende de las decisiones que están bajo su órbita. De esta manera, estas empresas, proveen la posibilidad de conseguir la tan mentada autonomía y promulgan la meritocracia, tendrá más dividendos quien más trabaje, las ganancias estarán asociadas al esfuerzo personal, que en el caso de Glovo, Pedidos ya y Rappi, hablamos concretamente de la tracción a sangre, de pedalear kilómetros por día.

Detrás de estas consignas, veladas en algunos casos y explicitas en otros se esconde un monstruo de mil caras, precarización, sobre explotación, falta de cualquier lógica de protección de los trabajadores, jornadas ilimitadas de trabajo, insalubridad y salarios de hambre.

Estas apps, no son otra cosa que proveedoras de recursos informáticos, a través de sus "Bases y Condiciones" podemos observar una cosa: Ellos no son el empleador de los jóvenes que vemos en la calle. O al menos, eso es lo que nos quieren hacer creer.

Tan solo proveen un servicio tecnológico, que conecta un punto, con el otro. De esta manera, una persona se descarga la app en modo Usuario, mientras que otra lo hace de modo Glover, Rappitendero o Uber Driver. De esta manera, las empresas proveedoras de este inocente servicio

informático se desprenden de cualquier posibilidad de quedar asociadas a la verdadera causa que origina su existencia, la mensajería, el delivery (contrato de transporte), o el transporte de pasajeros. (Art. 1280 CCCN).

Ellos mismos los dicen, así, textualmente en sus Condiciones Generales del Servicio, "*GLOVO es una compañía tecnológica , cuya actividad principal es el desarrollo y gestión de una plataforma tecnológica mediante la que a través de una aplicación móvil o de una web (en adelante, la APP) permite a determinadas tiendas locales de algunas ciudades en diferentes territorios ofertar sus productos a través de la misma, y en su caso, si los usuarios de la APP y consumidores de las citadas tiendas locales así lo solicitan a través de la APP, de forma accesoria, intermedia en la entrega inmediata de los productos*." Es decir, los jóvenes que pedalean por la ciudad llevando paquetes, productos o lo que se les exija, bajo la lógica "On Demand" de mensajería son meros intermediarios entre esta aplicación, y quien solicita el servicio de mensajería.

La única condición de posibilidad por la que alguien se suba a una bicicleta y arriesgue su vida en la calle, con una mochila cargada de productos, es por la existencia de un vínculo necesario, de público y notorio conocimiento, que es la relación de dependencia entre los Glovers, Riders o "Rapitenderos" como llama Rappi a sus empleados.

Esta empresa Mexicana, Rappi, en cambio, nos acerca aún más a su simulación de contrato de trabajo, y los unifica al criterio de mandantes "*el Rappitendero actúa como mandatario y el Usuario funge como mandante en la presente relación. RAPPI actúa en todo momento como tercero intermediario entre Rappitenderos y Usuarios. Asimismo, usted reconoce que RAPPI no presta servicios de cadeteria, mensajería, transporte ni logística. Bajo ninguna circunstancia los Rappitenderos serán considerados empleados por RAPPI ni por ninguno de sus afiliados*.", esta maniobra por parte de la empresa es largamente conocida en la Argentina, donde se encubre una forma de contratación bajo la idea del mandante, que dicho en criollo, es aquella persona que se le solicita realice un acto jurídico en representación de los intereses de otra. Este tipo de contrato civil exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones laborales hacia sus trabajadores, poniendo a los usuarios de Rappi bajo la categoría de simples "Mandatados".

El problema es que en el mundo de los contratos civiles y comerciales, existen ciertas cargas y deberes que recaen sobre la cabeza del mandante, quien lo contrata, que serían los usuarios, debieran proveerle todas y cada una de las herramientas necesarias para el acceso a su interés, como ser, traer una pizza. Y eso, evidentemente no sucede, nadie le otorga al mensajero o delivery la bicicleta para que se transporte, o el dinero, para que compre la pizza. Peor aún, las

responsabilidades del mandante son solidarias en el caso de un accidente, o que el mandatario genere daños a terceros, es entonces lógico pensar, que cuando un joven se lastime en sus jornada eternas de trabajo sin descanso, quien deba hacerse cargo, es quien pidió un chocolate por teléfono. A su vez, encontramos un defecto en el instituto del mandato, que es fehaciente y notorio. Las relaciones mandatadas, en cualquiera de sus formas, solo están limitadas a la realización de actos jurídicos, como podría ser, solicitarle a alguien que vaya a pagar un impuesto en nuestro nombre, o que lo haga para satisfacer una necesidad que es propia. Pero nunca un mandato puede ejercerse en hechos materiales, como es transportar la cosa hasta su destino. En ese caso, estaríamos hablando de un mandato con una conexidad contractual donde se involucraría otra figura, que es la del transportista, donde lógicamente quedarían subsumidas las tareas, si la relación fuese de un contrato de trabajo en arreglo a la Ley de Contratos de Trabajo.

La responsabilidad por su seguridad y por la concreción del negocio, estará entonces en cabeza del usuario de la aplicación. Por supuesto que esto no es otra cosa que la maniobra que queremos dejar en evidencia, es la forma que encuentran las empresas para desligarse de cualquier tipo de responsabilidad.

Solo de Febrero a Diciembre las empresas Rappi y Glovo, en conjunto, manifiestan que se sumaron como rappitenderos y Glovers, más de 20.000 personas. En su mayoría migrantes pobres que vienen de Colombia, Venezuela, Perú y Brasil. Para esto, es que han incluso modificado la forma en la cual las personas pueden asociarse a las empresas, antes, era un requisito tener un DNI, hoy pueden hacerlo quien posee una precaria, esto es, el tramite por el cual una persona puede iniciar la residencia en nuestro país. Lo mismo sucede en los países de origen, Glovo, que es española, tiene un componente mayoritario de jóvenes migrantes, y Rappi que es colombiana lo mismo, de venezolanos que cruzaron las fronteras.

Para poder ingresar tan solo debes tener un celular con 4G, una bicicleta, asistir a una capacitación obligatoria (ya han pasado por ella 170.000 jóvenes) y dos piernas que soporten los 37 kilómetros por jornada que calculan las aplicaciones, deben realizar cada uno de los asociados.

Algo en común tienen ambas aplicaciones, para evitar la presunción de relación laboral, no exigen exclusividad, los trabajadores pueden morirse con Glovo, o bien con Rappi al mismo tiempo.

¿Entonces, para quien trabajo?

Ya sabemos por la jurisprudencia que nunca el empleador va a poder caer en la misma persona que el cliente. Esto es así por un fallo de la Cámara Nacional del Trabajo, donde se establece que quien otorga una propina, no puede ser nunca un empleador. Lo mismo, por analogía, sucede para quien paga por un producto finalizado. Por eso empleador no es quien le pide la comida, los cigarrillos, o el helado.

Aquí las propias empresas de plataformas caen en su propia trampa. Por señalar que lo que existe entre el usuario de la app y el glover o rappitendero es un mandato, que en este caso no aclara pero en acuerdo al Código Civil y Comercial, seria sin representación, nunca podrá ser empleador la cadena de comidas rápidas o el quiosco.

Si nosotros queremos responder a la pregunta, quien es el empleador de estos jóvenes, debemos recurrir a un principio general del derecho del trabajo, que consiste en poder identificar donde está la relación de dependencia. Para ello, debemos comprobar esta dependencia de alguna manera.

La dependencia puede instrumentarse de 3 maneras diferentes, esta puede ser la dependencia económica, que significa que es una sola persona, jurídica o física, que hace a la manutención económica del empleado, es decir, quien te paga el sueldo. Podrá ser una dependencia jurídica, que significa que son los empleados los que deben aferrarse a las directrices y ordenes que da el empleador, o bien, podrá ser una dependencia técnica, que es cuando las herramientas de trabajo, o los requisitos materiales por los que deben realizarse las tareas, son proveídos por el propio empleador.

Concentrémonos en dos, la *dependencia jurídica y la técnica*, que operan como prueba suficiente del vínculo laboral.

Suponemos que uno es un trabajador panadero, para la producción del pan se requiere como ingrediente principal la harina. Sabemos que no es el trabajador quien la debe traer desde su casa, sino que es provista por el empleador. En el caso que este último quiera hacernos creer que está siendo “mandatado” para la producción de pan para su empresa, sabremos que por existe una *dependencia técnica* es decir, su empleador es quien le provee los ingredientes necesarios para la producción final del pan. Es entonces, que queda demostrado, fehacientemente que hay un vínculo

de trabajo innegable y que debe respetar entonces los derechos y deberes que le corresponden como empleador.

Pero supongamos además, que ese empleador tiene la colaboración de su empleado panadero, y que tiene la facultad de dirigir la empresa, como dice la secretaria de trabajo de la nación: "El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan, lo cual implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina, e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador a quien debe obediencia." Estaríamos entonces, ante otra forma distinta de dependencia, en este caso hablamos de *dependencia jurídica.* Que es otra forma fehaciente de reconocimiento del vínculo laboral.

Veamos algunas conductas y obligaciones que exige Rappi, Glovo y Uber:

1. Les establecen parámetros estrictos de vestimenta
2. Definen la forma en la que estos deben transportar gente (Auto con una antigüedad no mayor a 10 años) o de transporte de comida (Bicicleta o Moto vehículo)
3. Sancionan suspendiendo a los Glovers y Raiders por 35 minutos de la APP, impidiéndoles continuar con su trabajo por incumplir las condiciones del servicio
4. Les proveen las capacitaciones en los lugares indicados de la empresa para iniciar su trabajo en la calle
5. Están individualizados por la aplicación, con nombre y apellido, donde los propios clientes de la aplicación pueden puntuarlos, siendo motivo de sanción
6. Tienen una remuneración quincenal por parte de la empresa en retribución por su tiempo trabajado, o bien por el "destajo" de productos entregados.
7. Otorgan incentivos por trabajo, como el "plus" por día de lluvia.

Es decir, la dependencia en este tipo de vínculo de trabajo es más que evidente, es pública y notoria. Si estas empresas Colombianas, estadounidenses y españolas quieren ingresar al mercado argentino deben hacerlo acorde a nuestra ley protectora de los trabajadores argentinos. No puede haber un trabajador sin seguro, sin aguinaldo, sin remuneración mínima al SMVM, sin descanso y vacaciones pagados, sin aportes a la seguridad social, sin una jornada limitada.

En el caso de Uber, las exigencias para los tipos de autos y sus características llegan a mayores, requiriéndoles modelos específicos, requerimientos de antigüedad, cantidad de puertas, registros

especiales y antigüedad en las licencias. Por lo que obviamente están en una relación de dependencia con Uber, y es este el que debe los derechos laborales que les son negados.

Los trabajadores se organizan

En la republica argentina no tenemos aún ningún juez de ninguna instancia del país que haya tenido la voluntad de aclarar estas cuestiones, que no son solamente doctrinarias, sino que hacen a la vida y la supervivencia de las personas que todos los días se encuentran en la calle arriesgando su salud.

Se espera que a fin de este año, en el Senado de la Nación se termine de elaborar un documento de consenso que convoco la Secretaria de Trabajo de la Nación a principios del año 2019, que lleva como título "Comisión de Diálogo Social para el Futuro del Trabajo" esta comisión está conformada por senadores, diputados, sindicatos, empleadores y miembros de la OIT. Esperemos un fuerte hecho político vinculado con la regulación o no de las economías de plataformas.

En Francia, en cambio, si tenemos un fallo en el cual un trabajador accidentado de UBER reclamo a la empresa manifestando que ellos son su empleador, y gano. Por lo que en Francia, la categoría de UberDrive, es una categoría dentro del ordenamiento legal del trabajo, y ya se están discutiendo vacaciones y seguros contra accidentes de trabajo.

En la Argentina, quienes se intentaron dar una respuesta fueron los mismos trabajadores, que desde el año pasado fundaron "Asociación Personal de Plataformas" APP sindical. Esta organización que inicio a partir de los encuentros más silvestres de los propios trabajadores mientras esperaban en las filas de algún restorán para retirar los pedidos, fue tomando forma, primero como un grupo de WhatsApp, y luego con la inscripción en el registro especial de asociaciones, sindicatos y uniones de trabajadores de la secretaria de trabajo, en arreglo al artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, todo grupo de trabajadores pueden asociarse libremente en sus propios interés profesionales, siempre y cuando mantengan una identidad que les sea común, porque trabajen en el mismo oficio o profesión, o bien que sean todos trabajadores de la misma empresa o rama de la industria.

Aunque aún ese sindicato carezca de personería gremial (Es el sindicato de Mensajeros el que advierte que posee la titularidad gremial para representar a los trabajadores de Rappi y Glovo) ya realizaron la primer huelga en Octubre del año 2018. Allí, inauguraron un nuevo capítulo en la historia del movimiento obrero de la región, el primer paro de trabajadores de plataformas.

La aplicación permite que los asociados puedan, una vez aprobado el pedido que llevar con tracción sangre a su destino, 30 minutos para cancelarlo. Es por eso, que se juntaron varias decenas de rappitenderos en la puerta de un Mac Donald a esperar que aparezcan en sus pantallas los pedidos de los clientes. De ahí, esperaron 30 minutos, justo antes de retirar esos pedidos y llevarlos, los cancelaron. Estos mismos pedidos, aparecieron entonces en las pantallas de los demás, que hicieron el mismo procedimiento, esperaron 30 minutos y los cancelaron. Fue tal la pérdida de dinero, tiempo y clientes que tuvo Rappi, que debieron aumentar de 35 pesos a 40 la alícuota de pago para cada uno de ellos.

Naturalmente, no pudieron luego volver a bajarla, por lo que fue, hasta ahora la primera gran conquista de los trabajadores.

Así como están las cosas, jornadas interminables, las más solicitadas son de 12 a 14 hs y de 19 a 24, pedaleando sin parar durante días, para poder llegar en el mejor de los casos a 20.000 pesos por mes, es un sistema perverso e ilegal. Aunque la justicia aún no se haya pronunciado, es importante que si lo haga la política y la sociedad, a través de nuestros representantes, y que puedan los legisladores regular este tipo de trabajos, obligando a las empresas a sentarse con el sindicato a elaborar un convenio colectivo que recepte los estatus constitucionales y supranacionales como la OIT y el Pacto de San José de Costa Rica. Mientras tanto, lo que tendremos será enormes cantidades de migrantes y población pobre sometida a las faenas que realizan los empresarios de plataformas.

Los legisladores deben poner en la balanza décadas de sacrificios por parte de la sociedad argentina en la consagración de sus derechos del trabajo, tanto individual como colectivo. No podemos permitir que las empresas sigan violando los derechos consagrados hace décadas en nuestro país a través de las simulaciones espurias de contratos civiles, que como hemos visto, no resisten el menor análisis.