

► **Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina**

Resumen ejecutivo







Organización  
Internacional  
del Trabajo

# ► Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina

---

Resumen ejecutivo

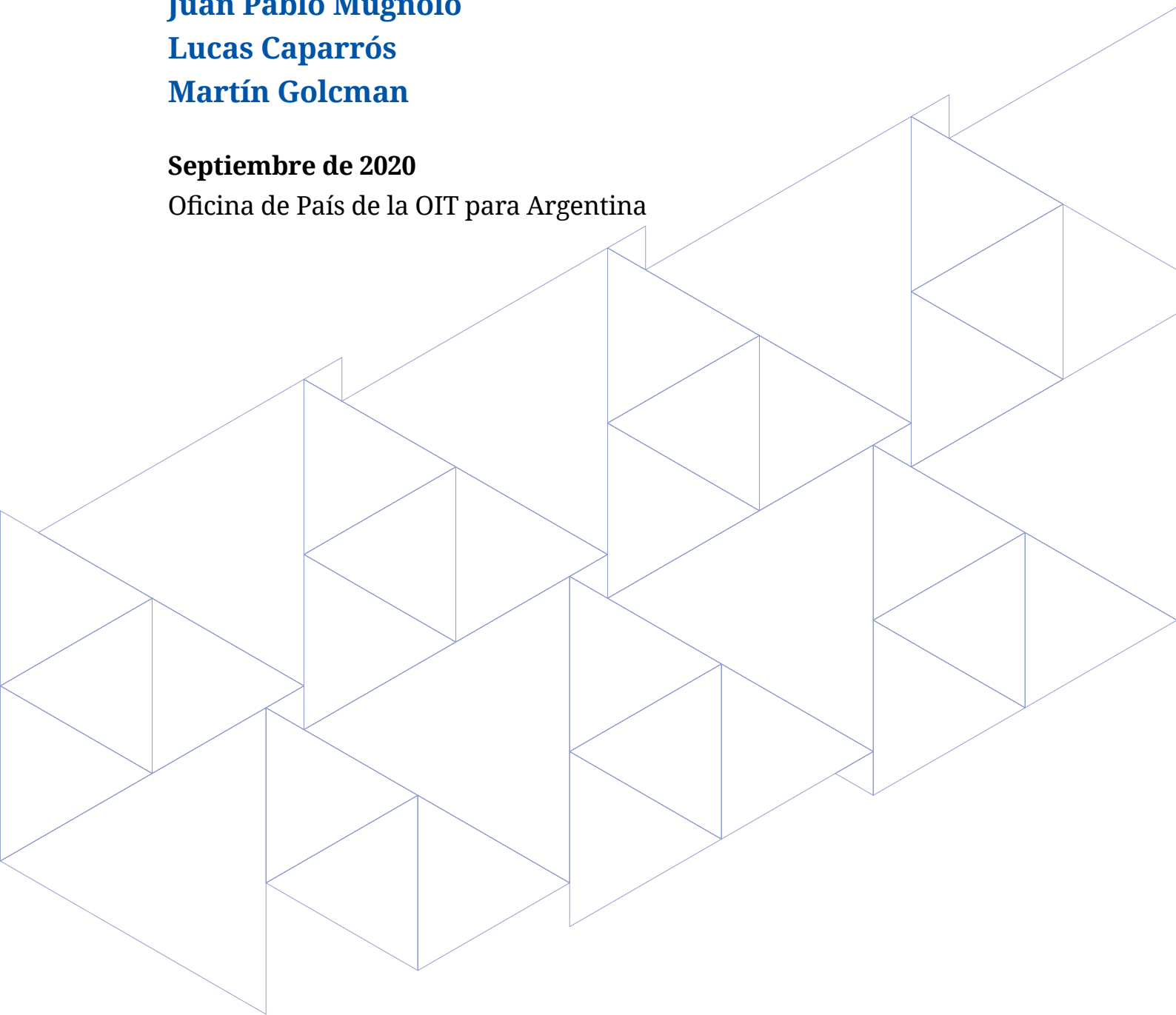
**Juan Pablo Mugnolo**

**Lucas Caparrós**

**Martín Golcman**

**Septiembre de 2020**

Oficina de País de la OIT para Argentina







## Resumen ejecutivo

El fenómeno de servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales se ha extendido durante los últimos años en Argentina. Si bien esta nueva y creciente modalidad compite con los modelos de negocios tradicionales, representa una oportunidad para ampliar el mercado de aquellas empresas que no contaban con estos canales de entrega de sus productos en el domicilio de sus clientes.

El modelo de negocios es una forma de tercerización del servicio de repartos y envíos a domicilio, pero también permite acceder a un nuevo canal de ventas a través de las plataformas digitales. Todo esto con una escasa o nula inversión de capital, sin la necesidad de contratar personal ni contar con experiencia en soluciones informáticas, entre otras ventajas.

A pesar de que las plataformas multinacionales más conocidas y desarrolladas se han arraigado en toda América Latina, existe una escasa regulación sobre la actividad en sí. Menos aún, una que específicamente atienda las problemáticas laborales de los repartidores de plataformas digitales de entrega a domicilio, cuyo servicio quedaría incluido en el tipo de “trabajo manual de conductores ejecutado fuera de línea pero administrado en línea”, o bien, “*crowdwork offline* específico”.

Si bien desde el punto de vista del empleo existe una gran flexibilidad para acceder a este tipo de trabajo, las plataformas que contratan a los repartidores bajo la modalidad de trabajo independiente. Así, sus trabajadores son calificados jurídicamente como autónomos (bajo distintas denominaciones, como “socios” o “contratantes”), por lo que quedan excluidos del ámbito de aplicación de las normas laborales heterónomas creadas y destinadas a tutelar el trabajo realizado en relación de dependencia. Además, se les exige inscribirse en el régimen simplificado para pequeños contribuyentes denominado “monotributo”, bajo la responsabilidad del trabajador. Por lo tanto, estos trabajadores independientes no pueden acceder a sistemas de seguridad social, como, por ejemplo, la prestación por desempleo, la licencia remunerada por enfermedad inculpable o la indemnización en caso de extinción del contrato de trabajo por invalidez total del empleado.

El repartidor es quien debe proveer el vehículo y además el responsable de cubrir los gastos de combustible y seguro, así como del cumplimiento de las normas de tránsito, los elementos de seguridad y la autorización necesaria para su uso. También corre por cuenta de quien presta el servicio la obtención y el uso de cascos o chalecos reflectantes y demás elementos de seguridad para la bicicleta, la motocicleta o personales. Cuando los elementos son entregados por las empresas en cuestión, tienen un costo a cargo del repartidor. Además, debe contar y asumir el costo de un dispositivo móvil compatible con la aplicación que gestiona cada empresa y con un plan de servicio móvil para enviar y recibir información relativa a la geolocalización y datos de cada servicio. Deberá también hacerse cargo del pago del seguro, las tasas y los impuestos.

Las plataformas utilizan un sistema de control y supervisión que permite que la empresa o la persona que utiliza el servicio puedan calificar al repartidor. De este modo, una mejor calificación en algunas plataformas permitirá acceder, por ejemplo, a ciertas clases de pedidos con mayores márgenes de ganancia o a que el repartidor pueda establecer su horario preferido para hacer las entregas. Si, en cambio, el repartidor rechaza pedidos en varias ocasiones, si no se conecta a la aplicación en los horarios preestablecidos o no deposita en término el dinero acumulado, puede sufrir el bloqueo de la aplicación por un lapso determinado. La máxima sanción es la desactivación del repartidor de la plataforma digital, sin lugar a reclamo o indemnización alguna.

Con respecto al derecho del trabajo, se plantea el interrogante de si este tipo de actividad se podría encuadrar como una relación de dependencia. En este sentido, se insiste en la calificación del repartidor como autónomo e independiente, y se describe a las plataformas como meras empresas de tecnología intermediarias entre el repartidor y el usuario. De esta forma, se estaría en presencia de un proceso de “huida del derecho del trabajo”, pues estas empresas eluden (o pretender eludir) un cúmulo de obligaciones que, según argumentan, les impediría seguir brindando un servicio de bajo costo.

Ante la ausencia de regulación específica para la prestación de servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales, la Recomendación núm. 198 de la OIT es uno de los pocos instrumentos internacionales que podría ser eficaz para la correcta tipificación de la relación que une a servidor y plataforma, según algunos indicios clásicos que en ella se proponen. Por un lado, están aquellos indicios propios de la dependencia jurídica, como, por ejemplo, el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que 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; etc. Por otro lado, se encuentran aquellos indicios relativos a la dependencia económica, como el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; que dicha remuneración constituye la única o su principal fuente de ingresos; que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; entre otros.

En Argentina, en el caso de las plataformas que reconocen en el vínculo con los repartidores una relación dependiente, la contraprestación por los servicios prestados debe regirse por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y el convenio colectivo de trabajo (CCT) N° 722/2015 para la actividad de mensajería y repartos. Estos empleados cuentan con la representación sindical de la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios, que acordó, junto con la representación empresarial del sector, el mencionado CCT N° 722/2015. Allí se establecen algunos beneficios (un régimen de jornada, la conformación del salario, reintegro de gastos, cuestiones relativas a la seguridad vial o entrega de indumentaria, entre otros) y también obligaciones (por ejemplo, contar con licencia para conducir y documentación de la motocicleta, incluyendo una póliza de seguro en caso de poseer vehículo propio; cumplir con las normas de tránsito y viales, etc.).

Si bien el debate sobre cómo proteger a quienes prestan servicios en plataformas de entrega a domicilio es incipiente en Argentina, podrían plantearse algunas opciones de política jurídica. Una de ellas sería optar por una regulación laboral, teniendo en cuenta que la Ley de Contrato de Trabajo fue elaborada partiendo a partir del vínculo dependiente clásico: un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, de jornada completa, al servicio de un único empleador. De ahí que la flexibilidad horaria, el trabajo en simultáneo para más de una plataforma digital, la reputación en línea (y sus consecuencias), el uso de herramientas tecnológicas para la ejecución del trabajo y las condiciones para acceder a la remuneración, entre otras cuestiones, no encuentran su expresa recepción en el estatuto general.

Es importante asimismo reflexionar sobre el necesario reconocimiento de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga de los servidores en plataformas de servicio de *delivery*. Esto implicaría modificar la Ley de Asociaciones Sindicales de Argentina, para ampliar el campo de representación posible más allá del trabajador en relación de dependencia. La negociación colectiva, por definición, resultaría el instrumento indicado para introducir mejoras en este tipo de relaciones laborales debido a su adaptabilidad, a su flexibilidad y por tratarse de una herramienta

“de respuesta regulatoria rápida” muy valiosa ante la velocidad de los hechos y de los cambios digitales tecnológicos.

El estado crítico del sistema de seguridad social en Argentina amerita una constante revisión y evaluación sobre su eficacia y viabilidad. En el caso de la actividad llevada a cabo por los repartidores a domicilio a través de plataformas digitales, caracterizada por una fragmentación del tiempo de prestación de servicios (conexión/desconexión a la aplicación), resulta inevitable la fragmentación del salario y su consecuente contribución a la seguridad social. En cualquier caso, los cambios en el cómo se trabaja obligan a repensar instrumentos alternativos en materia de protección y financiamiento de la seguridad social para quienes se desempeñan en estas tareas.





## **Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina.**

### **Resumen ejecutivo**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor.

Para más información sobre esta publicación, contáctese con la Oficina de País de la OIT para Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. Visite nuestro sitio web [www.ilo.org/buenosaires](http://www.ilo.org/buenosaires) o escribanos a [biblioteca\\_bue@ilo.org](mailto:biblioteca_bue@ilo.org)



### **ADVERTENCIA**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

[www.ilo.org/buenosaires](http://www.ilo.org/buenosaires)



**Organización  
Internacional  
del Trabajo**



Organización  
Internacional  
del Trabajo