

¿Trabajadores Asalariados o Cuentapropistas?: Regulación del Servicio de Reparto a través de plataformas digitales

Salaried Workers of Self- Employed?: Regulation of the Delivery Service through digital platforms

 **Mariano Giménez**

Instituto de Estudios para el Desarrollo Social, Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y de la Salud, Universidad Nacional de Santiago del Estero (INDES, FHCSyS-UNSE)
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET)
marianogimenez100@gmail.com

 **Florencia Suarez**

Instituto de Estudios para el Desarrollo Social, Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y de la Salud, Universidad Nacional de Santiago del Estero (INDES, FHCSyS-UNSE)
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET)
mflorsua@gmail.com

Resumen: En las últimas décadas se ha registrado una importante expansión de los servicios de distribución de documentos, mercancías, gestiones, pagos y cobranzas, y entregas a domicilio, tradicionalmente asociada a la figura del cadete o repartidor. Este servicio ha ido creciendo con el paso del tiempo incorporando nuevos trabajadores, muchos de los cuales se han organizado colectivamente en torno a la defensa de sus intereses. A su vez, durante la pandemia fue declarada como una actividad esencial por decreto del Poder Ejecutivo argentino, debido a las restricciones a la circulación. Pero a pesar de haber sido reconocido de esa forma, estos trabajadores desarrollan su tarea en condiciones de precariedad laboral, sin ninguna protección legal. Lo que proponemos en este artículo es hacer una revisión de los actores involucrados en el servicio de reparto y en la disputa por la regulación normativa de esta actividad, mediante la descripción y análisis de diferentes documentos como resoluciones, ordenanzas municipales y fallos judiciales; para finalizar con el examen de un proyecto de ley para el sector, basado en la presencia o ausencia de relación laboral entre empresas y repartidores de mercancías.

Palabras clave: SERVICIO DE CADETERÍA O REPARTO; REGULACIÓN ESTATAL; ACCIÓN COLECTIVA; ASPO.

Abstract: In recent decades there has been a significant expansion in the distribution services of documents, merchandise, managements, payments

and collections, and home deliveries, traditionally associated with the figure of the “cadete” or delivery person. This service has grown over time, incorporating new workers, many of whom have organized collectively to defend their interests. At the same time, during the pandemic, it was declared as an essential activity by a decree of the Argentine executive power, due to the restrictions on circulation. But, in spite of having been recognized in this way, these workers developed their task in precarious working conditions, without any legal protection. What we propose in this article is to make a review of the actors involved in the delivery service and in the dispute for the normative regulation of this activity, through a comparative analysis of documents such as resolutions, municipal ordinances and court rulings. Finally, we analyze the last bill for the sector, based on the presence or absence of labor relationships between companies and delivery workers.

Keywords: “CADETE” OR DELIVERY SERVICE; STATE REGULATION; COLLECTIVE ACTION; ASPO.

Fecha de recepción: 28/06/2023

Fecha de aceptación: 20/03/2024



¿Trabajadores Asalariados o Cuentapropistas?: Regulación del Servicio de Reparto a través de plataformas digitales

Mariano Giménez y Florencia Suarez

I. Introducción

En la posguerra, en varios países de América Latina, y particularmente en Argentina, se han aplicado diferentes políticas públicas a lo largo de distintas décadas. Estos conjuntos de decisiones, pueden dividirse en dos grandes grupos o miradas sobre la dirección que deben tomar las acciones del Estado: por un lado, con una alta injerencia de este en la promoción de la industria, mediante la sustitución de importaciones, y el impulso al mercado interno (Scartascini et al., 2011). Esta tenía como pilar la cobertura de los principales riesgos sociales y

125

protección de las relaciones laborales individuales mediante el trabajo asalariado. Apoyada en regulaciones estatales, regía un equilibrio entre la gran empresa, la organización estandarizada del trabajo y la presencia de sindicatos fuertes, asegurando regulaciones colectivas que contenían a gran parte de la población; es decir, que la mayoría de los individuos estaban cubiertos por sistemas de protección a partir del trabajo asalariado, con el Estado (de bienestar) como garante de esta situación (Castel, 2004).

Por otro lado, este equilibrio social entró en declive a nivel global, entre las décadas de 1970 y 1980, incluyendo a América Latina. En base a la liberalización propuesta por el Consenso de Washington, para responder al desafío de la competencia internacional, las empresas debían maximizar sus capacidades productivas y aumentar la rentabilidad de su capital y se pone el eje en la reducción de las cargas sociales de los trabajadores y los límites legales que conllevan, limitando la competitividad de las empresas en el mercado internacional.

Esta nueva fase en las relaciones laborales viene a discutir el empleo estable, con horarios y sueldos fijos, degradando las conquistas laborales y dando lugar a flexibilización del mercado de trabajo (Moreno Navarro, 1997; Castel, 1992). A partir de estas ideas que se imponen globalmente, el Estado es menos capaz de mediar entre el capital y el trabajo, en defensa del equilibrio social imperante hasta ese momento, dando paso a las reglas del mercado. Por tanto, se ven cuestionadas las instancias de defensa colectiva, degradando el tipo de regulaciones organizadas a partir del trabajo asalariado (Castel, 2004).

Durante la década de 1990, bajo la aplicación de la Ley de Convertibilidad se produjeron importantes cambios en el modo de regulación que fueron clave para el régimen de acumulación de ciertos grupos capitalistas, en detrimento de los sectores obreros y asalariados. Entre los objetivos buscados por este nuevo plan económico se destacan la reducción del costo salarial, del gasto público y la flexibilización de la fuerza de trabajo, que se llevaron a cabo a través del retiro

paulatino del Estado sobre el conjunto de la economía, con una escasa regulación que llevó al incremento de trabajo precario como una modalidad de relación laboral en el periodo (Neffa et al., 2005 citado en Berasueta y Biaffore, 2010).

El saldo final fue de una concentración económica bajo el capital transnacional, incremento de la desocupación, subocupación¹, la pobreza y la indigencia que alcanzaron niveles históricos (Berasueta y Biaffore, 2010). Tomando los datos del INDEC para ese periodo, se puede ver que en octubre de 1989 la desocupación era del 7,1% y la subocupación del 8,6%; mientras que una década después estos mismos indicadores ascendían al 13,8% y 14,3% respectivamente (Capogrossi, 2011).

En la práctica concreta se legalizaron y promovieron formas precarias de empleo como la especulación con los periodos de prueba como forma de evadir la registración laboral, modalidades de empleo propuestas por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, sistemas de pasantías, contratos de duración por tiempo determinado, trabajo en carácter autónomo o monotributista, y se facilitaron los trámites para suspensiones y despidos por parte de las empresas, además de reducir los costos de indemnización (Berasueta et al., 2010). Por estos motivos, la década iniciada en 1990 y el comienzo del 2000 estuvieron marcadas por la precariedad en el empleo, la cual perdura hasta la actualidad.

Ya iniciado el siglo XXI, en la etapa post-convertibilidad, particularmente desde 2002 en adelante, se produce un cambio de paradigma respecto al modelo anterior, especialmente en el rol activo del Estado en la economía en pos de estimular la demanda y el consumo de sectores asalariados. En este sentido, se priorizó la estabilidad en el empleo y la protección social de los trabajadores, con el objetivo de redistribuir la riqueza y alcanzar la recuperación de los sectores empobrecidos de la población (Berasueta et al., 2010).

¹ “La subocupación horaria se calcula como porcentaje entre la población subocupada y la población económicamente activa (PEA). Se considera como población subocupada aquella que trabaja menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y que están buscando mejores condiciones laborales” (Capogrossi, 2011, p. 966).

Se realizaron importantes modificaciones en torno de las relaciones de trabajo marcadas por la flexibilización y precarización en el periodo 1989/2001, ya que se modificaron los sistemas de contratación, ahora dirigidos a abandonar las estrategias de “flexibilidad de ingreso”, el periodo de prueba, los contratos de tiempo parcial, entre otros, incentivando el sistema de negociación colectiva (Berasueta y Biafore, 2010).

En virtud de ello, las reformas iniciadas en el nuevo siglo han sido globalmente positivas y lograron poner un freno a los procesos de flexibilización, precarización y disminución del salario real. También se aclara que los cambios positivos producidos en la nueva legislación de trabajo, no siempre estuvieron articulados entre sí, es decir que no se gestaron formando parte de una propuesta integrada del Poder Legislativo (Berasueta y Biafore, 2010).

Aun así, conforme a diversos autores (Busso, 2010; Berasueta y Biafore, 2010; Muñiz Terra et. al., 2016), solo al principio se observó una fuerte reducción de las tasas de desempleo y subempleo para luego aumentar y mantenerse una elevada proporción de trabajo no registrado a pesar de las políticas para combatirlo, es decir, un incremento de las formas precarias de empleo.

Estas características se van a extender por todo el país, teniendo un impacto particular en cada provincia de acuerdo a sus características económicas, políticas y sociales.

En este trabajo, se aborda uno de los sectores emergentes a partir de esta flexibilización laboral iniciada a fines del siglo pasado; nos referimos al servicio de reparto. El objetivo es realizar una revisión de los principales actores políticos, antecedentes de lucha colectiva, regulación normativa de la actividad y fallos judiciales sobre el sector, para finalmente, realizar un análisis de un proyecto de ley en el cual se plantea la existencia o no de relación laboral entre repartidores y las empresas, presentado durante la pandemia. Nos referimos al proyecto denominado “Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas”, que fue

presentado en Diputados a inicios de la pandemia y ante su falta de tratamiento, se reiteró su presentación en el año 2022 y no tuvo avances en su tratamiento.

II. Servicio de cadetería o reparto

En las últimas décadas, en diversas áreas de la vida social y económica, se ha ido cambiando de modelos de riesgo socializado que garantizaban la existencia de ciertas redes y protecciones del trabajo, a modelos de riesgo privatizado, en donde los individuos quedan librados a sus propios medios. Para ello, es indispensable una racionalidad neoliberal, que proporciona discursos y prácticas que buscan convertir a las personas en sujetos autónomos responsables de su bienestar económico, que valoran su libertad individual por encima de todo. Se promueve la idea de los individuos como emprendedores de sí mismos, totalmente responsables de lo que pueden o no lograr, dejando de lado las estructuras económicas (Fridman, 2019)².

Asistimos a un proceso de degradación de las condiciones de trabajo y de las protecciones asociadas al trabajo y de ello resultan situaciones débilmente cubiertas por el “derecho” como trabajos a tiempo parcial, intermitente, trabajo independiente pero estrechamente subordinado a un contratista o demandante, subcontratación, trabajo en red, etc. (Carné, 2019; Castel, 2004). Por lo tanto, se reduce o se pierde la cobertura social asociada al trabajo asalariado, y la protección de los “riesgos” sociales queda como responsabilidad de los trabajadores, a partir de sus propios ingresos.

Uno de los sectores que va a surgir y se va a afianzar en este contexto, es el servicio de reparto. Se observa “una importante expansión de los servicios de

² Si bien Fridman (2019) resalta la idea de la *libertad financiera* en relación a los ingresos pasivos (provenientes de inversiones), también destaca la noción del manejo individual de la conducta y el modo en que debemos gobernarnos a nosotros mismos para alcanzar esa libertad, sin la dependencia del Estado, el mercado de trabajo, la empresa, etc. En ese marco, una parte de los repartidores valoran su libertad en esta actividad, como “trabajadores autónomos” o una lógica emprendedora (Haidar, 2020; Diana Menéndez, 2019)

distribución de documentos, mercancías, gestiones, pagos y cobranzas, y entregas a domicilio, tradicionalmente asociada a la figura del cadete” (Ralón, 2012. p.1). Los cambios en los hábitos sociales de consumo y en la construcción cultural de la temporalidad hacen que la reducción de la entrega de los productos sea un valor en sí mismo; que han impulsado nuevas formas de trabajo de las que los agentes de cadetería son una expresión (Grisci et al., 2007; Neto et al., 2003; Rodríguez, 2008 citados en Ralón, 2012).

El objeto en esta actividad está dado por la entrega de mensajes o la realización de “trámites” (Ralón, 2012), es decir, que el trabajo consiste en recorrer la geografía urbana llevando y trayendo documentos, dinero, realizar compras, entre otros trámites, para entregar a un tercero o realizar diligencias que otras personas no quieren hacer (Rodríguez, 2009). Por el pedido realizado el trabajador cobra al cliente una tarifa determinada.

En un primer momento este servicio era posible por las alternativas que brindaba la tecnología de ese momento, es decir, un teléfono de línea y un local en donde se recibían los pedidos de trámites, mediante llamadas o de manera presencial. Con el tiempo, esta forma de acceder al servicio, va a coexistir con otra, con la aparición de los teléfonos móviles.

III. Trabajadores de reparto mediante plataformas digitales

Podemos mencionar a la llamada “economía colaborativa” como una especie del género “bajo demanda”, que sucede cuando se explotan bienes personales “infrautilizados”, convirtiendo a sus propietarios en “microemprendedores” (Todolí Signes, 2017), cuyo centro de mercado es justamente aquel “bien compartido”, por lo que resulta secundaria cualquier prestación personal de servicio por parte de su propietario.

En tanto que el trabajo en plataformas supone una manera de compartir o intercambiar tanto bienes tangibles como intangibles a través de la tecnología moderna, basado en la intervención de terceros que se encargan de la realización

de servicios ofrecidos por una empresa mediante una aplicación móvil, sin formar parte de su estructura. Se manifiesta a través de la subcontratación de trabajo colectivo, de la división del trabajo en pequeñas tareas independientes y de la externalización del servicio mediante trabajos autónomos (Vallefin, 2018; Del Bono, 2019).

Impulsados por la revolución de la informática, de las comunicaciones y la creciente digitalización de la economía, se presenta una transformación en los procesos de trabajo, entre los que podemos destacar el uso de plataformas para los servicios de mensajería, el transporte y entrega de alimentos, y demás productos, para conectar a trabajadores supuestamente independientes, con consumidores y proveedores (Del Bono, 2019).

Este tipo de trabajo supone su actividad facilitada por la aplicación, pero en un espacio geográfico determinado, y los aspirantes deben contar con un vehículo (moto o bicicleta), un teléfono inteligente, tener una cuenta bancaria, participar de una jornada de capacitación, alquilar su “mochila de repartos” y estar en condiciones de realizar el trabajo mediante envíos a domicilio.

Los trabajadores de mensajería por plataforma reciben un pago fijo por cada reparto independientemente de la distancia que recorren y el tiempo que les ocupe la tarea.

Además, cada trabajador/a debe inscribirse por su cuenta en el régimen de monotributo y asumir todos los costos asociados a la actividad como el mantenimiento del aparato telefónico y su medio de transporte, el servicio de internet y el impuesto (Diana Menéndez, 2019).

El surgimiento de esta modalidad de trabajo es propio del escenario actual, caracterizado por el avance de la tecnología y la precariedad laboral, es decir, con la pérdida de protecciones sociales hacia quienes venden su fuerza de trabajo. Sumado a una racionalidad basada en la autogestión y el emprendedurismo.

En este sentido, el trabajo tradicionalmente fue la principal herramienta para la inserción en la sociedad, algo así como una carta de ciudadanía con efecto

aglutinador (Baylós y Pérez Rey, 2019). A través del empleo se obtenía la plena pertenencia a la comunidad, el vínculo social era el vínculo laboral (Baylós y Pérez Rey, 2019). “Hasta ahora, y desde hace dos siglos, el trabajo asalariado ha sido o ha intentado ser el lugar donde organizar al grupo social” (Cabello de Alba, Rodríguez Fernández, 2017, p. 17).

Sin embargo, aquella histórica tipicidad que supone el trabajo dependiente, por la cual un trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de recibir una remuneración, parece verse interpelada por el surgimiento y desarrollo de nuevas formas de organización en torno a la labor apartadas de los márgenes de la relación laboral tradicional. Según el informe de la OIT: El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas (2016), esto es el resultado de la influencia de múltiples factores, que incluyen: los avances tecnológicos y los cambios en las estructuras de la producción, la presión generada por la globalización con las consiguientes modificaciones en las estrategias organizativas de la empresa, la concentración del poder económico y financiero, sumadas a la crisis sanitaria mundial.

Goldin (2020) sostiene que el régimen laboral se gestó bajo la idea de una única categoría de sujetos protegidos- los trabajadores dependientes-. Pero, en virtud de los cambios que experimenta el trabajo humano y la consiguiente dificultad que representa para el Derecho del Trabajo, tener que encuadrar en un único centro de imputación normativa al conjunto de trabajadores que hoy integran el mercado laboral, el ordenamiento jurídico podría estar avanzando hacia una segmentación del sistema protección del trabajo. Es decir, “una pluralización de los estatutos particulares, que implicaría un resquebrajamiento de aquella histórica lógica de unicidad reglamentaria con centro de imputación en una única y excluyente categoría” (Goldin, 2020, p.13). Esto daría paso a una asignación de estatutos especiales diferenciados, en los que el trabajador subordinado ya no sería el único, sino más bien uno más entre otros -como los trabajadores de la economía popular o de plataformas digitales-. En síntesis, la

legislación del trabajo podría estar evolucionando en el sentido de la diversificación creciente de sus contenidos, concibiendo normas y estatutos distintos para categorías diferenciadas.

IV. Antecedentes de lucha colectiva y de regulación normativa de la actividad

En escenarios democráticos, como es el caso de nuestro país, el proceso de formulación de políticas públicas involucra diversos actores, ya sea estatales y políticos profesionales (presidentes, legisladores, jueces, gobernadores, burócratas), como así también actores de la sociedad civil como grupos empresarios, sindicatos, medios de comunicación, que interactúan en ámbitos formales (como la legislatura o el gabinete), o informales (el espacio público) (Scartascini et al., 2011).

A su vez, en general, para que una causa o conflicto social sea reconocido como un problema a abordar por el Estado mediante políticas públicas, lleva largos periodos de tiempo, durante el cual se generan disputas entre diferentes actores, con distintas perspectivas e intereses. Algunos autores (Derthick y Quirk 1985; Baumgartner y Jones 1993; Eisner 1993, citados en Sabatier, 2010) sugieren que se necesitan periodos de veinte a cuarenta años para acumular conocimientos científicos sobre un fenómeno determinado. En este caso, el servicio de reparto es una actividad que se inicia hace más de dos décadas, y recién hace pocos años que se instaló de manera más profunda en los sectores académicos, y en la agenda pública.

El mencionado servicio, que desde sus inicios en los años '90, ha llevado a diferentes conflictos y luchas de intereses entre distintos actores sociales. Como suele suceder, muchos fenómenos se inician o son documentados en las grandes ciudades, como es el caso del surgimiento de las primeras organizaciones colectivas de los trabajadores motociclistas y mensajeros. Podemos mencionar la creación del Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SIMECA), en CABA hacia finales de 1990 (Calvo y Gorini, 2013 citado en Becher, 2020a).

Asimismo, luego de varios intentos, a partir del año 2007, un grupo de jóvenes vio en A.Si.M.M³ (Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios) una herramienta de organización sindical para la defensa de sus derechos laborales. Como resultado de la lucha colectiva, se logró el único antecedente de regulación proveniente de la negociación colectiva y de alcance general para la actividad.

Por su parte, la Cámara de Empresas de Mensajería por Moto y Afines de la República Argentina (CEMMARA)⁴ se fundó en 1998 agrupando a diferentes empresas dedicadas al servicio de mensajería y reparto en C.A.B.A., y asesorando a aquellos empresarios que busquen interesados en insertarse en el sector.

Suscrito entre la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASiMM) y la Cámara de Empresas de Mensajería por Moto y Afines de la República Argentina (CEMMARA), el Convenio Colectivo de Trabajo N° 722/2015 tiene un ámbito de aplicación geográfico limitado a la CABA y resulta aplicable a las relaciones de trabajo entre los empresarios representados por la nombrada cámara empresarial y los “trabajadores mensajeros”, definidos en la referida convención como “todo aquel que realice sus tareas laborales utilizando como herramienta de trabajo una moto, triciclo, ciclomotor, cuatriciclo, bicicleta y/o todo vehículo de dos ruedas y que realice gestiones, entrega, retiro de sustancias alimenticias, elementos varios de pequeña y mediana paquetería, en cualquiera de los vehículos citados en un plazo menor a las veinticuatro horas”.

También, se definen una serie de categorías de mensajeros, las exigencias de las empresas para ingresar a trabajar en ellas, un régimen remunerativo y de reconocimiento de gastos, diversas licencias y un límite a duración de la jornada laboral de cuarenta y cinco horas semanales (“a desarrollarse de lunes a viernes”) y de nueve horas diarias; mientras que para el repartidor domiciliario los valores se reducen a cuarenta horas semanales y ocho diarias.

³ <http://asimm.org.ar/quienes-somos/>

⁴ <http://www.cemmara.org.ar/about.html>

Finalmente, se prevé la tutela al trabajador ante la carencia sobreviniente de un vehículo propio para ejecutar la tarea. Asimismo, entre los beneficios relevantes que esta norma contiene se encuentra la consagración del principio general a través del cual, la contratación se entenderá celebrada por tiempo indeterminado, salvo por fundadas y excepcionales circunstancias y la contratación de un seguro de vida (art. 26).

A partir de la conformación de estos grupos corporativos del sector, se sanciona en el ámbito de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el año 2016, la Ley N° 5.526⁵, conocida como “ley delivery” que regula la actividad “Del Servicio de Transporte en Motovehículos y Ciclorodados” y a través de la cual se modificó el Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires incorporando en el artículo primero, definiciones referidas al servicio de entrega de productos a domicilio en el ámbito de CABA, así como también otras reglas y requisitos habilitantes. Pero la falta de aplicación de esta ley y reiterados conflictos evidenciados, a partir de distintas sentencias judiciales, motivó la modificación de esta norma. De esta manera, el día 16 de julio de 2020, la legislatura porteña sancionó la Ley N° 6.314, que reformó nuevamente las disposiciones del CTyT, tornando compatible la actividad de las empresas titulares de plataformas de servicios de entrega a domicilio con la legislación de tránsito porteña.

Entre las principales reformas que introdujo esta nueva ley se destacan la incorporación de la figura del “operador de plataforma digital”, la posibilidad de que las empresas califiquen a los repartidores como “autónomos” -con los consiguientes efectos negativos que esto podría acarrear en materia de garantía de sus derechos laborales- y el establecimiento de un nuevo sistema de habilitación a través del “Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias”.

Por otro lado, la nueva ley establece una serie de obligaciones a cargo de los operadores de plataformas digitales y demás proveedores de servicio (por

⁵ <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley5526.html>

ejemplo, compartir con las autoridades los datos que describen el estado de la actividad, establecer un procedimiento eficaz para solucionar reclamos y proveer seguros de accidentes de trabajo). También, se establece la prohibición de implementar sistemas de incentivos o sanciones que fomenten los riesgos a la seguridad vial y de enviar notificaciones mientras los repartidores están haciendo la entrega, sumado a la obligación de capacitación de los repartidores y mensajeros que estará a cargo de la autoridad de aplicación, quien de considerarlo necesario, “podrá autorizar a personas humanas y/o jurídicas a dictar los cursos específicos de capacitación, certificando el contenido y la modalidad en el dictado de los mismos” (cap. 13.3.1).

En síntesis, podemos decir que la Ley N° 6.314 supone una adaptación de la ley local a la presencia de las plataformas digitales en la actividad del reparto de productos a domicilio y a las novedades que dicha presencia ha introducido en el sector.

Sin embargo, existen dos definiciones que realiza la norma que no parecen representar un paso hacia adelante en el reconocimiento de la relación de trabajo y la garantía de los derechos individuales, colectivos y de la seguridad social de dichos trabajadores. Por un lado, la calificación de “autónomos” que las empresas pudieran asignarles a los repartidores, y por otro lado, la incorporación de una definición específica para las empresas titulares de plataformas digitales, en caso que se las conciba como “meras intermediarias entre la oferta y la demanda”.

Por su parte, con el tiempo, la organización de A.Si.M.M., se extendió hacia varias provincias con delegaciones gremiales regionales, como en Tucumán, Trelew y Salta. También, en el año 2014, producto de una movilización popular, surgió en Bahía Blanca la Asociación Sindical de Trabajadores Mensajeros y Cadetes (ASTRAMYC) (Becher, 2020b).

Se identifican otras organizaciones como SiTraRepa (Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto por Aplicación, el cual no tiene reconocimiento del Ministerio de Trabajo y SUCMRA (Sindicato Único de Conductores de Moto de la

República Argentina) con presencia en CABA, La Plata y Córdoba como ciudades más importantes. La primera, es la organización más reciente ya que se crea en el marco de la pandemia y a mediados de 2021 presentó su pedido de inscripción gremial en el Ministerio de Trabajo de la Nación. Por su parte, SUCMRA tiene presencia en 15 provincias, pero aún no cuenta con personería gremial y tiene una fuerte impronta de la cultura motoquera (Haidar et al., 2021).

Luego de estas referencias sindicales, en distintos puntos del país, se promulgaron leyes provinciales y ordenanzas municipales mediante las cuales reglamentan este servicio. A nivel federal, desde la Comisión Nacional de Comunicaciones, con la Resolución N° 604/2016, se crea el Subregistro de Prestadores de Servicios de Mensajería. Así como también la ordenanza 12701/17 de la Ciudad de Trelew⁷, la ordenanza N° 11845 de la Ciudad de Salta⁸ y proyectos de regulación en Mendoza⁹ que finalmente culminaron el 2 de agosto de 2018 con la promulgación de la ley 9086 de “movilidad” que habilita expresamente el funcionamiento de plataformas digitales para la actividad de transporte. En su art. 6° define el “transporte a través de plataformas electrónicas”, y lo hace del siguiente modo:

“es el servicio que con base en el desarrollo de tecnologías de dispositivos móviles, utilizando el sistema de posicionamiento global y plataformas independientes, permite conectar a usuarios que lo demanden, punto a punto, con conductores que ofrecen dicho servicio mediante el uso de la misma aplicación, para celebrar un contrato en los términos del artículo 1280 y siguientes del Código Civil y Comercial de la Nación, según se trate de un servicio de transporte público o privado, respectivamente”.

Asimismo, las políticas públicas son aplicadas de acuerdo a las circunstancias de un lugar determinado, es decir, que no existe un conjunto de políticas

⁶<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-604-2011-179995/actualizacion>

⁷<http://concejotrelew.gob.ar/digesto/?q=node/999>

⁸<http://200.68.105.23/cdsalta-digesto.gov.ar/ordenanzas/O-2002-11845-0.htm>

⁹<https://www.mendozapost.com/economia/mendoza-pedidos-ya-ley-regular-delivery/>

“universales”, más allá de cada contexto (Scartascini et al., 2011). Por lo tanto, no es casual que en muchas ciudades con presencia de organizaciones de trabajadores de este servicio, se establezcan regulaciones por parte del Estado, en sus distintos niveles.

Del lado de las empresas, en este caso Pedidos Ya, se establece los Términos y Condiciones¹⁰ para conectar a usuarios y repartidores, declarando que:

“PedidosYa únicamente pone a disposición de los Usuarios un espacio virtual de intermediación que les permite ponerse en comunicación mediante internet a los Usuarios, los Oferentes y los repartidores y así comprar y vender, respectivamente, los Bienes. PedidosYa no es proveedora ni propietaria de los Bienes, no tiene posesión de ellos ni los ofrece en venta”.

Por su parte, la empresa Rappi, Inc tiene una política similar a la recién mencionada, aclarando en un punto de sus Términos y Condiciones¹¹ que:

“12. Independencia de las Partes. Los Pickers y Rappi son Personas independientes, y nada en estos Términos y Condiciones tiene la intención o crea algún tipo de empresa conjunta, sociedad, joint venture o relación empleador/empleado entre los mismos”.

Hasta aquí, vemos distintos actores que participan en la discusión por las políticas públicas y regulaciones sobre el servicio de cadetería y reparto, ya sean estatales como las cámaras legislativas nacionales, provinciales y municipales; y agentes de la sociedad civil como sindicatos, cámaras empresariales y empresas de reparto mediante plataformas digitales.

V. La función judicial y sus fallos jurisprudenciales

¿Qué hacen los jueces? ¿Cuál es su función? ¿Por qué es importante la labor judicial? En líneas generales podemos decir que, a diferencia del legislador, la

¹⁰ https://www.pedidosya.com.ar/about/tyc_generals

¹¹ <https://legal.rappi.com.co/argentina/terminos-condiciones-app-soy-shopper-2/>

tarea de jueces y tribunales consiste en solucionar conflictos de intereses concretos, aplicando la norma, principios y fuentes propias del derecho del trabajo creadas por el primero en cada caso¹².

“Kelsen afirmaba que el Derecho vigente es la norma y la interpretación que realizan los jueces de ella en un momento determinado. De ahí, el rol fundamental que esta ocupa dentro de un sistema jurídico y en el marco de la evolución del régimen constitucional. Como bien destaca Vanossi, en la etapa anterior a la inclusión constitucional de las cláusulas económicas y sociales, la validez de la legislación obrera descansó en el criterio interpretativo de los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación” (Ackerman, 2005, p.478).

En este sentido, no todas las normas jurídicamente relevantes tienen origen en textos sancionados por órganos legislativos; sino que muchas de ellas nacen de las costumbres sociales y la propia actividad jurídica. De hecho:

“Las normas de origen judicial, no sólo constituyen el núcleo más importante de algunos sistemas jurídicos, como el Common Law, vigente en EEUU o Inglaterra, sino que hasta en los sistemas de tipo continental europeo como el nuestro, tienen una vigencia no desdeñable para la solución de casos. Podría decirse que la distinción entre ambos sistemas se limita a la mayor o menor fuerza obligatoria que se asigne a la legislación o normas jurisprudenciales” (Nino, 2003, p.293).

Por consiguiente, aunque las normas generales que dicta el legislador son indispensables para la existencia del derecho, su importancia real, se limitaría a suministrar la materia prima con la que trabaja el intérprete. Navarro (2005) ha denominado, tesis de la inevitabilidad, a aquella teoría por la cual las normas no se aplican por sí mismas, sino que siempre es necesaria una decisión interpretativa que resuelva acerca de la aplicabilidad de una determinada norma.

¹²(...) su función no es reemplazar ni suplir al legislador sino respetarlo, cumplir sus mandatos hasta sus últimas consecuencias, actuando en los casos de duda, de conformidad con su espíritu y con su criterio fundamental. Si el legislador se mueve con un propósito protector, el intérprete también debe estar animado con el mismo criterio, (...) (Plá Rodríguez, 1998, p. 87)

Entonces podríamos decir que las reglas jurisprudenciales sirven para especificar y aclarar la interpretación de los textos legales y la elección de una u otra, tendrá posibles consecuencias relevantes. Pues “la necesidad de resolver casos particulares hace que la magistratura advierta, con más facilidad que los legisladores, efectos sociales inconvenientes de una disposición legal, razón por la cual procede a realizar una interpretación correctiva de aquella para impedir tales consecuencias” (Nino, 2003, p.302), revelando anomalías en la tarea legislativa y proponiendo criterios o doctrina para superarlas.

Pero ¿Qué sucedería con los cambios sociales? ¿Qué actitud deben asumir los juzgadores? Resulta innegable que “estos tienen alguna influencia sobre ellos, conteniéndolos o estimulándolos, no sólo a través de la reformulación de las normas jurídicas generales, sino también mediante el control de los procedimientos judiciales” (Nino, 2003, p.303). El Poder Judicial, puede actuar en forma reactiva, es decir, con poder de veto sobre la legislación, o proactiva, interpretando y moldeando las leyes según el conjunto de códigos que establece las reglas generales (Scartascini, 2011).

Por eso, muchas disputas de intereses entre los distintos actores mencionados, se dan también dentro del marco judicial. Estos son algunos ejemplos.

El fallo “Rojas, Luis R. M. y otros c. Rappi Arg. SAS s/ medida cautelar” del año 2019, trata a cerca de un grupo de trabajadores de Rappi que decidió organizarse sindicalmente y fundar la Asociación de Personal de Plataformas (APP), con la idea de nuclear:

“a todos los trabajadores que prestan servicios personales y habituales en empresas dedicadas al transporte terrestre de cosas y personas, vinculados y/o contratados mediante plataformas digitales y/o informáticas “a demanda” mediante aplicaciones informáticas, plataformas en líneas, “crowdworking” y/o cualquier otro medio informático que en el futuro los reemplace con ámbito de actuación geográfico en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”.

Sin embargo, al tomar conocimiento las autoridades de la empresa, los trabajadores fueron bloqueados para ingresar a la plataforma digital, y —por ende— para trabajar.

Por tal motivo, interpusieron una medida cautelar, argumentando que dicho bloqueo equivalía en realidad a un despido y que tal acción respondía a un móvil discriminatorio en razón de su actividad. De esta manera, el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 37:

“hizo lugar a la petición ordenando a la demandada 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 los actores ROGER MIGUEL ROJAS LUIS, ALEJANDRO NICOLAS GATTONI MORAGA y JULIO CESAR OLIVERO PERALTA a fin de que continúen prestando servicios en la misma forma y modo que lo hicieron hasta el 9/11/2018”¹³.

Pero, en junio de 2019, la empresa decide apeló y obtuvo una respuesta favorable de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala IX, la cual dejó sin efecto y revocó la decisión de primera instancia por considerar que ésta sólo tendría sentido si el vínculo entre las partes fuera laboral y que en esta instancia no era posible calificar la naturaleza de ese vínculo. Para la sala, hacer lugar a la medida de reinstalación implicaría adelantar un pronunciamiento.

Como se puede advertir, las opiniones sobre el fondo de la cuestión fueron divergentes. Mientras para el juez de primera instancia, el vínculo podía encuadrarse en una relación laboral, la Cámara consideró que no podía adelantarse opinión en este caso y por tal motivo dejó sin efecto la medida.

Algo similar ocurrió en junio de 2021, cuando el gobierno de la Provincia de Buenos Aires, mediante el Ministerio de Trabajo, aplicó una multa a la plataforma

¹³ <https://urgente24.com/actualidad/justicia/un-fallo-judicial-pone-en-jaque-rappi-y-en-alerta-las-apps>

digital Glovo (Kadabra S.A.S.)¹⁴. Dicho tribunal, a raíz de que la empresa apeló dejar sin efecto la multa, resolvió que los trabajadores de GLOVO, lo son en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, y le ordenó pagar a esta última, la suma de \$ 6.318.000 por infracciones normativas en materia laboral.

Los hechos del caso surgen a partir de una multa impuesta por la cartera provincial, quien constató que, a través de inspecciones en las ciudades de La Plata, Quilmes, Martínez, Vicente López, San Isidro, Avellaneda, Lanús, Ramos Mejía, Lomas de Zamora y Banfield que la sociedad que explotaba la marca GLOVO incumplía la normativa laboral. A la hora de resolver, el tribunal consideró dos cuestiones medulares. Por un lado, la constitucionalidad del principio "Solve et repete" - pagar y luego reclamar-; y por otro lado, la naturaleza del vínculo entre la empresa que explotaba la marca Glovo y los repartidores o riders. Respecto a la primera de las cuestiones no profundizaremos aquí dado que no hace al objeto de estudio, pero con respecto a la segunda de las cuestiones -naturaleza del vínculo entre Glovo y riders-, se tuvo en cuenta que existe una vinculación entre los trabajadores (repartidores) y la empresa Glovo dado que la empresa es quien utiliza y explota comercialmente la aplicación que media entre los proveedores y los usuarios; la contraprestación que reciben los repartidores es determinada y pagada por la empresa; los trabajadores se incorporan a una empresa ajena, lo que configura una relación de dependencia; y los usuarios son clientes de Glovo, y que es esta quien impone el precio, sanciona a los riders e incluso bloquea sus aplicaciones, entre las cuestiones más trascendentes. Por último, el tribunal analizó las nuevas economías de plataforma y expuso que generalmente a través de dichas prácticas se intenta enmascarar los tradicionales sujetos del contrato de trabajo.

Acto seguido, se presentó una apelación contra la resolución administrativa por parte de la empresa, en agosto de 2021, planteando la nulidad de la resolución

¹⁴ <https://normas.gba.gob.ar/documentos/04QaKpsN.pdf>

emitida, la cual fue denegada por el Tribunal de Trabajo N°4 de La Plata, argumentando que:

“La incorporación del trabajador a una estructura empresarial ajena, implica la relación de dependencia en los términos de los arts. 22 y 23 de la LCT y no puede la demandada desconocer su carácter de empresario-organizador, mediante su plataforma digital, de los medios personales, materiales e inmateriales, para el logro de fines económicos o beneficios”¹⁵.

Con estos ejemplos, se pone en evidencia la disputa entre diferentes actores en cuanto a la regulación del servicio de cadetería o reparto. Por un lado, el Estado representado por un Poder Ejecutivo provincial, el Poder Judicial como árbitro o intérprete y sectores de la sociedad civil como las plataformas digitales, y sus trabajadores. Lo que se pone en juego es la calificación jurídica del vínculo (autónomo o dependiente) entre las empresas y los repartidores, con sus derechos laborales correspondientes.

VI. Pandemia por Covid-19

Por otro lado, a comienzos de marzo de 2020, se dictó el Decreto 260/2020¹⁶ del Estado nacional, que limitó la circulación de personas en el país para proteger la salud pública a causa de la pandemia por Covid 19, es decir, el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), para luego, con la baja de los casos, dar paso al Distanciamiento Preventivo y Obligatorio (DISPO), con mayores libertades para gran parte de la población; a su vez que, a partir del 19 de marzo, mediante el Decreto 297/2020¹⁷ se exceptuaron algunas actividades declaradas esenciales en la emergencia, y entre ellas se encuentra el “reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de

¹⁵ <https://www.infogremial.com/wp-content/uploads/2021/09/FALLO-KADABRA-SA.pdf>

¹⁶ Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020. Boletín oficial de la Nación Argentina (12 de marzo de 2020). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-260-2020-335423/texto>

¹⁷ Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020. Boletín oficial de la Nación Argentina (19 de marzo de 2020) <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

necesidad". Por lo tanto, queda incluido dentro de esta denominación el servicio de cadetería, mensajería o reparto, en sus distintas modalidades.

A raíz de estas decisiones estatales, y las dificultades de grandes sectores de la población para seguir con sus actividades laborales, muchos ciudadanos, van a empezar a trabajar en el servicio de reparto, ya sea sumándose a una cadetería tradicional, mediante plataformas digitales o de manera particular (mediante redes sociales o WhatsApp) (Haidar y Plá, 2021; Haidar, 2020; Gimenez, 2023).

Existen hechos o circunstancias que, por sus dimensiones y formas de manifestación, llama la atención de las autoridades sobre la necesidad de actuar, lo que Medellín Torres (1997) denomina una situación detonadora. El advenimiento de la pandemia modificó gran parte de las relaciones económicas, políticas y sociales, y el Estado debía corregir los desequilibrios ocurridos en este contexto. Esta situación funcionó como una ventana de oportunidad para algunos sectores de trabajadores, entre ellos, el servicio de cadetería o reparto que, al ser declarado esencial, tuvo una gran visibilidad y pasaron a formar parte de una agenda gubernamental, preliminar de políticas públicas. Así, desde distintos sectores políticos, surgieron proyectos para darle un marco legal a esta actividad, a nivel federal. Podemos mencionar una iniciativa desde el Ministerio de Trabajo de la Nación, un proyecto denominado "Régimen del Trabajo en Plataformas Digitales Bajo Demanda", un estatuto específico para el trabajo en plataformas, pero que nunca logró trascender el ámbito del Ministerio (Haidar et al., 2021). Además, podemos mencionar otro proyecto de ley sin tratamiento en el congreso, presentado por diputados del bloque de Juntos por el Cambio en 2020, titulado "Régimen especial de trabajo autónomo en los contratos de economía bajo demanda".

Después de todo este recorrido, en este trabajo nos centramos en un proyecto en particular¹⁸, que fue presentado a inicios de la pandemia, y ante la falta de su tratamiento, se reiteró su presentación en 2022, por diputadas de la UCR. Este se presenta como un correlato de las nuevas formas laborales, la revolución tecnológica y la informalidad, reconociendo un vacío en la Ley de Contratos de Trabajo (LCT) N°20.744, dado que las nuevas formas de organización en torno al trabajo superan las tradicionales relaciones de dependencia, y requieren la readecuación normativa; que además llevan a un incremento de la judicialización de las relaciones laborales.

A través de este Proyecto de Ley se reconoce la importancia y el crecimiento del servicio de reparto mediante plataformas digitales en los últimos cinco años mediante emprendimientos extranjeros con filiales nacionales e impulsando otros de origen nacional. De acuerdo a lo especificado, en Argentina funcionan más de 10 empresas bajo la modalidad de plataformas de servicios, e integran aproximadamente 160.000 trabajadores; y en la mayoría de estos casos, la vinculación entre repartidores y plataforma se presenta bajo un esquema de independencia y autonomía, mediante el régimen de monotributo, con ausencia de mecanismos protectores como seguro, salario mínimo, licencias y descanso para los trabajadores.

De esta forma, este proyecto titulado “Estatuto del trabajo del trabajo de plataformas tecnológicas” es un intento de regular a aquellos que no responden al paradigma de trabajo asalariado tradicional, en relación de dependencia, y manifiesta la necesidad de equilibrio entre las tecnologías, las nuevas modalidades laborales y la protección de los trabajadores.

¹⁸ Expediente Diputados: 0562-D-2022

Tiene un alcance en todo el territorio de la República Argentina para todas las relaciones laborales que vinculan plataformas tecnológicas registradas con la fuerza de trabajo que distribuye o entrega productos, a través de estas plataformas, por cualquier medio de movilidad. Además, reconoce a otros actores en este proceso como el empleador, proveedor y clientes, pero pone el acento en los derechos y obligaciones de los trabajadores y las empresas.

En este sentido, afirma que habrá relación de trabajo:

“...siempre que una persona física se registre en la plataforma tecnológica como prestador de la movilidad para la distribución o entrega de productos a demanda de los clientes, mediante el pago de una remuneración”.

A su vez, los trabajadores pueden vincularse de dos maneras con las plataformas. La modalidad autónoma: aquellos que en forma habitual o esporádica registren un máximo de 21 horas semanales; y la modalidad dependencia: aquellos que cumplan entre 21 y 48 horas semanales de conexión. Por lo tanto, el tiempo de vinculación a la plataforma va a conformar la jornada de trabajo, en la cual los trabajadores autónomos pueden disponer libremente de su distribución de horas y conexiones diarias, siempre que no supere el límite de la modalidad; mientras que los trabajadores dependientes deberán acordar con el empleador un régimen de distribución de horas según la necesidad del servicio.

A su vez, sólo los trabajadores en relación de dependencia tendrán derecho a percibir Sueldo Anual Complementario, días de vacaciones con una retribución, y derecho a licencias. Además, bajo esta modalidad se tiene derecho a la jubilación ordinaria con la contribución patronal. Por su parte, para los trabajadores autónomos se prevé que den “cumplimiento a sus obligaciones previsionales y tributarias mediante su inscripción en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, instituido por la Ley 24.977, o al Régimen General según corresponda”.

En cuanto a la extinción de la relación, si transcurren 30 días sin que el trabajador se haya puesto a disposición mediante *logueo* o haber comunicado, se considerará extinguida la relación, sin derecho a remuneración. Ahora bien, si se

produce un bloqueo o impedimento del empleador, sin causa justificada, para que el trabajador pueda *loguearse* en cualquiera de sus modalidades, durante un lapso mayor a 15 días, se produce la extinción de la relación y genera derecho a indemnización.

Además, el empleador debe garantizar las condiciones de higiene y salubridad de los trabajadores; así como también la protección contra los riesgos de trabajo discriminados según modalidad de trabajo, ART para los dependientes y un seguro contra accidentes y enfermedades en el caso de los autónomos.

Finalmente, el proyecto de ley prevé el derecho de organización sindical libre, de negociación colectiva y de huelgas.

VII. Consideraciones Finales

Desde hace varias décadas que el servicio de reparto se instaló como una actividad cada vez más requerida, tanto por los usuarios como por quienes buscan trabajo. Desde sus comienzos, siempre estuvo marcada por la precariedad laboral, es decir, que no estaba regulada, y quienes se desempeñaban como cadetes o repartidores no gozaban de protección, seguridad, estabilidad, ni los demás derechos laborales del trabajo formal o en relación de dependencia, considerándose generalmente trabajadores autónomos.

Luego de mucho tiempo de ser un sector que no estaba en la agenda gubernamental, se fueron generando hechos significativos para su visibilidad, como la conformación de sindicatos, cámaras empresariales, el surgimiento de las plataformas digitales y fallos judiciales a favor y en contra del reconocimiento de una relación laboral entre repartidores y empresas.

En este marco, se aprobaron leyes provinciales y ordenanzas municipales en distintas ciudades, que regulan la actividad de estos trabajadores. En general, donde se avanzó con estas regulaciones, son lugares donde había una presencia de sindicatos de repartidores, muchas veces con relación con sus pares de Buenos Aires, con mayor experiencia en materia de organización colectiva.

Asimismo, una situación clave para su visibilización fue el ASPO, consecuencia de la pandemia por Covid 19, debido a que, ante la prohibición para circular, la actividad llevada a cabo por los repartidores fue declarada esencial, lo que hizo que se incrementará su demanda y que mucha gente que había perdido sus trabajos, empiece a dedicarse a esta tarea. Al mismo tiempo de tener permiso para circular y poder trabajar, seguían sin reconocerles derechos, y continuaban siendo autónomos, en condiciones de precariedad.

En dicho contexto, es que se presentan diferentes proyectos de ley para reconocer derechos de los trabajadores de cadetería y reparto, sobre todo, mediante plataformas digitales, pero no tuvieron tratamiento legislativo. En efecto, un grupo de diputadas volvió a presentar el mismo proyecto en el 2022.

El proyecto de ley bajo análisis pretende dar respuesta a nuevas situaciones laborales, y da la opción a estos trabajadores de tener una relación autónoma o de dependencia con la aplicación digital, que va a mediar entre productores y consumidores.

Finalmente, en esta disputa entre el reconocimiento de la relación laboral y el carácter colaborativo de las empresas, particularmente las aplicaciones digitales, todavía no se puede decir que hay un acuerdo respecto a la regulación de este servicio, ya que, hasta la fecha, aún no está regulada la actividad para garantizar adecuadamente los derechos laborales de los repartidores, quienes continúan trabajando como autónomos o cuentapropistas.

En este sentido, en su informe sobre trabajo atípico en el mundo, la OIT listó recomendaciones incluyendo aquellas que aseguran que todas las formas de diálogo social y movilización están adaptadas a la situación de los trabajadores concernidos. La negociación colectiva permite que las circunstancias particulares de un cierto sector o empresa sean tenidas en consideración y de esa manera se constituye en un modo adecuado de reducir las inseguridades que afectan a los trabajadores atípicos, incluidos aquellos ocupados en el trabajo de plataformas (Goldín, 2020, p. 45).

Referencias bibliográficas

- ACKERMAN, Mario (2005). *Tratado de derecho del trabajo*. Rubinzal Culzoni.
- BAYLÓS GRAU, Antonio y PEREZ REY, Joaquín (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Editorial Trotta.
- BECHER, Pablo (2020a). Construcción sindical y experiencias de conflictividad en cadetes y mensajeros precarizados en Bahía Blanca: el caso Astramyc. *Revista Ejes de Economía y Sociedad*, 4 (6), pp. 147 - 173.
- BECHER, Pablo (2020b). Precarización laboral en los lugares de trabajo: un estudio de las experiencias de trabajadores de la moto (mensajeros y cadetes) en Bahía Blanca (Argentina). *Revista Conjeturas Sociológicas*, 8 (21), pp. 109 - 134.
- BERASUETA, Ana, BIAFFORE, Eugenio, NEFFA, Julio C. y WAHLBERG, Verónica (2010). *Empleo, desempleo y políticas de empleo. Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 2002-2009*. Editores CEIL-PIETTE CONICET. N° 3.
- BIAFFORE, Eugenio y BERASUETA, Ana (2010). Principales Reformas Normativas en el ámbito laboral. Período 2002/2009. En NEFFA, Julio C., PANIGO, Demian y PEREZ, Pablo (2010). *Transformaciones del empleo en Argentina. Estructura, dinámica e instituciones* (pp. 155- 180). Ediciones CICCUS.
- BUSSO, Mariana (2010). Las crisis y el trabajo informal en la Argentina (o de cómo las crisis socioeconómicas permean lugares de trabajo «atípicos»). *Revista Atlántida*, 2, pp.125-138.
- CABELLO DE ALBA, Laura y RODRIGUEZ FERNANDEZ María Laura (2017). *El futuro del trabajo que queremos*. Editorial Bomarzo.
- CAPOGROSSI, María L. (2011). Las transformaciones de la relación salarial durante los noventa y su impacto en las convenciones colectivas de trabajo del Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE). *Antíteses*, 4 (8), pp. 959-980.
- CARNÉ, Martín (2019). Cuando más no es mejor: el cuentapropismo en la Argentina de Cambiemos. IGLESIAS, Esteban y LUCCA, Juan Bautista (comps.) *La Argentina de Cambiemos*. Universidad Nacional de Rosario Editora, pp. 287-306.
- CASTEL, Robert (1992). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso -resumen-. *Justice sociale et inégalités*, Esprit, París, 1992. Traducción de Archipiélago, 21.
- CASTEL, Robert (2004). *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Primera edición, quinta reimpresión. Manantial.

- CASTEL, Robert (2009). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- DEL BONO, Andrea (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 21.
- DIANA MENÉNDEZ, Nicolás (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 3 (165), pp. 45 - 58.
- FRIDMAN, Daniel (2019). *El sueño de vivir sin trabajar*. Siglo Veintiuno Editores.
- GIMENEZ, Mariano (2023). El Servicio de Cadetería y Reparto en Santiago del Estero: situación sociolaboral durante el ASPO y DISPO. *Revista Lavboratorio. Revista de estudios sobre cambio estructural y desigualdad social*, 33 (2), pp. 130 - 148.
- H AidAR, Julieta, DIANA MENENDEZ, Nicolás, BORDAMPARE, Gastón, PEREZ, Milagros y ARIAS, Cora (2021). *Las plataformas de reparto en Argentina: entre el cambio de gobierno y la pandemia*. Colección #MétodoCITRA N° 08. CITRA CONICET-UMET.
- H AidAR, Julieta y PLA, Jesica (2021). ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y plataformas de reparto en la CABA. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores. *Revista Trabajo y Sociedad*, 36 (22), pp. 81 - 100.
- MEDELLÍN TORRES, Pedro (1997). Inestabilidad, incertidumbre y autonomía restringida: Elementos para una teoría de la estructuración de Políticas Públicas en Países de Baja Autonomía Gubernativa. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 8.
- MORENO NAVARRO, Isidoro (1997). Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. *Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, n° 3.
- MUÑÍZ TERRA, Leticia; PLÁ, Jesica; LÓPEZ CASTRO, Natalia (2016). Estudios sobre la estructura social y el mundo del trabajo en los últimos años (2003-2014). En S. ALVAREZ LEGUIZAMÓN, Sonia, ARIAS, Ana y MUÑIZ TERRA, Leticia (Coords.), *Estudios sobre la estructura social en la Argentina contemporánea*. CLACSO; CODESOC - Consejo de Decanos de Facultades de Ciencias Sociales y Humanas. PISAC-Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea.
- NAVARRO, Pablo (2005). A cerca de la inevitabilidad de la interpretación. *Isonomía. Revista de teoría y filosofía del derecho*, (22), pp. 99-122.
- NINO, Carlos (2003). *Introducción al análisis del derecho*. Editorial Astrea.

- RALÓN, Gonzalo (2012). Mensajería en moto: condiciones laborales y riesgos en una actividad en expansión. II Congreso Nacional de Relaciones Laborales ACILTRHA/ I Congreso Internacional de Integración Laboral Regional de América Latina UITEC. ACILTRHA / UITEC.
- RODRÍGUEZ, María (2009). Los mensajeros en moto de Buenos Aires. La reconstrucción de los conceptos de politicidad, acción política y cultura política a partir de un recorrido por sus prácticas” *Documentos de Investigación Social*, (4). Universidad Nacional de San Martín.
- TODOLÍ SIGNÉS, Adrián (2017). El trabajo en la era de la economía colaborativa. Tirant lo Blanch, pp. 13, 63-64 y 22
- VALLEFIN, Lucio (2018). ¿Inflando el “Glovo”? Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente. *Revista Derechos en Acción*, (9), pp. 403-426.
- SABATIER, Paul (2010). *Teoría del proceso de las políticas públicas*. 1a ed. - Buenos Aires, Argentina. Jefatura de Gabinete de Ministros, Presidencia de la Nación.
- SCARTASCINI, Carlos, SPILLER, Pablo, STEIN, Ernesto y TOMMASI, Mariano (2011). ¿Cómo se juega en América Latina? Instituciones políticas, procesos de negociación y políticas públicas. En SCARTASCINI, Carlos, SPILLER, Pablo, STEIN, Ernesto y TOMASSI, Mariano (eds) *El Juego Político en América Latina: ¿Cómo se deciden las políticas públicas?* pp. 1 - 32. Banco Interamericano de Desarrollo.
- SCARTASCINI, Carlos (2011). ¿Quién es quién en el juego político? Describiendo a los actores que intervienen, y sus incentivos y funciones. En SCARTASCINI, Carlos, SPILLER, Pablo, STEIN, Ernesto y TOMASSI, Mariano (eds) *El Juego Político en América Latina: ¿Cómo se deciden las políticas públicas?* pp. 33 - 74. Banco Interamericano de Desarrollo.
- HIDAR, Julieta (2020). La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio / agosto de 2020). Informe de coyuntura N° 11, octubre 2020. Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA.

Documentos

- GOLDÍN, Adrián (2020). Informe: Los trabajadores de plataforma y su regulación en Argentina. Cepal.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). Informe: El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Oficina Internacional del Trabajo.