



Derechos Laborales

Trabajadores de economía de plataformas: yuxtaposición de normas que regulan el vínculo laboral.

Nombre del alumno: Martin Sabino Palma.

D.N.I.:23.569.348

Legajo: VABG42489.

Fecha de entrega: 02/07/2023.

Tutora: Susana Paola Abraham.

Año 2023.

SUMARIO: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y sentencia. **III.** Análisis de la ratio decidendi. **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Listado de revisión bibliográfica.

I. INTRODUCCIÓN.

Analizaremos el fallo que fuera dictado en fecha 31 de agosto del 2021, en el marco de los autos caratulados: “BOLZÁN, José Luis c/ MINIERI, SAINT BEAT, Guillermo Mariano y otros s/ despido”, Expte. N° 43998/18, sentencia definitiva N° 39351, que tramitó ante el Juzgado Nacional del Trabajo N° 21, de esta Capital Federal.

En los últimos años, en nuestro país desembarcaron empresas multinacionales dedicadas a la comercialización de bienes y servicios a través del uso de aplicaciones móviles y plataformas digitales¹.

De la mano del suscitado crecimiento de esta modalidad de mercantilización, también aumentó significativamente la cantidad de trabajadores que vieron en esta circunstancia una alternativa laboral, lo que trajo aparejada la necesidad de unificar un criterio jurisprudencial y doctrinario en relación a la existencia o inexistencia de una relación laboral entre esos trabajadores de plataformas y las empresas de comercialización digital.

En el presente caso se presenta un problema jurídico de relevancia por cuanto entran en tensión dos o más normas, en este caso, por un lado la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), y por el otro, el Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCCN) en todo cuanto respecta al contrato de prestación de servicios, cuya normativa aplicable es la comprendida en el art. 1251 y ss. de dicho cuerpo normativo. Es aquí en donde el rol del magistrado se vuelve de vital importancia, en razón de que deberá determinar cuál es la normativa aplicable al caso concreto.

Como se advierte, en el fallo analizado la parte actora manifiesta que existió una relación laboral, en razón de haber trabajado bajo las órdenes de la empresa Cabify S.A., cumpliendo con una carga horaria y percibiendo una remuneración por desarrollar funciones de chofer para la sociedad demandada. Como veremos en el desarrollo de esta nota, la interpretación del ordenamiento jurídico y la determinación de la normativa aplicable que la magistrada realiza,

¹ Véase en OIT, “*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*”, 2021.

encuadran al actor en la figura de un trabajador en relación de dependencia, y considera a Cabify S.A. como empleador, en el marco de la LCT.

Es dable mencionar que, a lo largo del desarrollo de la presente nota a fallo, se pondrá énfasis en el **principio de la primacía de la realidad**, que se desprende de la lectura del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo toda vez que es en dicho precepto que la magistrada hace hincapié a la hora de esgrimir los fundamentos del decisorio. Esto es la subordinación que existió en la relación entre el actor y la empresa, mediante la cual el accionante trabajó bajo la estricta dirección y el explícito control de Cabify S.A. Ello, sin perjuicio de lo esgrimido por la demandada en cuanto a que la vinculación era la de un trabajador independiente que prestó un servicio, extremo que la sociedad accionada no pudo probar en los autos.

De lo expuesto ut supra, y avizorando la resolución dictada en el caso, se desprende la importancia de tomarlo como antecedente en virtud de los elementos que constituyen la base de los fundamentos que se utilizan para dirimir en la yuxtaposición de normas en pugna antes descriptas.

II. PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y SENTENCIA.

José Luis Bolzán trabajaba bajo las órdenes de la empresa Cabify S.A.- a través de la aplicación digital de la sociedad- como chofer de vehículo. En este sentido, el actor cumplía con determinada carga horaria, realizaba la facturación pertinente y percibía su remuneración, la que constaba del 75% del valor de cada viaje realizado, mientras que el 25% restante correspondía a ganancias de la empresa. Frente a esta situación, el nombrado intimó a la empresa mediante telegrama a los fines de que esta última registre debidamente el vínculo laboral, lo que fue rechazado por la demandada aduciendo la inexistencia de dicha relación laboral, y sosteniendo que la naturaleza de la misma corresponde a un vínculo de índole comercial.

Así las cosas, el Sr. José Luis Bolzán se consideró despedido y reclamó el cobro de las indemnizaciones que se corresponden con dicho instituto jurídico, conforme lo establecido en el artículo 245 de la LCT, lo que dio inicio al expediente N° 43.998/18, en trámite por ante el Juzgado Nacional del Trabajo N° 21, a cargo de la jueza Viviana Mariel Dobarro.

Además de accionar contra Cabify S.A., la actora demandó al Sr. Guillermo Mariano Minieri Saint Beat, en su calidad de presidente de la sociedad demandada, y al Sr. Juan De Antonio, CEO de la empresa.

Frente a la acción entablada por el Sr. José Luis Bolzán, la empresa Cabify S.A. contestó la demanda, negó los hechos y afirmó que no existió entre las partes un vínculo laboral en relación de dependencia. En ese orden, ratificó lo expuesto ut supra en tanto manifestó que “el marco contractual fue el acordado oportunamente y, según el cual, ambas partes obtuvieron su provecho en el marco de la independencia debida, a su propio costo y beneficio” (Bolzán, José Luis c/ MINIERI, SAINT BEAT, Guillermo Mariano y otros s/ despido, 43998/18. Juzgado Nacional del Trabajo N° 21, 2018).

Asimismo, impugnó la liquidación presentada en autos por el actor. En el mismo sentido, contestó la demanda el Sr. Guillermo Mariano Manieri Saint Beat, quien adhirió a la contestación efectuada por Cabify S.A.

Producida la prueba ofrecida por las partes, la jueza dictó sentencia sobre la base de lo normado por la LCT, haciendo lugar a la demanda entablada por el Sr. José Luis Bolzán, toda vez que consideró que existió entre las partes un vínculo laboral de relación de dependencia. Asimismo, condenó a los codemandados a abonar las sumas reclamadas en concepto de indemnización por despido.

III. ANÁLISIS DE LA RATIO DECIDENDI DE LA SENTENCIA.

En el caso la jueza señaló que, no obstante la forma, apariencia jurídica y denominación de la vinculación entre las partes, lo que prevalece es la realidad en virtud del principio de primacía de la realidad que mencionamos en la introducción de la presente nota y que establece: “Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrara lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio” (Ley de Contrato de Trabajo, 1974).

En ese orden, manifestó que el contrato de trabajo es un “contrato realidad” y que es por ello que corresponde ponderar los hechos antes que la formalidad. Asimismo, manifiesta que “la calificación jurídica del vínculo depende de las modalidades específicas con que las prestaciones deben ser cumplidas antes que de postulados formales contenidos en instrumentos, aun cuando estos hayan sido suscriptos por las partes”(Bolzán, José Luis c/ MINIERI, SAINT

BEAT, Guillermo Mariano y otros s/ despido, 43998/18. Juzgado Nacional del Trabajo N° 21, 2018).

En este sentido se señaló que el actor se constituyó como dependiente de la empresa. Dicho status jurídico se acreditó toda vez que el trabajador se incorporó a una empresa ajena, que aportó su capacidad de trabajo para lograr fines propios del objeto comercial de la misma y que cedió la disposición del producto final, “por lo que resulta ajeno a los beneficios y también a los riesgos, pues recibe a cambio una remuneración y acata órdenes o instrucciones que se le imparten en pos de la organización dispuesta por el empresario” (Bolzán, José Luis c/ MINIERI, SAINT BEAT, Guillermo Mariano y otros s/ despido, 43998/18. Juzgado Nacional del Trabajo N° 21, 2018).

Es dable destacar que la parte actora se subordinó a las órdenes de una empresa cuyos clientes requieren a ésta el servicio de viajes, siendo este último el objeto comercial de la sociedad demandada, y cuyo producto final es de disposición exclusiva de la empresa, quien le abona al conductor un porcentual del mismo en carácter de remuneración. Estos son los elementos del caso que determinan la calidad del vínculo entre el trabajador y la empresa. No obstante, la magistrada señala que el hecho de que el actor emitiera factura por los servicios realizados, o de que el vehículo fuera de propiedad de éste son solo aspectos formales pero que, de ningún modo, determinan la relación jurídica existente.

Además, se hizo hincapié en una afirmación de la doctrina mayoritaria que entiende que si se desconoce la relación laboral pero se admite la prestación del servicio, “invocándose una causa jurídica ajena a un contrato de trabajo se impone que quien lo afirma, cargue con la prueba tendiente a demostrar que dicha prestación no fue efectuada bajo relación de dependencia”. (Bolzán, José Luis c/ MINIERI, SAINT BEAT, Guillermo Mariano y otros s/ despido, 43998/18. Juzgado Nacional del Trabajo N° 21, 2018).

En este sentido, aduce la magistrada que la Ley de Contrato de Trabajo presume la relación laboral dependiente por el solo hecho de prestar servicios a favor de otro, salvo que se demuestre lo contrario. En este aspecto, se destaca que la parte demandada no presentó las pruebas que demuestren la inexistencia del vínculo de relación de dependencia y que, como se mencionó en el párrafo precedente, se esgrimieron aspectos de forma que no constituyen sustento para delimitar el carácter de vínculo comercial.

Es decir que la aparente autonomía del conductor no es suficiente para descartar la existencia de una relación laboral. En este sentido, se enfatizó que la autonomía de la plataforma para fijar los parámetros de la prestación del servicio, establecer tarifas y controlar el desempeño del conductor, entre otros aspectos, es evidencia de una relación de dependencia que configura un contrato de trabajo encubierto.

A mayor abundamiento, se destaca lo establecido en el art. 21 de la LCT, que establece que “habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.” (Ley de Contrato de Trabajo, 1974).

Por otro lado, cabe decir que la jueza consideró aplicable al caso lo establecido en el art. 14 de la LCT sobre la nulidad de aquellos contratos en los que las partes actuaran con simulación o fraude a la ley laboral, otorgando así una apariencia de normas contractuales no laborables. Seguidamente, establece dicho artículo que, en esos casos, la relación entre los sujetos del contrato quedará regida por las normas de la LCT. En este punto es menester destacar que existe una presunción de desigualdad entre las partes contratantes. Así, se desprende del análisis realizado, que la jueza entendió que la demandada incurrió en una simulación contractual para evadir el reconocimiento del vínculo laboral en relación de dependencia que, conforme la sentencia, quedó acreditado mediante la prueba producida en autos.

Por todo lo expuesto, y en función del rechazo al requerimiento efectuado oportunamente por el Sr. José Luis Bolzán, mediante el cual solicitó se regularice su situación laboral, la juzgadora entendió que correspondía encuadrar la relación en la figura de la relación de dependencia en el marco de la LCT.

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

El concepto de relación de dependencia es fundamental en el derecho del trabajo. Tal es así que la Constitución Nacional establece que las leyes deben garantizarle a las personas que adopten esta modalidad de trabajo, condiciones dignas y equitativas; jornada limitada;

descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo, vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; y organización sindical, libre y democrática. Además, de la importancia que se le otorga a los derechos y garantías del trabajador se encuentra el puntapié de toda la legislación de derecho del trabajo, la que se encuentra concentrada en la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo.

Para parte de la doctrina, el vínculo entre las empresas de plataformas y los trabajadores se encuentra alcanzado por las normas de orden público laboral, es decir que su naturaleza es dependiente. Esta afirmación encuentra su basamento en el principio de primacía de la realidad, desarrollado ut supra. En su trabajo “La calificación jurídica del vínculo plataforma-repartidores”, María Julia Foddanu menciona que estas posturas doctrinarias aluden que “el objeto comercial de las empresas es el transporte de cosas o personas para poder alcanzar su fin de lucro. La empresa organiza, dirige y controla la prestación. Defienden que el trabajador se inserta en una organización ajena. Respecto del sistema de control y supervisión que se utiliza, se pone en cabeza del usuario o consumidor (quien requiere el servicio) o de la empresa que utiliza la prestación (el restaurante, por ejemplo) la capacidad de evaluar y calificar a la persona que realiza la labor de entrega a domicilio. Resaltan que el sistema de puntajes o niveles permite sumar o restar puntos en función del cumplimiento con los parámetros establecidos por los algoritmos. Por ejemplo, en relación con el horario que se haya elegido o la zona en la que se ha de realizar la labor, como así también si el trabajador llega tarde a retirar el pedido o a entregar el producto en el domicilio del consumidor y las tasas de cancelación de pedidos. El control de la labor encomendada se maximiza mediante la posibilidad de obtener la geolocalización de los dispositivos móviles utilizados por el repartidor, y una actualización en línea de los estados en los que se encuentra la solicitud. Si el trabajador no cumple con los parámetros establecidos, puede ser suspendido o bloqueado lo que equivale al despido.”

Podemos decir que la mencionada línea doctrinaria es la que da sustento a la decisión de la Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 21. Asimismo, en los autos "SCORNAVACHE VICTOR NICOLAS c/ MINIERI SAINT BEAT GUILLERMO MARIANO Y OTRO s/ DESPIDO", EXPTE N° 34.176/2019 SENTENCIA DEFINITIVA N° 7248 (2021), de similares características, el titular a cargo del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 77, sostuvo que “en el particular caso de autos, el vehículo de

propiedad del actor no es un indicio de su autonomía económica ni lo coloca en un pie de igualdad con CABIFY.” Agregó el magistrado que “se ha demostrado en forma contundente que el actor se incorporó a una empresa ajena que dirigió y canalizó su trabajo personal hacia sus propios fines. La empresa demandada lo contrató, lo capacitó, le exigió un determinado auto, una vestimenta especial, lo obligó a estar a disposición durante un tiempo prefijado, le indicó diariamente los viajes que tenía que tomar, controló que cumpliera con su prestación y lo sancionó cuando interpretó que incumplió con las pautas exigidas. Se trata de una relación de subordinación laboral en su máxima pureza.”

Sin perjuicio de lo mencionado hasta aquí, conviene destacar que, en sentido opuesto, existe una corriente que entiende que el vínculo entre plataformas y repartidores y/o choferes es de índole civil y comercial, y que las empresas son meras intermediarias entre clientes y prestadores de servicios. En este sentido, sostiene Foddanu que estas posturas aseguran que los prestadores de servicio se asocian de manera colaborativa con las empresas de aplicaciones, y que lo hacen de manera autónoma.

Sin perjuicio de ello, cabe destacar que la aplicación del principio de primacía de la realidad no es ilimitado, lo que surge de casos tales como “Rica, Carlos Martín c/ el Hospital Alemán y otros s/ despido” (2018) en el cual la CSJN consideró que el vínculo entre un médico neurocirujano y el nosocomio en el que este prestaba servicios no tenía naturaleza de índole laboral toda vez que el actor “tenía una injerencia directa en la organización de los medios personales con los que prestaban los servicios a los que se habían comprometido”. Podemos decir que, en el caso, se configura la excepción al principio de la primacía de la realidad que considera que el contrato de trabajo se presume a menos que de las circunstancias que lo rodean, o bien de las causas que lo motivasen, se demuestre lo contrario.

V. POSTURA DEL AUTOR.

Esta modalidad de empleo que difiere del “modelo de vinculación laboral tradicional, que presupone una relación de empleo formal, con contrato escrito u oral prevalentemente indefinido y una serie de derechos regulados por la ley y por los convenios colectivos que derivan de ese vínculo y que además habilita el acceso a ciertos derechos de seguridad social adscriptos a la relación de empleo”, (Goldín, 2002, p.7) conlleva una desprotección de los trabajadores que se encuentran involucrados en estas ocupaciones. Además, se observa una falta de control adecuado sobre las empresas que operan en este contexto laboral. Es por ello

que resulta necesario realizar modificaciones o adaptaciones a la normativa vigente con la finalidad de abordar esta problemática y garantizar la protección de los derechos laborales.

En este sentido, podemos decir que la normativa vigente tanto en materia de contratación civil y comercial como en materia de contrato de trabajo resulta insuficiente para encuadrar el trabajo en plataformas o el trabajo por cuenta propia. En ese marco es que distintos autores de la doctrina se refieren a figuras intermedias, o a posturas de protección legal independientemente de la calificación dependiente o autónoma.

En relación a esta línea doctrinaria, dice Foddanu que quienes la sostienen “defienden que el trabajo al servicio de plataformas se despliega en la práctica al margen del sistema tradicional de protección del trabajo humano. Afirman un proceso de des estandarización contractual que tiene proyecciones aún más complejas como consecuencia de la creciente ‘difuminación’ o desdibujamiento de las fronteras entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo.”

Considero que en la sentencia se realizó un análisis profundo de la relación existente, en la que se reconoció la prestación de servicios por parte del actor y en favor de la empresa demandada. Asimismo, entiendo correcta la aplicación del artículo 23 de la LCT toda vez que se reúnen los elementos que demuestran una subordinación y, sobre todo, que acreditan que la empresa es quien organiza y dirige el trabajo del actor a través de los mecanismos de control que la sociedad ejecuta para controlar que su objeto comercial se desarrolle conforme sus intereses.

Resulta fundamental hacer hincapié en este aspecto destacando que en el caso el actor tiene una injerencia nula en dicha organización, como asimismo en la disposición del producto final. Además, es de destacar que la accionada no pudo demostrar la inexistencia del vínculo laboral a través de pruebas suficientes que evidencien un vínculo comercial entre las partes.

Por ello, considero que se encontraban sentadas las bases para considerar que se trató de un contrato de trabajo en el marco de la mencionada ley.

VI. CONCLUSIÓN.

En la presente nota a fallo se analizaron los alcances de la LCT y del CCCN en relación a la contratación de trabajadores que realizan las empresas de plataformas digitales. Conforme este punto, en el caso se estableció si, conforme los elementos del caso, correspondía aplicar las normas de la figura de la prestación de servicios contractual, o bien la normativa que regula el derecho laboral. En este sentido, el problema jurídico se dirimió bajo la órbita de la legislación laboral en virtud de que la magistrada entendió que las condiciones bajo las cuales trabajaba el actor (en el marco de una organización empresarial de la que no participaba y desde la cual se le indicaban directrices, como asimismo se le exigía el cumplimiento de una carga horaria determinada y se le abonaba un porcentaje de los viajes en concepto de remuneración por los servicios) constituían una relación de dependencia.

Además, en la resolución se hizo hincapié en el principio de primacía de la realidad que contempla la LCT, estableciendo que se presume la existencia de una relación laboral dependiente por el solo hecho de prestar servicios a favor de otro. Asimismo, se ponderó que, de invocarse una causa ajena al contrato de trabajo, se impone a quien lo afirma la carga de probar dicha causa ajena. En este punto, la magistrada dejó sentado que la demandada no demostró este extremo y que los hechos probados por la actora eran fundamento suficiente para vislumbrar que este encontraba subordinado su trabajo bajo las órdenes de la empresa.

La solución jurídica aplicada al caso concreto resulta adecuada y brinda al trabajador un marco protectorio. No obstante, y en virtud del análisis realizado, resulta menester avanzar en una regulación de este tipo de empleo, por cuanto el impacto de estos antecedentes jurisprudenciales remiten casos aislados, y no resultan suficientes para zanjar la discusión acerca de si corresponde o no garantizar a los trabajadores de plataformas la protección de los derechos y condiciones de trabajo propios del modelo tradicional.

VII. LISTADO DE REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.

Doctrina.

Goldín, A. (2022). “La economía de plataforma en Argentina: Trabajo, regulación y derechos laborales”. Observatorio de Derechos Humanos de la Universidad de Avellaneda.

Foddanu, M. J. (2022). La calificación jurídica del vínculo plataforma-repartidores. REVISTA DE ESTUDIO DE DERECHO LABORAL Y DERECHO PROCESAL LABORAL.

OIT, R. N. (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo. *Ginebra, 95ª reunión CIT*.

Jurisprudencia.

JT 21, (2021). “Bolzán, José Luis c/ MINIERI, SAINT BEAT, Guillermo Mariano y otros s/ despido”. Expediente 43998/18

CSJN, (2018). “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido”. Causa: CSJ9/2014 50-RI/CS1 (24/04/2018).

JT 77, (2021). "SCORNAVACHE VICTOR NICOLAS c/ MINIERI SAINT BEAT GUILLERMO MARIANO Y OTRO s/ DESPIDO" EXPTE N° 34.176/2019 SENTENCIA DEFINITIVA N° 72482.

Legislación.

Constitución de la Nación Argentina (1994). Argentina.

Código Civil y Comercial de la Nación (2015) (CCCN). Ley N° 26.994. Argentina.

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (1974), Argentina.