
La relación de las multinacionales con los repartidores a la luz de dos medidas cautelares de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Autora:
Litterio, Liliana Hebe

Cita: RC D 58/2021

Encabezado:

En el presente artículo se repara fundamentalmente en dos medidas cautelares recién emitidas por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que en sentido coincidente revocan otras de primera instancia y, en ambos casos, hacen lugar a la reinstalación de los repartidores despedidos en sus puestos de trabajo, ordenando a la organización empresarial Repartos Ya S.A. el desbloqueo del acceso a su aplicación informática y móvil.

Sumario:

1. Introducción al tema. 2. Algunas sentencias de primera instancia. 3. Algunas sentencias de Cámara. 4. Una breve observación final.

La relación de las multinacionales con los repartidores a la luz de dos medidas cautelares de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

1. Introducción al tema

Para comenzar, y solo por un momento, intentamos ubicarnos frente al clásico fenómeno del "cisne negro".

Es que nos preguntamos de entrada si el tipo de relación que tejen las firmas multinacionales con sus trabajadores de calle las ubicaría frente al fenómeno del cisne negro o, en verdad, estamos ante un elefante blanco en el sentido de que el verdadero carácter de esa relación no pasa desapercibido.

El modelo de negocio que esas compañías encarnan, tal como ellas pretenden presentarlo, a nuestro modesto entender podría llegar a situarlas frente al famoso fenómeno que emerge de modo imprevisible, causa un fuerte impacto y transforma lo que está a su alcance^[1]. Parecería así, que la utilización de la plataforma y la aplicación funcionaría como una novedad inesperada que irrumpe en el mercado de trabajo, provoca un gran impacto y hasta transformaría las relaciones laborales dependientes en autónomas y a los trabajadores dependientes en empresarios. Todo esto, al margen de la regulación laboral argentina.

Pero, a nosotros nos parece que, en verdad, podría pensarse en un elefante blanco que desde hace tiempo está presente en el mismo mercado de trabajo y exhibe claramente las notas de la dependencia laboral. Es que, la de los repartidores con las compañías multinacionales que los contratan es una relación laboral encubierta aprovechando la figura de una plataforma que, junto con la aplicación, constituye la herramienta nada novedosa utilizada por las organizaciones para alcanzar su finalidad económica, en tanto los repartidores, entre otras muchas cosas, obedecen órdenes, son controlados a través de un GPS, sancionados, suspendidos y hasta "bloqueados" en la aplicación (despedidos). Todo esto, sin perjuicio de que eligen horarios de trabajo, que si no pasan por los de "alta demanda" disminuyen su lugar en el ranking con la consecuente baja en la remuneración y de que pagan monotributo por exigencia de las empresas^[2].

Por eso, por nuestra parte sostenemos que se trata de trabajadores plataforma-dependientes, que en el desarrollo de su vida laboral dependen de una plataforma creada, administrada y manejada a su arbitrio por una compañía que es la responsable^[3].

A partir de la claridad que a diario exhiben los hechos intentaremos acercarnos brevemente a algunas medidas cautelares de los tribunales laborales, sobre todo, a dos emitidas por la Cámara Nacional de Apelaciones del

Trabajo. En esta oportunidad únicamente abordaremos pronunciamientos nacionales.

Aclaremos que sin perjuicio de que hubo otros con anterioridad, los procedimientos judiciales que dieron origen a las sentencias que nos ocupan en el presente artículo fueron iniciados durante la pandemia de la COVID-19, durante la cual los trabajadores en estudio repartieron y siguen repartiendo mercaderías de distinto tipo mientras, sin mayor protección, enfrentan en la calle al virus[4]. Son trabajadores presenciales y esenciales.

2. Algunas sentencias de primera instancia

Hasta hace un tiempo, los tribunales del trabajo de nuestro país no habían tenido demasiada oportunidad de hacerse cargo del fenómeno enunciado en el acápite precedente.

No ocurrió lo mismo con los del fuero en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad de Buenos Aires, que en su ámbito de actuación y en su momento reconocieron la dependencia de los repartidores respecto de las multinacionales conocidas bajo las denominaciones de Glovo, Rappi y PedidosYa[5].

Más recientemente le tocó el turno a la Justicia Nacional del Trabajo. Sin perjuicio de un pronunciamiento de primera instancia[6] y otro de Cámara[7] que en su momento trascendieron, ambos del año 2019, aproximadamente un año después de eso comenzaron a incrementarse las sentencias, es decir, durante el reinado del coronavirus (COVID-19).

En general, los juicios por extinción del vínculo laboral que a continuación referiremos se encararon con fundamento en la prohibición de despedir sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, instaurada por el Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020, cuya vigencia fue prorrogada a través de sus similares 487/2020, 624/2020, 761/2020, 891/2020 y 39/2021 (este último con ciertas limitaciones).

En los distintos casos la empleadora, sin brindar mayores precisiones, había bloqueado el acceso del repartidor a la aplicación de la empresa -utilizada para recibir pedidos para su posterior entrega-, lo cual en la actividad significa el cese de la vinculación.

Sin perjuicio de que unas cuantas sentencias de primera instancia en su momento hicieron lugar a la medida cautelar de reinstalación solicitada por los trabajadores involucrados (v. gr., Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 16, 3/7/2020, "Vázquez Petrell, Eric c/ REPARTOS YA S.A. s/ Medida cautelar"[8]; Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 60, 6/11/2020, "Sperk, Gonzalo Agustín Ariel c. REPARTOS YA S.A. s. Medida cautelar"[9]; Juzgado de 1ra. Inst. en lo Laboral de Feria de Rosario, 27/1/2021, "De Batista, Natalia Belén s. Medidas cautelares y preparatorias"[10] (contra REPARTOS YA S.A.), vamos a detenernos en dos de las que desestimaron los reclamos.

El primer pronunciamiento al que nos referimos es del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 7, de fecha 15/10/2020, emitido en autos "Montero Dufour, Matías Nahuel c. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar", el cual rechazó la medida cautelar de reinstalación y el pago de los salarios caídos solicitados por el repartidor.

El segundo, precedente del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 75, emitido en autos "Palacios, Ricardo Gabriel c. REPARTOS YA S.A. s. Medida cautelar", en fecha 10/12/2020, denegó el pedido de reinstalación en el puesto de trabajo y el pago de los salarios reclamados.

Pareciera que ninguno de estos jueces habría encontrado verosimilitud en los derechos invocados por los trabajadores ni peligro en la demora en reconocerlos.

En el próximo acápite tendremos oportunidad de acercarnos, aunque solo sea brevemente, a los pronunciamientos del Tribunal de Alzada que en estos dos últimos casos hicieron lugar a la reinstalación inmediata de los trabajadores despedidos.

3. Algunas sentencias de Cámara

Tal como anunciamos, al comenzar el año judicial 2021 dos de las Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se han ocupado de resolver el tema en cuestión. Ambas lo hicieron en sentido coincidente, revirtiendo medidas adoptadas en primera instancia.

La primera de las sentencias pronunciadas al respecto procede de la Sala IV y fue emitida el 2 de febrero de 2021 en los ya mencionados autos "Montero Dufour, Matías Nahuel c. REPARTOS YA S.A. s. medida cautelar", en tanto en primera instancia había sido denegada la petición del actor^[11].

El Tribunal de alzada, luego de aludir a los considerandos mismos del Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020, valoró que de los términos de los correos electrónicos y telegramas acompañados por aquel se desprendería que, si bien desconoció el carácter laboral de la relación, la demandada habría reconocido, en cambio, la existencia de una vinculación continuada en virtud de un contrato, al que calificó como de "locación de servicios".

Asimismo, la Cámara reparó en que las facturas acompañadas daban cuenta de la percepción de sumas similares, con periodicidad mensual.

Estos elementos, apreciados a la luz de la presunción del art. 23 de la LCT, le permitieron, desde una perspectiva meramente provisional y sin perjuicio de la decisión que quepa adoptar en definitiva (a tenor de las defensas que pueda esgrimir la demandada y de las pruebas que ambas partes puedan producir), tener por acreditada la verosimilitud del derecho, entendida simplemente como la posibilidad de que ese derecho exista y no como una incontrastable realidad, que solo podría quedar establecida en la sentencia definitiva, al cabo del proceso de conocimiento.

También consideró conveniente recordar que, como resulta de la naturaleza de las medidas cautelares, ellas no exigen el examen de la certeza sobre la existencia del derecho pretendido, sino solo el de su verosimilitud.

En tanto, consideró sumariamente acreditado que la demandada decidió rescindir unilateralmente el vínculo y si bien habría invocado una motivación, los términos empleados en ese momento no le permitieron al Tribunal apreciar con claridad la existencia o inexistencia de una causa justificada de rescisión.

Tales circunstancias fácticas le autorizaron tener por configurado el presupuesto de peligro en la demora, en el contexto del derecho que advirtió con suficiente verosimilitud, por lo que accedió a la cautela requerida, mientras sea sustanciada la cuestión de fondo con intervención de la contraria, en aras de su garantía de defensa en juicio (art. 18, CN). El Tribunal advirtió, asimismo, que aquellas circunstancias fácticas podrían variar en el futuro y tras ello, modificarse sustancialmente la situación procesal del actor, por lo que aclaró que este tipo de medidas no causan estado.

En definitiva, en tanto en el caso lo consideró verosímil, el Tribunal decidió admitir la medida cautelar solicitada, ordenando a la demandada REPARTOS YA S.A. que procediera inmediatamente a desbloquear el acceso del actor a su aplicación informática y móvil mediante su identidad digital ("ID"), a fin de que continuara prestando servicios en la misma forma y condiciones en que lo había hecho hasta el momento del bloqueo, bajo apercibimiento de astreintes. Esta sentencia no se pronunció sobre los eventuales salarios caídos.

Diez días después de este fallo, es decir, el 12 de febrero de 2021, se expidió en idéntico sentido otra Sala del mismo Tribunal de alzada, la Sala III, en los anteriormente referidos autos "Palacios, Ricardo Gabriel c. REPARTOS YA S.A. s. Medida cautelar"^[12], en virtud del recurso deducido contra la sentencia de primera instancia que había denegado al actor lo que solicitaba.

En efecto, el Tribunal consideró que frente a la literalidad del texto del Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020, que sustentó la petición, no solo cabía admitir que el derecho invocado por la demandante era al menos verosímil, sino también que la configuración del peligro en la demora era clara, en la medida en que, tal como lo expresan los propios considerandos del decreto cuya aplicación se invocó, la prohibición de despedir alude a la excepcional situación derivada de la pandemia que conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole.

Asimismo, sostuvo que la coincidencia material de una decisión cautelar con la petición de fondo no supone adelanto jurisdiccional en tanto se trata de una medida provisional que no obsta al correspondiente debate sobre el derecho y la eventual desestimación del planteo de inicio, y que la índole del perjuicio que conllevaría no adoptar la decisión es cualitativamente mayor que el de adoptarla, máxime si se considera que la propia naturaleza de la protección otorgada por la norma de excepcionalidad, directamente vinculada a la gravedad emergente de la situación generada por la cuarentena, determinaría un eventual e inmediato perjuicio sobre el actor, privado de la posibilidad de trabajar y de recursos económicos para afrontarla.

En el marco de la provisionalidad propia de toda medida cautelar y sin que ello implique consideración alguna sobre las cuestiones sustanciales que subyacen al planteo, el Tribunal decidió revocar la decisión de grado y, por ende, admitir la cautelar solicitada por el actor disponiendo su reinstalación. En cambio, rechazó la medida cautelar solicitada con relación a los salarios reclamados.

Ambos pronunciamientos, entonces, reconocieron provisionalmente derechos vulnerados, esto, aun cuando no hayan hecho lugar al pago de los salarios devengados desde el despido hasta la reinstalación del trabajador, debido precisamente al carácter provisorio de esta última medida, en consideración del derecho verosímil.

Sin perjuicio de reconocer la provisionalidad que subyace en estas decisiones judiciales, nos parece importantísimo que la cámara nacional del fuero se haya pronunciado en sentido favorable al reclamo de reincorporación de los actores.

A nuestro criterio es eso lo que corresponde hacer frente a despidos consumados no solo al margen de las normas de emergencia que los prohíben, sino también, al costado de las leyes laborales que regulan en la Argentina la relación dependiente de estos trabajadores y sus consecuencias a la hora de extinguir el vínculo que los une con la firma multinacional que los contrata.

4. Una breve observación final

Evidentemente, estamos frente a un elefante blanco en el sentido que al principio de este artículo hemos atribuido a esta expresión. Caso contrario, habría tantos cisnes negros que dejarían de ser tales.

En el derecho comparado abundan los pronunciamientos judiciales (que no es del caso mencionar ahora), incluso del Tribunal Supremo de España y de la Suprema Corte del Reino Unido, que descartan de plano la calidad de autónomos de este tipo de trabajadores.

Sin embargo, tal vez no resulte igualmente claro para todos los tribunales de nuestro país pronunciarse en sentido coincidente a la hora de evaluar la verosimilitud del derecho invocado y el peligro en la demora en hacer lugar al pedido de simples medidas cautelares, a pesar de que para nosotros está a la vista la realidad que indica la presencia de trabajadores dependientes.

No albergamos duda alguna de que la presunción de existencia del contrato de trabajo está prevista en el art. 23 de la LCT para ser aplicada en casos como estos, en los que a nuestro criterio encuentra operatividad plena. En efecto, se trata de trabajadores cuya relación dependiente explícita es negada por las organizaciones empresariales empleadoras, que pretenden encubirla bajo una locación de servicios o calificando a sus repartidores como emprendedores o socios, adjudicándose ellas mismas la posición de meras intermediarias en una relación comercial. Nada de lo expuesto significa desconocer la importancia que esta fuente de trabajo reviste para muchos argentinos y extranjeros residentes en nuestro país, sino únicamente advertir que estas firmas deben cumplir con las normas laborales y de seguridad social vigentes.

Probablemente habrá más medidas cautelares a resolver, pero las dos sentencias de cámara que acá comentamos revisten una importancia fundamental.

De cualquier modo, tendremos que esperar que llegue la hora de las sentencias definitivas. Allí sí, presumimos que podrá advertirse claramente la configuración de relaciones laborales dependientes y su existencia

difícilmente podrá ser desvirtuada por los argumentos esgrimidos por las compañías multinacionales empleadoras.

[1]

Al respecto puede verse, Colombo, Daniel, Cisne negro: cómo es el nuevo modelo de liderazgo basado en lo mejor de la pandemia, El Cronista, 4/1/2021, disponible en: <https://www.pressreader.com/argentina/el-cronista-comercial/20210105/281797106621619>, fecha de consulta: 17/2/2021.

[2]

Con relación a estos trabajadores, entre otros, puede verse, Litterio, Liliana Hebe, Los trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo, ¿De la informatización al informalismo?, Trabajo 'a pedido' a través de aplicaciones de transporte y entrega de mercaderías a domicilio, L.L., 2020, versión papel y electrónica.

[3]

Eso, sin perjuicio de que, en el caso de otras aplicaciones, como las de trabajo online, los trabajadores puedan ser dependientes o autónomos, lo cual resultará de las condiciones específicas de su desempeño.

[4]

Entre otras publicaciones con relación al tema puede verse, autora cit. en nota 2, Los trabajadores plataforma-dependientes durante el coronavirus, L.L., Cita Online: AR/DOC/933/2020; Idem, Los riesgos del trabajo de los trabajadores plataforma-dependientes durante el coronavirus, L.L., 21/04/2020, 18, Cita Online: AR/DOC/1175/2020; Idem, El coronavirus en contacto con los trabajadores plataforma-dependientes "a pedido" a través de aplicaciones digitales, Doctrina Laboral Errepar, tomo, XXXIV, junio 2020, N° 418, p. 545, Cita digital: EOLDC101626A.

[5]

V. gr., Cámara en lo Contencioso Administrativo y Tributario, Sala I, 10/07/2019, "Envíos Ya SA y otros c. Gobierno de la Ciudad de Buenos Arres y otros s. incidente de apelación -amparo- y otros".

[6]

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37, el 19/3/2019, en autos "Rojas, Luis Roger Miguel y otros c. RAPPI ARG. S.A.S. s/medida cautelar", hizo lugar a la reinstalación de los trabajadores de RAPPI ARG. S.A.S. bloqueados en la aplicación y al pago de los salarios caídos.

[7]

La Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el 19/7/2019, dejó sin efecto la medida ordenada en primera instancia en el proceso mencionado en la nota precedente.

[8]

Esta sentencia ordenó a Repartos Ya S.A. la reinstalación del reclamante en su puesto de trabajo mientras se mantenga la prohibición de extinguir los vínculos laborales establecida mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020, extendida por su similar 487/2020 y sus eventuales prórrogas, en el término de 24 horas de notificada. Asimismo, ordenó proceder al pago de los haberes que el actor dejó de percibir desde la fecha de su baja hasta el agotamiento de las medidas dispuestas por los decretos mencionados.

[9]

Este pronunciamiento resolvió hacer lugar a la reinstalación del repartidor en su puesto de trabajo en Repartos Ya S.A., con el pago de los salarios devengados desde el mes del despido hasta la efectivización de la medida que por la resolución se otorgó, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en caso de incumplimiento para lo cual confirió un plazo de cinco días. Con relación a esta sentencia puede verse, autora cit. en nota 2, Una medida cautelar de la Justicia Nacional del Trabajo Argentina sobre los trabajadores plataforma-dependientes, Rubinzal Culzoni Online, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 3351/2020.

[10]

En el caso, la sentencia ordenó a Repartos Ya S.A. reinstalar a la repartidora en su puesto de trabajo, dentro del plazo de tres días de notificada la resolución judicial y mientras durase la vigencia temporal del decreto de necesidad y urgencia 891/2020, todo bajo apercibimiento de sanción conminatoria.

[11]

Causa N° 22777/2020.

[12]

Causa N° 17730/2020.