

# Sobre la afianzada laboralidad de los conductores plataforma-dependientes

## Esta vez Cabify en primera plana



### Liliana Hebe Litterio

Abogada graduada con Diploma de Honor (UCA). Doctora en Derecho (UBA). Profesora de grado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UBA). Profesora de posgrado en las Maestrías en Derecho del Trabajo y en Derecho de Familia (UBA, UCA y otras universidades del país). Consultora externa de la OIT en materia de trabajo infantil y adolescente. Autora de numerosos libros y artículos y coautora de múltiples libros en la especialidad.

**SUMARIO:** I. La laboralidad ajena a la economía colaborativa.— II. Algunos precedentes normativos y jurisprudenciales extranjeros.— III. Algunos precedentes jurisprudenciales y de contralor fiscal argentinos.— IV. ¿Por qué complicar las cosas cuando son tan claras?

#### I. La laboralidad ajena a la economía colaborativa

Desde antes de publicar nuestro libro sobre el tema venimos fundando y sosteniendo la calificación jurídica dependiente de los repartidores (“riders”) y conductores (“drivers”) que recorren las calles trabajando “a pedido” a través de aplicaciones digitales (“work on demand via apps”), a quienes por nuestra parte hemos dado en denominar trabajadores plataforma-dependientes (expresión comprensiva de ambos grupos). Sus actividades tienen un alto grado de desarrollo en la Argentina y también en otros muchos países del mundo.

La denominación que adoptamos encuentra fundamento en que los trabajadores plataforma-dependientes son quienes en el desarrollo de su vida laboral “dependen” de la plataforma que las organizaciones multinacionales crean, conservan y administran o, mejor dicho, mantienen contacto permanente con esta. Obviamente, detrás de la plataforma está la empresa responsable para la cual trabajan.

Esa plataforma no es, entonces, una persona física ni jurídica; motivo por el cual seguimos pensando que ni siquiera es una intermediaria, sino solo el medio o herramienta que, a través de una app y al compás de un algoritmo, esas empresas utilizan para alcanzar su finalidad económica. Las compañías multinacionales, obviamente, son las personas jurídicas que precarizan a los

trabajadores de calle; no son *startup* de servicios colaborativos que hacen las veces de intermediarios. Y los conductores y repartidores son claramente las personas físicas que llevan a cabo una actividad *offline* en un lugar geográfico determinado.

Nuestra posición la asumimos a partir de la investigación de los hechos que en estos casos no arroja dudas acerca de la existencia de un “contrato de trabajo realidad”.

El carácter laboral liso y llano, sin tapujos, de que hablamos se ha ido evidenciando y reconociendo a lo largo del mundo cada vez con mayor intensidad, tanto a nivel jurisprudencial, como normativo y doctrinario. En nuestro país costó un poco más, sobre todo a nivel doctrinal y también en el plano legislativo, en donde todavía se sigue dando vueltas a la cuestión. Afortunadamente no ocurrió lo mismo en el orden judicial y en el de contralor administrativo.

Es del caso recordar ahora, aunque solo sea escuetamente, que en la relación de los repartidores y conductores con las multinacionales se configuran las notas tradicionales de la dependencia laboral —no por “antiguas” menos valiosas, sino todo lo contrario—, las que revisten un inestimable valor a la hora de su calificación contractual, que naturalmente se impone frente a las figuras fraudulentas a las que las firmas recurren.

Esto significa que existe *dependencia jurídica plena* (los trabajadores reciben órdenes;

se les asignan pedidos o viajes con espacios inactivos en los que sin embargo permanecen a disposición del empleador; son calificados por los consumidores —y en su caso, también por los comercios—; son *rankeados* según un orden determinado por el algoritmo; son controlados a través de un GPS; son sancionados y despedidos); *dependencia económica completa* (en general necesitan su remuneración para vivir y si así no fuera, de cualquier modo permanecen ajenos a los riesgos y a los frutos de la empresa) y *dependencia técnica absoluta* que no haría falta, pero está (a cada paso se les proporcionan indicaciones estrictas en cuanto a la forma de desempeñar su tarea). Recordemos que la exclusividad no es una de las notas de la dependencia laboral, por lo menos en nuestro país, motivo por el cual, aunque tuvieren otro trabajo dependiente o autónomo, eso no afecta el carácter subordinado de la vinculación con la multinacional.

A estas notas reiteradamente recurren los jueces extranjeros y argentinos para fundar, en sus decisiones, la subordinación laboral de los trabajadores “a pedido” a través de aplicaciones.

También reconocemos en este tipo de relaciones la presencia de los *indicios* que revelan la existencia de una relación de trabajo sugeridos por la *Recomendación 198* de la OIT sobre la relación de trabajo, 2006.

Ni siquiera nos parece imprescindible salir a buscar notas nuevas de laboralidad,

porque las tradicionales, claramente, están presentes en este tipo de relaciones plataforma-dependientes.

Pero, como si esto fuera poco, tales notas se ven reforzadas por los que Todolí Signes denomina *nuevos indicios de laboralidad* derivados de la digitalización, tales como la *reputación online* (que para nosotros forma parte de la dependencia jurídica) y la *ajenidad en la marca* (que entendemos integra la dependencia económica), entre otros (1).

Para evitar la expulsión del ámbito de cobertura de la normativa laboral de todos estos trabajadores, aunque lo hace con particular referencia a *Uber*, Trillo considera inestimable el criterio de la que denomina “ajenidad en el mercado”, con lo que ello implica de discernimiento entre si se trabaja para un empresario o para un cliente. Pero, el autor pone de resalto que lo importante es que la conexión estable con la empresa equivale a desconexión, no menos estable, con el mercado por parte del trabajador directo (2).

En nada mengua el carácter laboral del vínculo la obligación de pagar monotributo impuesta por las empresas, las que los trata como los autónomos que no son recurriendo a fraudulentas figuras contractuales no laborales. Ni tampoco la atenua la libertad ficticia de poder activarse o no y de elegir el horario de trabajo, que tiene consecuencias directas sobre la remuneración: en tanto si no se activan en las denominadas “horas diamante” o si rechazan

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(1) TODOLÍ SIGNES, Adrián, “El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales”, *Revista de Treball, Economia i Societat*, N° 92,

enero 2019, disponible en: [http://ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art9\\_3.pdf](http://ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art9_3.pdf), fecha de consulta: 20/8/19. En el libro de su autoría, titulado *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, Laboral,

Valencia, 2017, el autor recoge un total de dieciocho nuevos indicios de laboralidad.

(2) TRILLO, Francisco, “Relaciones de trabajo en la economía digitalizada”, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548604.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548604.pdf), fecha de consulta: 3/3/19.

pedidos o viajes (v. gr., en razón de la zona peligrosa a la que deberían concurrir), se los baja de su lugar en el ranking al pausarlos en la adjudicación de nuevos pedidos o viajes (v. gr., por unas horas o días) y hasta puede llegar a ser bloqueada su cuenta con carácter definitivo en la aplicación. Vale la pena mencionar que ni siquiera afecta la subordinación laboral el hecho de que sean propietarios de algún medio de locomoción y de un teléfono celular inteligente, herramientas que se ven obligados a poner al servicio del trabajo para poder llevarlo a cabo.

En cualquier caso, estos trabajadores tildados de *independientes* se integran en una organización empresarial que les es absolutamente ajena.

No hay que perder de vista tampoco que sufren accidentes de trabajo cuando circulan por las calles atentos al GPS que los guía y los controla, respecto de los cuales no tienen la correspondiente cobertura, y que están permanentemente expuestos al padecimiento de delitos que en muchas ocasiones se consuman.

**En definitiva, para calificarlos como trabajadores plataforma-dependientes partimos del principio de primacía de la realidad, cuya significación, como bien reconoce Guisado, es innegable para resolver los problemas de calificación jurídica del contrato tan frecuentes en la práctica; pero también para prevenir y evitar el fraude y la simulación respecto de todo el contenido y las circunstancias de la relación laboral (3).**

Precisamente por eso en los casos de los trabajadores plataforma-dependientes este principio encuentra su máxima expresión en tanto su situación real se encuentra pretendidamente encubierta por la utilización de técnicas prohibidas por la legislación, que ocasionan el desvanecimiento de sus derechos laborales y de la seguridad social.

En esta oportunidad nos centraremos en la consideración de los conductores “a pedido” a través de aplicaciones digitales. En la Argentina en estos momentos operan fundamentalmente tres multinacionales que precarizan a trabajadores plataforma-dependientes recurriendo a un “modelo de negocios” similar, aunque presenta algunas diferencias. Estas son *Uber* (de origen estadounidense), *Cabify* (de origen español) y el nuevo competidor, *Didi* (de origen chino).

Este tipo de empresas precarizan a sus empleados y los tildan de profesionales autónomos encasillándolos en categorías tales como emprendedores, socios, colaboradores, locatarios de servicios, u otra figura del derecho civil o comercial que no responde a la realidad. Normalmente formalizan estas relaciones fraudulentas a través de algún contrato de adhesión.

Estas firmas no se consideran empleadoras, sino meras intermediarias entre partes externas que solamente proporcionan la tecnología para facilitar el contacto entre trabajadores y consumidores. Los representantes de las multinacionales defienden que se trata de empresas tecnológicas y no de transporte de personas.

Para ello recurren al vago concepto de *economía colaborativa*, inaplicable a su situación (4).

Al respecto Cañigüeral Bagó, Madariaga y Popeo con agudeza advierten que el primer reto al que nos enfrentamos al analizar el fenómeno de la *economía colaborativa* es la propia jerga que ha generado, que es *compleja, diversa e incluso contradictoria* (5). De hecho, el título de un artículo de Rachel Botsman (6) refleja este desafío de manera nítida: “La economía compartida carece de una definición compartida”.

Lo que sí está claro es que hay que *apartar* a la prestación de servicios (obviamente, en el sentido del Derecho del Trabajo) de la noción de economía colaborativa, como afirma Todolí Signes (7). Es que cuando se habla de *prestación de servicios* difícilmente pueda hablarse de colaboración entre particulares, porque el sujeto que realiza la prestación no está poniendo en el mercado un bien infrautilizado (esencia misma de la economía colaborativa), sino que está poniendo su tiempo a disposición de un empleador a cambio de una remuneración, como cualquier otro trabajador.

Ahora bien, como cuando se recurre a la economía colaborativa en ocasiones se complican las cosas, desde hace años la venimos explicando, tanto por escrito como presencialmente, a través de un ejemplo que nos parece que despeja cualquier duda y una vez más reiteramos.

Si a través de una aplicación virtual una persona (microempresaria) decide compartir con otra los gastos de combustible de su automóvil personal para realizar un viaje hasta determinado lugar, a fin de aprovechar la capacidad infrautilizada de su vehículo y la otra persona acepta, se configura claramente un supuesto de economía colaborativa. Este comportamiento existe y, en principio, no es fraudulento.

Sin embargo, cuando un conductor de *Uber*, de *Cabify* o de *Didi* conduce su vehículo personal para trasladar a otra persona hasta determinado lugar, dando cumplimiento a un viaje asignado por la plataforma digital de la empresa y siguiendo las pautas impuestas por aquella, está prestando un servicio en el sentido estricto, y el recurso a la economía colaborativa configura un supuesto de fraude laboral por parte de la organización empresarial que acude a esa técnica para eludir la asunción de responsabilidades laborales. En verdad, está prestando un trabajo “a pedido” a través de aplicaciones digitales. Por lo tanto, estamos ante a un trabajador plataforma-dependiente.

Si bien en el presente artículo en algún momento haremos un enfoque especial con respecto a *Cabify* a raíz de las dos primeras sentencias definitivas de primera instancia que en nuestro país se pronunciaron a favor de la pretensión de trabajadores dependientes de la compañía multinacional, no podemos resignar una aproximación concreta a *Uber* que constituye un símbolo en este tipo de actividad.

No está de más recordar que cuando en su momento Alain Supiot manifestó la existencia en Francia de proyectos normativos con

relación a la “uberización”, la utilizó como sinónimo del “trabajo sobre plataformas” y del “trabajo sobre algoritmos”, aclarando que el símbolo de este trabajo es precisamente *Uber* (8).

**De tal modo, *Uber* parece ser el caso insignia de las nuevas relaciones de trabajo que surgen en el contexto de la economía “a demanda” (9).**

No olvidemos tampoco que *Uber* fue de las primeras multinacionales en introducir e instalar la modalidad de trabajo de que hablamos a nivel mundial, por lo menos en lo que al transporte de personas se refiere.

En el presente artículo ante todo repararemos en algunos de los antecedentes extranjeros en la materia y a partir de allí llegaremos a nuestro país, en donde recientemente se han emitido los fallos más arriba anunciados.

Finalmente estaremos en condiciones de plantear un interrogante y una respuesta.

## II. Algunos precedentes normativos y jurisprudenciales extranjeros

En el presente acápite intentaremos mencionar en forma muy breve solamente algunos de los acontecimientos judiciales y normativos relativos al tema que no convoca, que en el transcurso de 2020 y 2021 alcanzaron *trascendencia a nivel mundial*.

Las apreciaciones que siguen las haremos a partir de la tendencia mayoritaria al reconocimiento de la dependencia laboral de los trabajadores “a pedido” a través de aplicaciones digitales (obviamente, conforme a las normas del país de que se trate y a tenor de las alternativas que en cada Estado aquellas van sufriendo), que es la que por nuestra parte advertimos. Eso, sin perjuicio de que inicialmente algunos de los tribunales, sobre todo de primera instancia, se pronunciaron en distintos países a favor de la autonomía de estos trabajadores (10).

Inevitablemente las consideraciones también debemos formularlas a partir de la fortaleza de las organizaciones empleadoras que operan como gigantes, que están en el centro de la escena y muchas veces intentan ignorar las normas y las resoluciones judiciales.

En ese contexto nos referiremos específicamente a los conductores “a pedido” a través de aplicaciones y a esos efectos repararemos en la multinacional *Uber* en tanto opera en el mercado de conformidad a reglas similares a las de *Cabify*.

Concretamente, con relación a *Uber* es dable traer a colación que, en el Reino Unido, el 19 de febrero de 2021, basándose en los hechos (tal como en la sentencia se afirma), la *Supreme Court of the United Kingdom* (11) se expidió a favor de la dependencia, descartando la (falsa) autonomía de los conductores de *Uber*, a través de una trascendental sentencia. En efecto, los considera “trabajadores”, confirmando así en esta cuarta instancia la decisión de las tres instancias anteriores, en atención a las formas y condiciones en que desarrollan su trabajo en relación con la empresa.

Además de analizar pormenorizadamente la actividad que desarrollan los conductores de *Uber*, la sentencia enfatizó cinco aspectos de las conclusiones hechas por el Employment Tribunal que *justificaron su conclusión de que los demandantes trabajaban para y bajo contratos con Uber*, lo que a continuación referimos.

*Primero:* cuando se reserva un viaje a través de la aplicación *Uber*, es esta quien establece la tarifa y los conductores no pueden cobrar más que la tarifa calculada por la aplicación *Uber*. Por lo tanto, es *Uber* el que determina cuánto se les paga a los conductores por el trabajo que realizan.

*Segundo:* *Uber* impone las condiciones contractuales en las que los conductores realizan sus servicios y los conductores no tienen voz en ellos (aparte de elegir cuándo y cuánto trabajar).

*Tercero:* Una vez que un conductor ha iniciado sesión en la aplicación *Uber*, la elección del conductor sobre la aceptación de las solicitudes de viajes está restringida por la empresa. Una forma de hacerlo es controlando la información suministrada al conductor, en tanto no es informado del destino del pasajero hasta que es recogido y, por lo tanto, no tiene la oportunidad de rechazar una reserva sobre la base de que el conductor no desea viajar a ese destino. Otra forma es monitoreando la tasa de aceptación (y cancelación) de las solicitudes de viaje por parte del conductor e imponiendo lo que equivale a una penalización si se rechazan o cancelan demasiadas solicitudes de viaje al desconectar automáticamente al conductor de la aplicación *Uber*, lo cual evita que el conductor trabaje hasta que se le permita volver a iniciar sesión.

*Cuarto:* *Uber* también ejerce un control significativo sobre la forma en que los conductores prestan sus servicios. Uno de los varios métodos mencionados en la sentencia es el uso de un sistema de calificación mediante el cual se pide a los pasajeros que califiquen al conductor en una escala del 1 al 5 después de cada viaje. Cualquier conductor que no mantenga una calificación promedio requerida recibe una serie de advertencias y, si su calificación promedio no mejora, eventualmente terminará su relación con *Uber*.

*Quinto:* Un factor significativo es que *Uber* restringe las comunicaciones entre el pasajero y el conductor al mínimo necesario para realizar el viaje en particular y toma medidas activas para evitar que los conductores establezcan cualquier relación con un pasajero que pueda extenderse más allá de un viaje individual.

A partir de estos factores tomados en conjunto, el tribunal concluyó que el servicio de transporte realizado por los conductores y ofrecido a los pasajeros a través de la aplicación *Uber* está muy estrictamente definido y controlado por la organización. *Los conductores se encuentran en una posición de subordinación y dependencia con respecto a Uber*.

El alto tribunal mencionado resolvió, asimismo, que el tiempo que pasan los conductores trabajando para *Uber* no se limita (como argumenta la organización) a los períodos en los que llevan pasajeros a sus des-

(3) GUIASADO, Héctor César, “El principio de primacía de la realidad en el derecho del trabajo”, DT2020 (noviembre), 5, TR LALEY AR/DOC/3279/2020. El autor hace un exhaustivo análisis de la aplicación de este principio en la práctica.

(4) Con relación al tema puede verse LITTERIO, Lilianna 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 domi-

cilio”, Ed. La Ley, 2020, versión electrónica e impresa, p. 9 a 22.

(5) CAÑIGÜERAL BAGÓ, Albert - MADARIAGA, Javier - POPEO, Clara, “Claves para entender la Economía Colaborativa y de Plataformas en las ciudades”, CIPPEC, disponible en: <http://www.cippec.org/publicacion/claves-para-entender-la-economia->, fecha de consulta: 20/2/19.

(6) BOTSMAN, R., “The sharing economy Lacks a shared definition fast company”, 21/11/13, disponible

en: <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>, fecha de consulta: 20/2/19.

(7) TODOLÍ SIGNES, Adrián, ob. cit., ps. 7-9.

(8) SUPIOT, Alain, de su disertación en el Encuentro Académico: “¿Qué justicia social internacional en el siglo XXI?”, UBA, Facultad de Derecho, 22/10/19.

(9) GALLARDO, Hernán, “Las nuevas relaciones de trabajo en la economía on demand. Análisis del caso insignia: Uber”, *Lecciones y Ensayos*, N° 100, 2018, Depar-

tamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, UBA, p. 193 y ss.

(10) Sobre el tema puede verse autora y ob. cit. en nota 4, p. 26 y ss. y 129 y ss.

(11) Supreme Court of the United Kingdom, “Uber B.V. (“UBV”), Uber London Limited (“ULL”), Uber Britannia Limited v. Yaseen ASLAM, James FARRAR, Robert DAWSON & Others”, 19/2/2021, TR LALEY UK/JUR/1/2021.

tinios, sino que incluye cualquier lapso desde que el conductor inicia sesión en la aplicación dentro del territorio en el que tiene licencia para operar y está listo y dispuesto a aceptar viajes (12).

En las cuatro instancias jurisdiccionales por las que el proceso contra *Uber* atravesó en el Reino Unido se resolvió en similar sentido y con el mismo grado de profundidad, basándose siempre en hechos acreditados (13).

En cuanto a la posición de *Uber* respecto de ese fallo, sorprendió a algunos. Se ha afirmado que el hecho de que la organización multinacional tomara la decisión de cambiar de manera fundamental su sistema en virtud de esta sentencia, en lugar de seguir peleando, puede haber animado a otros a hacer lo mismo (14).

Sin embargo, desde la multinacional se habría expresado que los conductores de *Uber* en el Reino Unido serían tratados como trabajadores, aunque dejando a salvo que la flexibilidad laboral es la máxima que ha venido defendiendo la compañía en todas las regiones en las que opera (15).

No está de más mencionar que en *California* a partir del 1 de enero de 2020 entró en vigor la importantísima ley AB-5 (16), que introdujo una modificación en el Código de Trabajo.

Esta ley aplica la prueba “ABC” en virtud de la cual los trabajadores pueden ser considerados contratistas independientes solo si: (A) están libres del control y dirección de la empresa que los contrató; (B) su trabajo queda fuera del negocio habitual de la empresa; y (C) son contratados para trabajar en un negocio independiente del mismo tipo del de la compañía.

Es importante destacar que esta prueba ya había sido aplicada por la Corte Suprema de California, el 30 de abril de 2018, en el caso de una plataforma de mensajería a domicilio (17).

Con relación al tema brevemente transmitimos que en noviembre de 2020 se aprobó la *Proposición 22* (18) —votada por los californianos y que, según se informa, se logró con la ayuda de una campaña publicitaria multimillonaria—, en virtud de la cual los conductores de *Uber*, *Lyft* y otras compañías similares fueron mantenidos como contratistas independientes, aunque se acordó que las condiciones laborales mejorarían, incluyendo una serie de beneficios limitados (19).

Concretamente, la *Proposición 22* consultaba a los votantes sobre la posibilidad de que los conductores de viajes compartidos y los repartidores “a pedido” quedasen fuera del alcance de la trascendental ley AB-5.

La saga de las operaciones de las empresas de transportación basadas en aplicaciones en el Estado de California tuvo un nuevo giro el 20 de agosto de 2021, cuando la Corte Superior del Alameda se pronunció respecto de la demanda de algunos conductores y de la Unión Internacional de Empleados de Servicios, resolviendo que la mencionada *Proposición 22* en su conjunto no era ejecutable (juez Roesch) (20).

Lo escuetamente relatado es solo una muestra de la tendencia en el derecho extranjero hacia el esclarecimiento y reconocimiento de la relación laboral dependiente entre los trabajadores “a pedido” y las multinacionales que los precarizan cuando los contratan.

Es que cada vez resulta más difícil negar lo innegable y, sobre todo, durante mucho tiempo. La realidad se impone al fraude y la simulación laboral.

Tampoco podemos pasar por alto la *Directiva 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea* adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, que está especialmente atenta a evitar el fraude laboral en el trabajo “a pedido”, y debe ser traspuesta por los Estados miembros a través de las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en ella a más tardar el 1 de agosto de 2022.

En este contexto es interesante señalar la medida legislativa recientemente asumida en España. Además de presumirse la laboralidad de los trabajadores que realizan tareas retribuidas de reparto mediante plataformas digitales, a través del Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo, en España se reformó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificándose el art. 64 relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, incorporando un nuevo párr. d) a su apart. 4.

De este modo se sumó un nuevo derecho a los que el comité de empresa ya tenía. Se trata del derecho a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en

las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Esta novedad normativa, que obliga a brindar información a los representantes de los trabajadores sobre los algoritmos de todas las empresas, de entrada, sorprendió en España.

Todolí Signes sostiene que el comité de empresa (de todo tipo de empresas y no solo de empresas de plataformas) tiene derecho a conocer no solamente si existe algún algoritmo que tome decisiones o influya en las condiciones de trabajo, acceso o mantenimiento del empleo, sino también los parámetros, reglas e instrucciones de funcionamiento de dicho algoritmo o sistema de inteligencia artificial. Y esto, no solamente en plataformas digitales, sino en todas las empresas que usen algoritmos que tengan consecuencias sobre los trabajadores.

Ciertamente la norma es amplia; y, en tanto no distingue, entendemos que la transparencia algorítmica que establece abarca a toda empresa que utilice algoritmos o sistemas digitales en la gestión de las relaciones laborales, entre las que se encuentran las de reparto de productos y transporte de personas a domicilio. Esto, obviamente, respetando la confidencialidad desde el punto de vista del derecho comercial e industrial y a sabiendas de que las plataformas utilizadas son múltiples y las realidades jurídicas difieren (21).

### III. Algunos precedentes jurisprudenciales y de contralor fiscal argentinos

En el presente acápite encaramos el tema a partir de lo que se observa desde el frente jurisdiccional y el de contralor fiscal en nuestro país.

En el orden *jurisdiccional*, recordamos al lector que además de trascendentes sentencias interlocutorias de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que se expidieron a favor de la reinstalación de repartidores de *Repartos Ya* (quienes también son trabajadores plataforma-dependientes), bloqueados en la aplicación durante el período de prohibición de los despidos (22), últimamente han alcanzado relevancia dos fallos de mérito de juzgados nacionales de primera instancia que reconocieron la existencia de relación laboral dependiente en el caso de conductores de *Cabify*.

Si bien ya ha habido algunos pronunciamientos en España, sobre todo en Barcelona, favorables a la calidad dependiente de los trabajadores de *Cabify*, nos encontramos

ahora con dos fallos nacionales de fondo emitidos con tan solo dos días de diferencia entre ellos, que resolvieron la cuestión relativa a la situación de despido en que se colocaron sus conductores reconociendo su calidad de dependientes. A nuestro entender, ambas sentencias son ricas tanto en la apreciación de los hechos como en sus fundamentos jurídicos. Muy ligeramente nos referiremos a ellas.

Aclaremos de entrada que hasta el momento de terminar de escribir el presente artículo esos pronunciamientos no se encontraban firmes. Ambos están pendientes de resolución por el tribunal de Alzada. En efecto, hacia el 9 de diciembre de 2021 se encontraban en el ámbito de actuación de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (23).

No compararemos esas sentencias de primera instancia. Lo importante es que ambas encuentran fundamento en el *principio de primacía de la realidad* al que recurren, tal como desde hace años por nuestra parte venimos sosteniendo.

En tal virtud, y a partir de postulados fácticos contundentes, concluyen en el carácter dependiente que une a los conductores de *Cabify* con la organización, encontrando fundamento jurídico en las normas laborales que conducen a descartar de plano los infundados argumentos de la empresa. Cada una a su manera, lo hace con la misma prolijidad. Por eso, en esta oportunidad nos limitaremos a destacar someramente algunos de los aspectos que refieren.

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 21, el 31 de agosto de 2021, en autos “Bolzan, José Luis c. Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otros s. despido” (24), dio a luz la primera sentencia que en nuestro país reconoce que los conductores de *Cabify* S.A. son trabajadores dependientes.

Tal como corresponde, la jueza interviniente enfatizó que eso es así más allá de las formas, denominación y apariencia jurídica que pudieran otorgar las partes contratantes a la vinculación habida entre sí, en virtud del *principio de la primacía de la realidad*, que se desprende del propio art. 23 LCT. La *presunción* que esta norma contiene opera igualmente aun cuando se utilicen, como en el caso, figuras no laborales para caracterizar el contrato.

Por otra parte, sostuvo que el hecho de que el actor emitiera facturas por la prestación de servicios realizada y estuviese inscripto como responsable monotributista por sí solo

(12) Con relación al tema puede verse, MUNTANER, Pedro, “El Tribunal Supremo Británico establece que los conductores de Uber son trabajadores”, en: *Según Antonio Baylos*, disponible en: <https://baylos.blogspot.com/2021/02/el-tribunal-supremo-britanicoestablece.html>, fecha de consulta: 1/1/2021; ver también: LITTERIO, Liliana Hebe, “El reconocimiento expreso de la contratación laboral de los conductores de Uber. La esperada sentencia de la Suprema Corte del Reino Unido”, *Rubinzal-Culzoni*, 23/04/2021.

(13) Para que no queden dudas, precisamos que se trata de las siguientes cuatro sentencias: 1º) Employment Tribunal of London, “Y. Aslam, J. Farrar & Others v. Uber BV, Uber London Limited and Uber Britannia Limited”, “Uber B.V. (“UBV”)”, *Uber London Limited (“ULL”)*, *Uber Britannia Limited v. Yaseen ASLAM, James Farrar, Robert DAWSON & Others*”, 28/10/2016, TR LALEY UK/JUR/2/2016; 2º) Employment Appeal Tribunal, “Uber B.V. (“UBV”)”, *Uber London Limited (“ULL”)*, *Uber Britannia Limited v. Yaseen Aslam, James Farrar, Robert Dawson & Others*”, 0/11/2017; 3º) Court of Appeal of England and Wales, “Uber B.V. (“UBV”)”, *Uber London Limited (“ULL”)*, *Uber Britannia Limited v. Yaseen Aslam, James Farrar, Robert Dawson & Others*”, 19/12/2018; 4º) Supreme Court of the United Kingdom, “UBER B.V. (“UBV”)”, *Uber London Limited (“ULL”)*, *Uber Britannia Limited v. Yaseen ASLAM, Ja-*

mes Farrar, Robert Dawson & Others”, 19/2/2021, TR LALEY UK/JUR/1/2021.

(14) *BBC News Mundo*, Redacción, “La inédita decisión de Uber en Reino Unido que puede desatar una revolución en la economía gig del mundo”, 17/3/2021, disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-56424582>, fecha de consulta: 15/6/2021.

(15) RODRÍGUEZ, Ana, “Los conductores de Uber en Reino Unido también dejan de ser autónomos”, 17/3/2021, disponible en: <https://hipertextual.com/2021/03/conductores-de-uber-trabajadores-en-reino-unido>, fecha de consulta: 15/6/2021.

(16) *Assembly Bill* No. 5, Chapter 296, *Worker status: employees and independent contractors*, 2019-2020EL texto de la ley AB-5, California Legislative Information, disponible en: [https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5), fecha de consulta: 3/10/19.

(17) Corte Suprema de California, “Dynamex Operations West, Inc v. The Superior Court of Los Angeles County”, 30/4/2018.

(18) Ver, CHEN, Michelle, “Un golpe a los derechos de los trabajadores en California”, noviembre 2020, disponible en: <https://nuso.org/articulo/un-golpe-los-derechos-de-los-trabajadores-en-california-chen/>, fecha de consulta 1/2/2021.

(19) Ver LOPEZ JUÁREZ, Ricardo, “La Proposición 22

que beneficia a Uber y Lyft es inconstitucional”, dice un juez de California, 21/8/2021, disponible en: <https://laopinion.com/2021/08/21/la-proposicion-22-que-beneficia-a-uber-y-lyft-es-inconstitucional-dice-un-juez-de-california/>, fecha de consulta: 11/9/2021.

(20) *Ibidem*.

(21) Con relación a este nuevo derecho previsto en la legislación española puede verse, TODOLÍ SIGNES, Adrián, Nueva “Ley Rider”. Texto y un pequeño comentario a la norma, disponible en: <https://adriantodoli.com/2021/05/12/nueva-ley-rider-texto-y-un-pequeno-comentario-a-la-norma/>, fecha de consulta: 20/5/2021; ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Y llegó la norma que declara la relación laboral de “las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales”. Primeras notas y comentarios al RDL 9/2021 de 11 de mayo”, 18/5/2021, disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/05/y-llego-la-norma-que-declara-la.html>, fecha de consulta: 25/5/2021; MUNTANER, Simón, “Por fin la norma sobre los repartidores de plataformas (La ley “Riders”)”, en *Según Antonio Baylos...*, disponible en: <https://baylos.blogspot.com/2021/05/por-fin-la-norma-sobre-los-repartidores.html>, fecha de consulta, 12/5/2021; LITTERIO, Liliana Hebe, “Real Decreto-ley 9/2021: presunción de laboralidad de los repartidores a través de plataformas y acceso sindical a los algoritmos de las empresas. Su trascendencia para

otros países”, LA LEY 02/08/2021, 1, TR LALEY AR/DOC/2173/2021.

(22) En el sentido expresado puede verse: CNTrab., Sala IV, “Montero Dufour, Matías Nahuel c. REPARTOS YA S.A. s. Medida cautelar”, 02/02/2021, TR LALEY AR/JUR/117/2021, al respecto pueden verse los comentarios de: GÓMEZ ORELLANO, Julio, “La Cámara Nacional del Trabajo ordena la reinstalación de un trabajador de plataforma virtual”, LA LEY 19/03/2021, 4, y LITTERIO, Liliana Hebe, “La relación de las multinacionales con los repartidores a la luz de dos medidas cautelares de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo”, *Rubinzal Culzoni, Rubinzal-Culzoni, RC D 58/2021*, CNTrab., Sala III, “Palacios, Ricardo Gabriel c. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar”, 12/02/2021, al respecto puede verse el comentario de: autora y ob. anteriormente mencionados; CNTrab., Sala I, “Benítez, Ulises Alfredo c. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar”, 25/02/2021; CNTrab., Sala VI, “Sperk, Gonzalo Agustín Ariel c. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar”, 28/04/2021.

(23) Los autos “Bolzan, José Luis c. Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otros s. despido”, ingresaron a la Sala VI el 29/9/2021 y los autos “Scornavache, Víctor Nicolás c. Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otro s. despido”, lo hicieron el 23/9/2021.

(24) TR LALEY AR/JUR/131718/2021.

no desnaturaliza la nota de relación laboral dependiente e insistió en 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.

En ese sentido expresó, con un énfasis que compartimos, que el contrato de trabajo es un “contrato realidad” donde interesan más los hechos que la simple formalidad documental (principio de “primacía de la realidad”).

A esos efectos argumentó que la LCT, en su art. 21, subraya la indiferencia del *nomen iuris* cuando establece que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que se verifiquen las dos prestaciones que la tipifican como figura jurídica.

**Tal como corresponde y a mayor abundamiento puntualizó que el hecho aludido de que el actor extendiera facturación, así como que el vehículo con el cual trabajara fuera de su propiedad y que firmara un contrato comercial que la accionada intentó hacer valer y demás cuestiones formales que se implementaron, no son determinantes a los efectos de calificar la relación jurídica, ya que en la especie se trata de priorizar el principio de la realidad. En efecto, estas circunstancias en nada afectan la subordinación laboral acreditada.**

Asimismo, la magistrada descartó de plano la tesitura de la accionada cuando invocara la *teoría de los actos propios* con relación al actor, en tanto ya ha sido larga y unánimemente dicho en doctrina y jurisprudencia que esa teoría en nuestra materia es de aplicación restrictiva, habida cuenta de la desigualdad que generalmente existe entre las partes contratantes. Por ello en el presente caso encontró configurada sin reparos la situación contemplada en el art. 14 de la LCT y, por ende, la nulidad de las cláusulas acordadas por las partes que resultaban perjudiciales para el actor, conforme lo dispuesto por los arts. 7º, 9º, 12, 13, 14 y concordantes de la LCT.

Desde esta perspectiva, la jueza consideró que habiendo sido requerida la regularización de la relación laboral por parte del conductor, frente al rechazo de tal solicitud por la demandada, se tornó justificado el despido indirecto que aquel efectivizó, atento a que la ausencia o incorrecta registración del vínculo constituye una injuria de suficiente entidad como para disolver el vínculo (arts. 242 y 243 de la LCT).

Al mismo tiempo extendió la responsabilidad por los créditos que le reconoció al conductor, en forma solidaria, no solo a *Cabify* como sociedad empleadora, sino también a su presidente.

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 77 el 2/9/2021 también se pronunció en los autos “Scornavache, Víctor Nicolás c. Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otro s. despido” (25) de modo favorable al reconocimiento de la calidad dependiente del conductor de *Cabify* demandante.

El juez recurrió de entrada al “principio de realidad” que informa la disciplina laboral y obliga al magistrado a atender a la verdadera

situación creada, más que a las formas escogidas.

En consonancia con ese principio afirmó en forma categórica y sin rodeos que en el caso: “Se trata de una *relación de subordinación laboral en su máxima pureza*.” El vínculo no tiene nada de asociativo, como lo sostiene la demandada.

Esta presencia de la dependencia más extrema en este tipo de relaciones, por nuestra parte, la tenemos clara desde que comenzamos a investigar de cerca la relación laboral de los plataforma-dependientes.

El magistrado ponderó, asimismo, que efectivamente se trató de una *prestación de servicios “por cuenta ajena”*, pues fue inherente al objeto social de *Cabify S.A.*, siendo esta la que se benefició del trabajo desplegado y abonó la remuneración en forma habitual.

Señaló que esto se refuerza, si se advierte que no se acompañó a la causa prueba alguna que demostrase que el actor fuese titular de una organización empresarial propia.

Como no podía ser de otra manera, se ocupó de hacer notar que el hecho de que la asignación de viajes, así como el control de cumplimiento de los parámetros contractuales, sea efectuado algorítmicamente, en forma hasta automática, no soslaya que se trate del ejercicio de facultades de dirección.

Advirtió, asimismo, que la percepción continua y habitual de sumas de dinero a cambio de trabajo personal resultaba indicativo de la existencia de una relación de carácter subordinado, la que no aparecía contradicha por las formas instrumentadas por las partes.

**En este marco interpretativo, que en verdad valoramos, admitió que no puede asignársele trascendencia alguna a la emisión de facturas, pues lo determinante para calificar el vínculo radica en los hechos tal como se suceden y no en lo que las partes quieren decir de su relación o las denominaciones o formas que, de buena o mala fe, adopten para poner un velo sobre lo realmente ocurrido. Antes bien, entendió demostrado que la facturación era una exigencia de la empresa demandada para ocultar la verdadera naturaleza de la relación.**

El juez no albergó dudas de que la sociedad se valió del fruto de los servicios personales que el actor brindó, para generar utilidades en el marco del despliegue de su actividad productiva habitual. Todo ello, a cambio del pago de una suma de dinero.

Y, más todavía, introdujo la existencia de *dependencia económica en estado puro*. En ese sentido explicó que el empresario se incorporó al mercado con su propio medio de producción y se beneficiaba con las ganancias que la particular dinámica del mercado le generaba. El medio de producción que el trabajador comprometía en el contrato era su propio cuerpo o, por ser más genéricos, su capacidad de trabajo, siendo solo acreedor a la remuneración pactada. Ninguna injerencia tenía el trabajador en las decisiones adoptadas por el empresario.

El magistrado evaluó que estas particularidades esenciales, que configuran el basamento socioeconómico del contrato de

trabajo, no desaparecen por el hecho de que el trabajo sea prestado por una persona que sea titular de un automóvil.

En definitiva, concluyó que el vínculo que unió a las partes resultó encuadrado en los arts. 21 y 22 de la LCT e hizo lugar al reclamo del demandante que, frente a la carencia total de registro de la relación laboral y el rechazo de la solicitud de registro por la demandada, se consideró injuriado y despedido. No prosperó, en cambio, la demanda contra el codemandado, entre otras cosas porque no revestía el carácter de representante legal de *Cabify S.A.* en el período en el que se desarrolló la relación laboral con el actor.

Alejándonos ahora del plano jurisdiccional, en otro orden de actuación, el *administrativo*, vale la pena señalar que el 18 de junio de 2021 el Subsecretario Técnico, Administrativo y Legal del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires aplicó, con sólidos fundamentos tanto jurídicos como fácticos, multas millonarias a las compañías de reparto a “pedido” a través de aplicaciones Repartos Ya S.A. (*PedidosYa*) (26); Rappi Arg. S.A.S. (*Rappi*) (27) y Kadabra S.A.S. (*Glovo*) (28), en virtud de las actas de infracción labradas por no haberse exhibido ante la Dirección de Inspección Laboral del mencionado Ministerio la documentación laboral requerida con base en los relevamientos efectuados (29).

Traemos esto a colación porque el “modelo” de negocios y por lo tanto el tratamiento de los trabajadores, como hemos visto de entrada, es similar en el caso de las compañías de reparto de productos y las de transporte de personas a domicilio. Y en el caso de las firmas de reparto mencionadas en el párrafo anterior los recursos judiciales interpuestos por todas ellas fueron desestimados por las respectivas sentencias de distintos Tribunales del Trabajo de la ciudad de La Plata, los N° 1 (30), N° 2 (31) y N° 4 (32), que dieron pormenorizada cuenta de la relación de dependencia de sus trabajadores y desecharon las argumentaciones a las que siempre recurren las empresas para fundar la inexistente autonomía que invocan.

Concretamente, con relación a los conductores de *Uber* viene bien reparar, asimismo, en la actuación sustanciada a nivel nacional a través de un trabajo conjunto de fiscalización de dos de las direcciones generales de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), la Impositiva y la de Seguridad Social, que el 29/4/2019 les reclamaron a *Uber Argentina SRL* y otras empresas integrantes del conjunto económico (mediante una notificación publicada en el Boletín Oficial) sumas millonarias en concepto de aportes y contribuciones adeudados correspondientes al Régimen Nacional de la Seguridad Social (33).

De lo aquí expuesto resulta el reconocimiento por parte de la AFIP del carácter laboral dependiente del vínculo que une a *Uber* con sus conductores. Únicamente por ese motivo el organismo podía reclamarle a la empresa el pago de las deudas que registraba por la falta de ingreso de las cargas sociales correspondientes al período inspeccionado.

**Queda claro que los incumplimientos de las multinacionales no solo perjudican a los trabajadores plataforma-dependientes, sino**

**también a las arcas públicas, porque esas firmas evaden los ingresos que les corresponde realizar al Fisco (34).**

#### IV. ¿Por qué complicar las cosas cuando son tan claras?

Evidentemente, cada vez cuesta más mantener enmascarada la realidad. Cuando tanto la realidad como las normas aplicables son claras, no vemos por qué habría que complicar las cosas.

En el *orden nacional* en nuestro país hay unos cuantos proyectos en danza en torno a un eventual estatuto especial (35).

En el escenario de las normas legales proyectadas, sin particularizar en ninguna de ellas, aparecen unas cuantas que se ocupan de estos trabajadores “a pedido”, sobre todo de los repartidores. Ello en tanto, a nuestro criterio equivocadamente, algunos entienden que los conductores tienen mayor disponibilidad económica, porque son propietarios de un automóvil, dejándolos afuera de una eventual regulación especial para trabajadores “a pedido” a través de plataformas digitales.

Vale la pena observar que la mayoría de esos proyectos los consideran trabajadores dependientes. Se habla, incluso, de iniciativas proyectadas desde la AFIP en este mismo sentido. Sin embargo, no tenemos conocimiento hasta el momento de cuál será el destino que correrán los proyectos normativos, uno de ellos con origen en el Poder Ejecutivo Nacional.

Sabido es que en nuestro derecho no existen categorías intermedias, como trabajadores autónomos económicamente dependientes; *parasubordinados* o, casi dependientes, como en otros países. Estas antiguas figuras han servido para esconder el fraude laboral. De cualquier modo, si alguna vez se instauraran en la Argentina, para nosotros los trabajadores que nos ocupan continuarían siendo lisa y llanamente dependientes, sin dar más vueltas, en razón de la subordinación extrema que exhibe su prestación.

Consecuentemente, a nuestro entender la relación entre los trabajadores plataforma-dependientes y las multinacionales que los contratan se rige por la ley nacional y la ley nacional es la Ley de Contrato de Trabajo y las normas complementarias, dado que, como hemos visto, en estos casos se configuran las notas típicas de la relación laboral subordinada.

Nada de esto significa acordar o no con el sistema laboral argentino, pero, sí, no hacer diferencias entre iguales. Tampoco significa demonizar a las organizaciones que dan trabajo, sino simplemente exigirles que cumplan con la legislación laboral y de seguridad social, como cualesquiera otras.

**Tenemos la convicción de que respecto de estos trabajadores opera la presunción a favor de la existencia de contrato de trabajo contenida en el art. 23 del mencionado cuerpo normativo, así como también el reconocimiento de los derechos colectivos del trabajo y los de la seguridad social.**

**Por eso consideramos que la finalidad de un régimen especial (complementado, en su caso, por la negociación colectiva) jamás puede ser la de recortar derechos ni conce-**

(25) TR LALEY AR/JUR/152207/2021.

(26) Resolución N° 1856/2021.

(27) Resolución N° 1858/2021.

(28) Resolución N° 1855/2021.

(29) Sobre el tema puede verse, LITTERIO, Lilitiana Hebe, “La otra cara del incumplimiento de las compañías de trabajo “a pedido” a través de aplicaciones: las deudas con la AFIP”, TR LA LEY 02/09/2021, 1.

(30) TTrab. N° 1, La Plata, “Repartos Ya S.A. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 24/11/2021, TR LALEY AR/JUR/185244/2021.

(31) TTrab. N° 2, La Plata, “Ministerio de Trabajo c/RA-PPI Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”, 29/9/2021, TR LALEY AR/JUR/152186/2021.

(32) TTrab. N° 4, La Plata, “Kadabra SAS c. Ministerio de Trabajo s/ apelación de resolución administrativa”,

9/9/2021, TR LALEY AR/JUR/140601/2021.

(33) Con relación el tema puede verse autora y ob. cit. en nota 4, p. 152 y ss.

(34) Al respecto puede verse autora y ob. cit. en nota 29.

(35) Con relación al tema puede verse, LITTERIO, Lilitiana Hebe, “A la espera de la regulación del trabajo plataforma-dependiente a nivel nacional. Proyec-

tos en danza”, LA LEY 19/08/2020, 1; TR LALEY AR/DOC/2660/2020. Con relación al ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, puede verse, LITTERIO, Lilitiana Hebe, “La nueva ley de CABA sobre los trabajadores plataforma-dependientes de reparto a domicilio”, La Ley CABA 2020 (nov.), 1; TR LALEY AR/DOC/3366/2020.

der beneficios mínimos, sino exclusivamente la de ocuparse de las particularidades, sin menguar el carácter laboral del vínculo ni intentar introducir disposiciones que a través de algún subterfugio, a la larga, permitan ponerlo en duda.

Se trata de regular lo atinente al uso de la plataforma y los algoritmos como herramientas utilizadas por el empleador, que es lo que puede conferirle una característica particular a la relación.

También deberían atenderse los alcances de la nueva terminología que las aplicaciones trajeron de su mano, por ejemplo, el *logueo*, la activación, el *rankeo* con base en calificaciones digitales, la reputación *online* y la excelencia digital, el bloqueo temporal y el definitivo, todo lo cual funciona en un nefasto sistema de castigos y premios.

Aguardamos que, a la hora de legislar, si es que esa hora llega, esta dependencia laboral que se exhibe sin tapujos no encuentre a la Argentina mirando para otro lado.

Justamente en este lugar nos parece oportuno acercar la opinión que Juan Carlos Fernández Madrid nos brindó, cuando le hicimos una entrevista personal a la hora de escribir nuestro libro sobre los trabajadores plataforma-dependientes. Nos dijo que el Derecho del Trabajo tradicional les cabe, aunque podrían ser regulados por cierto régimen especial; pero enfatizó que solo para protegerlos, nunca para explotarlos. No se puede pretender, sostuvo, que estos trabajadores sean “emprendedores” o “autónomos”; y además de afirmar que esto se trata de fraude laboral, literalmente agre-

gó que tal temperamento le “parece una he-rejía” (36).

Recientemente, con motivo del merecido homenaje que se le ofreció al maestro, insistió en la misma dirección. No solo reconoció públicamente lo que piensa, sino que expresó lo que debe hacerse. Rescatamos aquí solo algún concepto vertido, aunque en forma muy abreviada.

El jurista y excamarista afirmó que la actividad del Estado puede lograr una reversión del proceso —que muchos anuncian— de deterioro del Derecho del Trabajo. Lo que hay que hacer es una adecuación para bien, no recurriendo al *trade* u otras figuras contractuales que solapan la dependencia y son fraudulentas. La legislación no debe crear nuevas figuras que perjudiquen al dependiente, sino que debe reafirmarse la legislación protectora (37). No albergamos duda alguna al respecto.

De cualquier modo, no podemos adelantarnos al futuro. Desconocemos qué política normativa se adoptará en la Argentina. Esperamos que no sea distinta a la que gran parte del mundo ha dado a conocer a través de sus sentencias y en algunos casos también a través de su normativa.

Más todavía, el 9 de diciembre de 2021 desde la Comisión Europea se comunicó una Directiva propuesta, que pretende garantizar que a las personas que trabajan a través de plataformas digitales se les reconozca la situación laboral que corresponde a su modalidad de trabajo real (38). Esto todavía está en sus albores.

Concretamente, con relación a los conductores de *Cabify*, por nuestra parte resaltamos los contenidos de ambas sentencias de primera instancia a las que hemos prestado especial atención, porque resolvieron las cosas como corresponde y, a nuestro modo de ver, lo hicieron claramente. Es que han hecho gala del principio de primacía de la realidad, por algunos “devaluado”; y en tal virtud resolvieron, conforme a los hechos comprobados que a todas luces exhibían, que los conductores estaban integrados a una organización empresarial ajena.

Esto significa que sacaron a la luz la realidad tapada por múltiples técnicas fraudulentas y le aplicaron el derecho que regula a los trabajadores dependientes, es decir, la LCT y normas concordantes.

Es que por imperio del principio que rige en materia laboral de *primacía de la realidad* deben prevalecer los hechos verificados en la causa sobre las formalidades o apariencias, más allá de lo que las partes hayan pactado o entendido convenir; y aun sin necesidad de examinar el grado de intencionalidad o responsabilidad de cada una de ellas (39).

Claro que, a nivel judicial, en la Argentina todavía no está dicha la última palabra en la materia que nos ocupa. Esto acaba de empezar, pero empezó bien, por cierto, tanto a través de varias sentencias interlocutorias de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, como de pronunciamientos de mérito de primera instancia, a todos los cuales nos hemos referido.

Estamos a las puertas del reconocimiento judicial de la dependencia contractual de cualquier trabajador plataforma-dependiente que presta servicios “a pedido” a través de aplicaciones digitales bajo condiciones similares.

No sabemos cuál será la decisión final de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Lo que sí, nos preguntamos: ¿por qué complicaría las cosas cuando son tan claras?; y no hallamos ninguna razón ni respuesta valedera.

(36) El contenido de la entrevista personal que le realizamos se encuentra en: autora y ob. cit. en nota 4, p. 214.

(37) Del homenaje a Fernández Madrid, Juan Carlos, 3/10/2020, disponible en: <https://www.youtube.com/c/GrupodeEstudiosdeDerechoSocial>, fecha de consulta 3/10/2020.

GrupodeEstudiosdeDerechoSocial, fecha de consulta 3/10/2020.

(38) Comisión Europea, *Propuestas de la Comisión para mejorar las condiciones laborales de las personas que*

*trabajan a través de plataformas digitales*, 9/12/2021, disponible en: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6605), fecha de consulta: 9/12/2021.

(39) Entre otros, SC Buenos Aires, “Abbondanza c/ Pacha Kin SRL”, 03/08/1993, TR LALEY AR/JUR/1089/1993; ídem, “Maciel c/ Sancor Cooperativas Unidas Ltda.”, 09/05/2012, JUBA, L. 97.480.