



En la ciudad de La Plata, fecha impuesta por firma digital, se reúnen los Jueces que integran el Tribunal del Trabajo N° 2, **Carlos Mariano Nuñez, Julio César Elorriaga y Juan Ignacio Orsini**, con la presidencia de este último, a efectos de dictar **sentencia** en la causa N° **49.930**, caratulada “*Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa*”. Con arreglo a lo dispuesto en los arts. 168 y 171 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, resultó el siguiente orden de votación: Jueces **Orsini-Nuñez-Elorriaga**.

El Tribunal decidió plantear de las siguientes cuestiones:

Primera: ¿Es procedente el recurso de apelación interpuesto?

Segunda: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

I. Antecedentes

1. Conforme surge de la documental obrante en el expediente, con fecha 18/6/2021, basándose en las actas de inspección añadidas en formato digital, el Subsecretario de la Subsecretaría Técnica, Administrativa y Legal del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires dictó la Resolución 2021-1858-GDEBA-SSTAYLMTGP, por medio de la cual aplicó a “RAPPI ARGENTINA SAS” una multa de \$16.426.800 (pesos dieciséis millones cuatrocientos veintiséis mil ochocientos), por infracción a los arts. 52, 128 y 140 de la Ley de Contrato de Trabajo, 7 de la ley 24.013, 27 de la ley 24.557, 2 de la Resolución 299 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y de las Resoluciones 135/2020 y 151/2020 del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

En tal sentido, la autoridad administrativa consideró encuadrada la conducta de la empresa en los arts. 5 y 9 del Anexo II del Pacto Federal del Trabajo (ratificado por ley 12.415), imputándole los siguientes incumplimientos a las normas laborales:



(i) no haber exhibido el libro especial del art. 52 de la L.C.T. en relación a 65 trabajadores relevados; (ii) no haber exhibido los recibos de pagos de haberes exigidos por los arts. 128 y 140 de la misma normativa en relación a esos mismos operarios; (iii) no haber exhibido las constancias de afiliación a la A.R.T. de esos empleados; (iv) no haber presentado las constancias de entrega de elementos de protección personal exigidos por la Res. N° 299/11 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo a los mentados trabajadores; (v) no haber confeccionado ni implementado el protocolo de higiene y seguridad en el trabajo relativo a la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, inobservando, en relación a los mismos empleados, las resoluciones ministeriales 135/2020 y 151/2020.

2. En la primera de las actas de inspección (labrada el 13/8/2020, identificada como MT-0636-32 PARTE A) la autoridad administrativa del trabajo intimó a la empresa para que, el día 26/8/2020, presentase la documentación laboral y sanitaria exigida en la sede de la Subsecretaría de Inspección del Trabajo (sita en calle 7 N°370 de La Plata).

Con todo, la empresa se presentó el 28/8/2020, constituyó domicilio en la ciudad de La Plata y efectuó un descargo, mas no puso a disposición del Ministerio la documentación laboral que le había sido reclamada.

Por tal razón, con fecha 16/9/2020 la autoridad laboral, ponderando que la empresa incumplió el requerimiento formulado, labró el acta de infracción y dispuso el auto de apertura del sumario (Acta 2020-21175037-GDEBA-DILMTGP), decisión que fue notificada a la empresa imputada el 25/9/2020, en el domicilio constituido en la ciudad de La Plata.

Posteriormente, la empresa volvió a presentar el descargo y ofreció prueba, constituyendo domicilio en la ciudad de San Isidro.

Sin embargo -ponderó la autoridad laboral- habiendo vencido el plazo establecido en el art. 59 de la ley 10.149, la empresa imputada no produjo la prueba ofrecida, por lo que se dispuso la preclusión del período probatorio y el cierre del



sumario, elevándose el expediente al funcionario encargado de dictar la resolución definitiva.

3. En lo que respecta al domicilio, destacó el Ministerio que, en tanto el relevamiento de los trabajadores fue realizado en diversas localidades de la Provincia (La Plata, Quilmes, Avellaneda, Lanús, Vicente López, Ramos Mejía, Lomas de Zamora, Banfield, Martínez, San Isidro), y la empresa tiene domicilio en la ciudad de Buenos Aires, fue requerida a presentar la documentación en la sede ministerial de la ciudad de La Plata, en donde fue labrada el acta de infracción, y en donde la propia empresa había constituido originalmente su domicilio.

Sobre esa base, y por aplicación del art. 88 bis del decreto 6409/84, la autoridad administrativa desechó la pretensión de la empresa de tener por válidamente constituido el domicilio en la localidad de San Isidro, y consideró que subsistía vigente el primigeniamente constituido por la empresa en la localidad de La Plata.

4. En el descargo presentado en sede administrativa, la empresa sostuvo, en lo sustancial, que los trabajadores por los cuales se le requirió la documentación laboral no tienen relación de dependencia alguna con ella.

Destacó que “Rappi” simplemente utiliza una plataforma virtual (“app”) que facilita la intermediación entre los usuarios que utilizan la plataforma, los comercios que venden sus productos, y las personas que realizan el reparto de los encargos, quienes actúan como repartidores independientes, pudiendo aceptar o no, libremente, a su cuenta y riesgo, en carácter de mandatarios, realizar la gestión del encargo, a cambio de un pago en dinero por parte del consumidor, todo ello mediante el uso de la plataforma.

En suma, la empresa sostuvo que los “rappitenderos” son trabajadores libres e independientes que desempeñan un trabajo autónomo, por lo que no media entre ellos y la empresa una relación de trabajo alcanzada por la normativa laboral.



5. Con todo, la autoridad administrativa del trabajo refutó esos argumentos, y resolvió que los repartidores de mercaderías comercializadas a través de la plataforma explotada por la empresa imputada son trabajadores dependientes vinculados a ella mediante un contrato de trabajo alcanzado por el art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para así decidir ponderó, en primer lugar, que resultaba aplicable al caso a presunción del art. 23 del citado texto legal, toda vez que, habiendo percibido los inspectores laborales que las personas que realizaban los encargos en la vía pública prestaban servicios en favor de la empresa, debía presumirse el carácter laboral de la vinculación, recayendo sobre ésta la carga de acreditar la existencia de circunstancias o relaciones que demostrasen lo contrario.

En ese trance, con cita de jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, descartó de plano la autoridad laboral el argumento defensivo de la empresa fincado en que el Ministerio carecía de la protestad de aplicar e interpretar las normas laborales.

Sentado ello, precisó que, pese a la utilización de nuevas tecnologías (como las plataformas basadas en la geolocalización) la actividad desarrollada por los trabajadores relevados, no es novedosa, pues no es otra que el reparto a domicilio de mercaderías o mensajería.

Añadió que si bien la actividad se gestiona en línea, se ejecuta fuera de ella, de manera local y a cargo de personas que la llevan a cabo (“riders”), a las que la empresa les puede hacer un seguimiento por GPS para controlar cuanto tiempo tardan en llegar a destino, efectuarle reclamos, etc, modalidad laboral que -precisó- se incrementó con la pandemia del COVID-19, siendo posible advertir la circulación en la vía pública de muchos trabajadores identificados con los uniformes de ese tipo de empresas.

Sobre esa base, en la inteligencia de que, más allá de la modalidad tecnológica aludida, la labor desplegada por los “riders” no es sino la consuetudinaria



actividad de reparto desde el comercio hacia el domicilio del consumidor, con la diferencia de que la empresa ejerce sus facultades de dirección y organización empresaria mediante la plataforma digital, la autoridad administrativa del trabajo encuadró en forma expresa a los 65 operarios relevados como trabajadores dependientes.

Agregó, para reforzar esa decisión, que pese a la declamada “flexibilidad” de horarios de trabajo postulada por la empresa, los repartidores se ven obligados a trabajar durante jornadas que exceden las ocho diarias y las cuarenta y ocho horas semanales de labor, sin gozar de los descansos y francos correspondientes. Como asimismo, que han sido obligados a inscribirse como “monotributistas” y les son negados los derechos mínimos asegurados por la legislación laboral y de la seguridad social, resultando alarmante, en particular, la ausencia de cobertura frente a accidentes de trabajo.

Dijo, asimismo, que los avances tecnológicos y las nuevas modalidades laborales no pueden soslayar los principios fundamentales del Derecho del Trabajo reconocidos constitucional y convencionalmente.

Luego, continuó, el ejercicio de las facultades de organización y dirección de la empresa (que ampara la implementación de modalidades como la utilización de nuevas tecnologías) encuentra su límite en el orden público laboral y en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por aplicación del principio de primacía de la realidad, y valorando, asimismo, que, pese a que alegó haber suscripto con los repartidores sendos contratos de locación de servicios, la empresa no produjo prueba alguna para desvirtuar el carácter laboral de las relaciones, la autoridad laboral ratificó el carácter laboral de las vinculaciones.

Con todo, ponderó, como indicios adicionales demostrativos de la laboralidad de los vínculos: (i) que los operarios reciben órdenes e instrucciones de “Rappi”; (ii) que utilizan vestimenta con el logo de la empresa; (iii) que los pagos que reciben por



su trabajo les es abonado por “Rappi”, y constituye su fuente principal de ingresos; (iv) que reciben sanciones en caso de no cumplir con las órdenes impartidas por la empresa (les quitan puntos o los bloquean) e incluso puede dar por terminado el vínculo de manera unilateral sin aviso previo, dándolos de baja del sistema informático.

Además, resaltó el Ministerio que la invocada falta de exclusividad de los repartidores no excluye la existencia de la relación de trabajo, surgiendo indudable que se trata de un vínculo *in iure personae*, en el que se verifica -explicó, con cita del Profesor Ricardo J. Cornaglia- la consecuencia principal de todo contrato de trabajo: la apropiación de la actividad humana y de una parte de la personalidad del trabajador, todo lo cual demuestra -a juicio de la autoridad administrativa del trabajo bonaerense- que “*se encuentran presentes todos los elementos jurídicos típicos de una relación de empleo*”.

Sobre esa base argumental, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires resolvió aplicar a “Rappi Arg. SAS” la aludida multa por infracción a la normativa laboral arriba especificada.

6. Contra dicha resolución, la empresa dedujo, con fecha 25/6/2021, recurso de apelación, en los términos del art. 61 de la ley 10.149.

Plantea los siguientes agravios:

a. En primer lugar, y pese a haber practicado el depósito previo del importe de la multa que exige el art. 61 de la ley 10.149, plantea la inconstitucionalidad de esa norma (fs. 147/154).

Dice que el requisito de pago previo vulnera las garantías de propiedad, debido proceso y acceso a la justicia.

Con invocación de normas de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como de ciertos precedentes judiciales, afirma que la



imposición del pago previo como recaudo para cuestionar la multa es inconstitucional, pues vulnera las garantías judiciales allí establecidas.

Alega que el acceso a la justicia no puede quedar sujeto a la capacidad económica del interesado, que debería soportar, si no puede pagar previamente la multa, la sanción impuesta, quedando clausurada la discusión sobre su validez.

Sobre esa base, peticiona que se restituya la suma depositada, con más los intereses correspondientes, y la imposición de costas al Ministerio de Trabajo.

b. En segundo orden, afirma que la resolución resulta arbitraria, pues vulneró el derecho de defensa de la empresa y la desapoderó de gran parte de su patrimonio. Cuestiona, además, la competencia del Tribunal para intervenir en el caso (fs. 154/155).

Peticiona que, como se constataron supuestas infracciones en distintas localidades de la Provincia de Buenos Aires (entre ellas, en la localidad de San Isidro), se remitan las actuaciones a *“la Mesa de Entradas del Fuero del Trabajo de la Localidad de San Isidro”*, a fin de que *“sortee el Tribunal del Trabajo que deberá entender en estas actuaciones”*, toda vez que el art. 61 de la ley 10.149 establece que las multas podrán apelarse ante el Tribunal del Trabajo donde se cometió la infracción, lo que es refrendado por el art. 15 del decreto 6439/1984 (fs. 154/155).

c. En tercer lugar, plantea *“la nulidad de las notificaciones y de las actuaciones”* (fs. 157/162).

Postula que deben anularse las notificaciones dirigidas a la empresa en el domicilio que ésta constituyó en La Plata, y, por tanto, decretarse la nulidad de todo lo actuado en consecuencia.

Dice, en lo sustancial, que no fue notificada válidamente la resolución que dispuso la apertura a prueba del sumario.

Explica que si bien la empresa constituyó domicilio en La Plata y efectuó su descargo con fecha 20/8/2020, luego constituyó un nuevo domicilio en San Isidro,



habida cuenta que algunas de las infracciones imputadas fueron detectadas en esa ciudad.

Con todo, la autoridad administrativa no aceptó ni rechazó ese nuevo domicilio, y notificó aquella disposición en un domicilio que no se encontraba vigente, vulnerando el derecho de defensa, e ignorando lo dispuesto en el art. 26 de la ley 7647/70.

Sobre esa base, postula que todo lo actuado con posterioridad a la constitución de domicilio en San Isidro resulta nulo, por lo que debe prosperar el “incidente de nulidad planteado”.

d. En otro orden, afirma que debe decretarse la nulidad del procedimiento en virtud de que no pudo tener acceso al expediente por la vigencia de las normas que restringieron la circulación en el marco de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia del COVID-19 (fs. 162/169).

Dice, en esa línea, que el DNU 297/20 dispuso el aislamiento social, preventivo y obligatorio, y que el decreto 132/20 declaró la emergencia sanitaria en la Provincia de Buenos Aires por el plazo de 180 días, mientras que el decreto 167/20 estableció la suspensión de los procedimientos y plazos administrativos, medidas que fueron prorrogadas por numerosas normas posteriores.

Alega que el Ministerio de Trabajo “forzó el transcurso de los plazos en plena clausura de actividades” y decretó la preclusión del plazo para producir pruebas, impidiendo además que la empresa controlara la “prueba testimonial” practicada a los supuestos trabajadores.

Añade que la actividad de la autoridad administrativa del trabajo no puede ser considerada como “esencial” en los términos de la normativa de emergencia sanitaria, y que la reanudación de los plazos debió haber sido notificada en su domicilio real, lo que nunca ocurrió, vulnerándose su derecho de defensa.

Luego, si bien es cierto que las normas en cuestión prescriben que se consideran válidos los actos cumplidos durante la suspensión, debió notificarse a la



empresa, en lugar de llevar a cabo un “trámite casi clandestino”, máxime cuando, pese a que concurrió a la sede donde tramitaba el expediente, nunca pudo tomar vista de las actuaciones.

Sobre esa base, pide se decrete la nulidad de todo lo actuado a partir de la presentación del descargo.

e. Plantea también la nulidad de todas las actas de relevamiento de trabajadores por “defectos formales” (fs. 169/171).

Dice que las actas no cumplen con las exigencias del art. 54 de la ley 10.149, pues no identifican cuál fue la supuesta infracción cometida, ni refieren la norma infringida.

Agrega que las actas no se limitan a constatar o reflejar hechos objetivos, sino que “se da por asumida la existencia de una relación laboral” que es inexistente.

Refiere que los inspectores dieron por sentado, a juzgar por las preguntas que formularon, que estaban frente a relaciones de trabajo, cuando, en rigor, la facultad de encuadrar jurídicamente los hechos corresponde a los jueces, todo lo cual justifica, en su criterio, la nulidad de las actas.

f. Independientemente del planteo anterior, pide la nulidad de ciertas actas en particular (fs. 171/177).

Así, refiere que algunas de las actas portan errores materiales en la hora consignada, otras refieren como fechas de ingreso de los trabajadores momentos previos al lanzamiento de la plataforma, contienen errores en el DNI del repartidor, contemplan a personas que nunca fueron registrados en la empresa, o no fueron dados de alta, o habían diligenciado pedidos, entre otras presuntas irregularidades que destaca.

Pide, en concreto, que se declare la nulidad de esas actas y/o se deje sin efecto las multas aplicadas en relación a esos casos.

Y si bien reconoce que debe asignarse valor probatorio a las aseveraciones consignadas por los funcionarios ministeriales en las actas, solicita ser relevado de la



producción de la prueba en contrario, liberándosela de la prueba de “hechos negativos”.

g. Considera que la multa impuesta resulta arbitraria, toda vez que se ordena inscribir a personas que no son trabajadores dependientes de la empresa (fs. 177/180).

Afirma que la resolución es injusta, pues carece de debida motivación y vulnera el derecho de defensa, por lo que no resulta una derivación razonada del derecho vigente.

h. Expresa que existe “litispendencia” y que la sanción es ilegal porque el órgano administrativo se excedió en sus atribuciones (fs. 180/186).

Reitera que la autoridad administrativa laboral “carece de facultades para determinar si existe -o no- relación de dependencia”, potestad excluyente de los jueces.

Desde otra óptica, afirma que el Ministerio de Trabajo de la Nación tiene “preeminencia” para resolver las cuestiones debatidas en autos, ya que se está sustanciando dentro de su ámbito distintos expedientes vinculados a la temática debatida en el caso.

Agrega que también hay casos similares en “el Ministerio de Trabajo de Rosario, Santa Fe”, lo que evidencia que la empresa está siendo juzgada por “el mismo hecho” más de una vez, lo que contraría el principio non bis in idem y pone el peligro “la seguridad jurídica de toda la Nación”.

Manifiesta que, aunque se refieran a personas distintas, la multiplicidad de procesos genera el riesgo de una “doble imposición” en casos que tienen identidad “de sujeto, de hecho y de fundamento”.

Luego, postula, esas “pretensiones conexas” debe sustanciarse en un proceso único, por razones de economía procesal, y a fin de evitar decisiones contradictorias.

En consecuencia, pide que, verificándose una situación de “litispendencia”, este Tribunal ordene la “acumulación” del presente procedimiento con los



expedientes que dice se están sustanciando en el Ministerio de Trabajo de la Nación y en el “Ministerio de Trabajo de Rosario”.

Más adelante, insiste en que la decisión acerca de la existencia de relación laboral entre “Rappi” y los repartidores le corresponde en exclusiva al Poder Judicial, excediendo las potestades del Ministerio de Trabajo. Afirma, con cita de fallos laborales, que, al ejercer la función de inspección laboral, la autoridad administrativa carece de la potestad de interpretar los textos legales, por lo que deben abstenerse de intervenir cuanto resulte controvertida la inteligencia de una norma.

j. Aduce que la resolución adolece de “arbitrariedad manifiesta”, pues el Ministerio llevó a cabo una “tendenciosa metodología de investigación”, prejuzgando y vulnerando el derecho de defensa (fs. 186/233).

Destaca que la inspección debe reputarse nula, toda vez que se habría hecho interrogando a personas que estaban en la calle portando alguna indumentaria alusiva a la empresa, sin que se haya dado aviso a la empresa para fiscalizar y presenciar la inspección. Agrega, en esa línea, que la inspección de trabajadores “encontrados en la calle” y no en establecimiento de la empresa “ha sido tendenciosa y maliciosa”.

Refiere que la empresa desconoce el relevamiento realizado “por no constarnos su veracidad y autenticidad”.

Dice que la autoridad administrativa había predeterminado sancionar a la empresa, incurriendo en prejuzgamiento, formulando un relevamiento con preguntas tendenciosas, omitiendo abordar las defensas por ella esgrimidas en el descargo que presentó en tiempo y forma. Refiere, en ese sentido, que los inspectores formularon preguntas que denotan una “clara parcialidad” y una inducción para que los repartidores dieran la respuesta pretendida por la administración. Sobre esa plataforma, analiza cada una de las preguntas formuladas, y expresa como deberían haber sido formuladas (y respondidas) se acuerdo a su criterio. Insiste en que el procedimiento es irregular porque “las personas relevadas fueron encontradas en la calle, es decir no en un establecimiento de mi poderdante”. Expresa que el Pacto



Federal del Trabajo, si bien habilita a los inspectores a ingresar a los establecimientos, en ningún caso establece que pueden relevar personas de manera aleatoria en la vía pública.

Desde otro ángulo, sostiene que las relaciones que vinculan a la empresa con los repartidores son “libres y autónomas” de “neto corte comercial”.

Alega que los repartidores son “usuarios” que aceptan términos y condiciones de la plataforma para poder ofrecer sus servicios de cadetería, por lo que resulta una premisa falsa partir de la idea de que trabajan para “Rappi”.

Expresa que no existe relación laboral, pues no tienen horarios ni días asignados para prestar servicios, ya que como personas independientes deciden en qué horario y día conectarse a la aplicación.

Refiere que “Rappi” no le paga a los repartidores, sino que recibe los ingresos de los consumidores y los transfiere a las cuentas bancarias de los riders quincenalmente, aclarando que el importe que reciben depende, en parte, del trayecto recorrido.

Insiste en que los repartidores son trabajadores autónomos que actúan bajo su propia cuenta o riesgo, y no reciben órdenes ni están sujetos a la supervisión de parte de la empresa. No hay, en su concepto, poder de dirección de Rappi, aunque si un pedido no es entregado el usuario es “advertido” por la plataforma, para garantizar estándares mínimos de seguridad.

Manifiesta que la empresa no asegura a los repartidores la cobertura de una ART, mas si posee un seguro de accidentes personales para cubrir a los repartidores en caso de que sufran algún accidente.

También cumple la empresa con protocolos de higiene y seguridad, proveyendo a los repartidores, en forma gratuita, de elementos de protección como barbijos y alcohol en gel. Asimismo, creó un fondo de asistencia financiera para apoyar a los repartidores que presenten COVID-19. Con todo, ello no implica, en su opinión, que los repartidores sean empleados de Rappi.



Subraya que los repartidores son trabajadores autónomos, es decir “personas que cuentan con tiempo libre y desean invertirlo para generar nuevos ingresos”.

Más adelante, insiste en señalar que no se le permitió producir prueba, y transcribe los medios probatorios que ofreció en el descargo presentado en sede administrativa.

Afirma que a autoridad del trabajo ha formulado una interpretación sesgada de una norma (la LCT) que data de 1974, ignorando la amplia cantidad de fallos judiciales de diversos países que establecen el linaje no laboral de este tipo de vinculaciones.

Más adelante, dentro del mismo agravio, introduce un pretendido “recurso de nulidad”, desarrollando los argumentos por los que pretende sin efecto la decisión cuestionada (fs. 229/233).

k. Cuestiona la decisión en cuanto declaró que existe relación laboral entre “Rappi” y los repartidores relevados en las actas de inspección (fs. 233/265).

Afirma que la resolución incurre en un error conceptual, pues “Rappi” no presta un servicio de reparto a domicilio o mensajería, sino que es una aplicación que facilita la intermediación entre usuarios que interactúan a través de la plataforma: los comercios que ofrecen sus productos, los consumidores y los repartidores, que son usuarios de la plataforma y no trabajadores en relación de dependencia.

Destaca que su actividad puede caracterizarse como “hosting”, en el que se comercializan productos a través de repartidores independientes, tal como ocurre en otras empresas que identifica.

Se trata, pues, en su criterio de una “relación de neto carácter comercial”.

Alega que el uso masivo de internet y el auge de las nuevas tecnologías revolucionaron la manera de celebrar negocios, lo que problematiza las formas tradicionales de producir y adquirir bienes y servicios.



Luego, analiza los conceptos de trabajador, empleador y contrato de trabajo contenidos en la LCT y expone que las relaciones que vinculan a la empresa con los repartidores no encuadran en esas categorías.

Así, dice que los repartidores no tienen horario fijo, y escogen cuando toman los pedidos, sin que existan sanciones en tales hipótesis.

Tampoco existe exclusividad ni deber de no concurrencia, al punto que los repartidores pueden realizar repartos para otras aplicaciones.

No les dan órdenes ni instrucciones de trabajo, sin que pueda identificarse con éstas la charla informativa inicial que les brindan o las indicaciones sobre cómo debe mantenerse la aplicación para que se conserve activa.

A su vez, las bicicletas o motos en las que circulan son de propiedad de los repartidores, sin que sea indispensable, a contrario de lo que sostiene la resolución apelada, que deban utilizar distintivos de la empresa cuando realizan los repartos.

En su opinión, la autoridad administrativa erró al postular que esas circunstancias no son excluyentes de la existencia de una relación laboral.

Ello, porque no existe entre las partes dependencia económica, jurídica ni técnica, ni tampoco perciben remuneración de la empresa (mayores son sus ingresos mientras más viajes acepten realizar).

Tampoco puede catalogarse como empleador a “Rappi”, ya que los pedidos son asignados por un algoritmo matemático, y no de forma direccionada por la empresa, lo que demuestra, en su criterio, que no existe facultad de organización y dirección en cabeza de la apelante, quien tampoco ejerce el *ius variandi*, ni un poder de control sobre los repartidores.

Además, los repartidores deben hacerse cargo de todos los gastos necesarios para llevar a cabo la tarea (mantenimiento de la moto o la bicicleta, gastos del teléfono), lo que evidencia que actúan por cuenta propia.

Tampoco asume la empresa responsabilidad por daños en la integridad física o patrimonial de los repartidores, ya que éstos trabajan por cuenta propia.



Ni garantiza el deber de ocupación, ya que no se asegura que existan todos los pedidos que los repartidores quisieran realizar. Menos aun se obliga a hacerse cargo de las obligaciones tributarias y de la seguridad social, que pesan sobre los propios repartidores en su carácter de autónomos.

Expresa que el negocio de “Rappi” consiste en proveer la tecnología para que los comercios realicen la venta de sus productos a través de la plataforma, mediante un algoritmo matemático complejo que compone la app, y que la ganancia se centra en el cobro a los comercios que venden a través de la plataforma, y no con el pago que recibe cada repartidor, que es asumido por el consumidor. “Rappi” recibe el importe a cuenta y orden del repartidor y se lo transfiere en forma íntegra, no reteniendo importe alguno. Solo cobra una comisión por cada operación.

Todo ello demuestra, a su juicio, que no hay relación laboral alguna entre “Rappi” y los repartidores, pues se trata de *“un trabajo libre y autónomo donde el repartidor es su propio jefe”*, en el que no existe la nota de la dependencia, porque los prestadores no se encuentran sometidos a la voluntad del empleador.

1. Cuestiona la aplicación al caso de la presunción establecida en el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (fs. 265/270).

Dice que en el caso no se probó que las personas relevadas por los inspectores hayan prestado servicios para Rappi, y menos aún que se los haya encontrado en el establecimiento de la empresa.

Agrega que los repartidores fueron interrogados en la calle, sin que los inspectores puedan haber comprobado que estaban prestando servicios, ya que solo pueden dar de hechos que pasen ante sus sentidos, y tampoco pueden constatar que los dichos de las personas interrogadas sean verdaderos. Máxime cuando no se ha producido “prueba corroborante” de ello, y no había personal de confianza de la empresa al momento del relevamiento.



Refiere que Rappi es “un vector de la creación de trabajo humano”, por lo que constituye un error conceptual encuadrar los vínculos que genera como una relación laboral, con afectación de los derechos de las libertades individual y de comerciar.

m. Denuncia que se ha violado el debido proceso y el derecho de defensa, y solicita que se produzca la prueba en este tribunal de alzada (fs. 270/276).

Tras insistir en que no se ha respetado su derecho a defenderse en sede administrativa, indica nuevamente que no existe relación de trabajo entre “Rappi” y los repartidores, sino que se trata de un vínculo comercial, en el que la empresa apenas establece términos y condiciones a los que aquéllos se sujetan en forma libre, pudiendo la empresa adoptar medidas en caso de utilización indebida de la plataforma, con la finalidad de conservarse activa en el mercado.

n. Objeta la jurisprudencia invocada en la resolución apelada y cuestiona que se haya descartado aquella “imperante a nivel nacional e internacional” (fs. 276/303).

Refiere que, si bien no hay jurisprudencia a nivel nacional sobre este tipo de intermediaciones novedosas, deben tenerse en cuenta una serie de fallos a nivel internacional que evidencian la ausencia de relación de dependencia entre las plataformas y los repartidores.

Transcribe largamente sentencias que se habría dictado en otros países, con la que pretende demostrar la ausencia de relación laboral en casos a su juicio asimilables.

Asimismo, invoca en apoyo de su posición sentencias nacionales que estima relacionadas con el tópico debatido (como aquellas relativas a fleteros y médicos), como asimismo, fallos civiles y comerciales que se pronunciaron sobre la responsabilidad de los motores de búsqueda de internet, precedentes que estima como “casos análogos al presente”.

o. Cuestiona por arbitraria la graduación del importe de la multa (fs. 303/320).

Califica de “usurera” e “injusta” la cuantía de la sanción que le fue aplicada, alegando que la autoridad administrativa se remitió en forma “vaga, genérica e



imprecisa” a las normas del Pacto Federal del Trabajo, mas no desarrolló los argumentos que permitan entender cómo se arribó al monto fijado.

Dice que no se ha identificado en la resolución la “fórmula matemática y actuarial o financiera” aplicada para arribar a la multa, lo que demuestra la arbitrariedad de la resolución.

Desde otra perspectiva, impugna la cuantía por excesiva, solicitando la reducción de la misma.

Alega que no se han respetado por principios de tipicidad y proporcionalidad, y se ha violado la presunción de inocencia, ya que la inspección no tuvo lugar en el establecimiento de su mandante.

Refiere que no se ha identificado qué escala de la ley 25.212 le ha sido aplicada, y que, a partir de un solo hecho, se le han imputado diversos ilícitos, elevando la sanción en forma desproporcionada.

Añade que el Ministerio de Trabajo ha efectuado un “burdo simulacro de proceso jurisdiccional”, aplicando una multa que carece de razonabilidad y es manifiestamente confiscatoria.

Expresa que no se ha comprobado la existencia de una conducta reprochable de parte de la empresa a título de culpa o dolo, no bastando la mera comprobación de la materialidad ilícita para la aplicación de la multa, toda vez que, en “materia tributaria penal”, la responsabilidad no es objetiva.

Luego, en la medida en que no ha existido culpa ni mucho menos dolo en la conducta de la empresa, debe dejarse sin efecto la sanción impuesta.

Desde otro ángulo, dice que se le ha aplicado una multa de \$252.720 por cada persona relevada, pauta que no se compadece con las escalas determinadas en el Pacto Federal del Trabajo.

Por último, pide que se morigere la multa, descontando la incidencia de aquellas personas que nunca utilizaron la plataforma de la empresa.



p. Finalmente, solicita se permita producir ante este Tribunal la prueba que dice le fue denegada en sede administrativa (fs. 320/352).

Aduce que “ofrece nuevamente prueba”, en atención a que no pudo producirla en el Ministerio, petición que estima debe ser atendida por el principio de “amplitud probatoria”. Sobre esa base, dice que este Tribunal debe hacer lugar a todos los medios de prueba que solicita.

En otro orden, afirma que, por aplicación del principio de primacía de la realidad, corresponde desenmascarar las apariencias o máscaras que pretendan camuflar los hechos, debiendo priorizarse la realidad sobre las formas que las partes han convenido. Explica que ese principio adquiere especial relevancia en el caso, pues se vincula con el principio protectorio, pues en caso contrario bastaría utilizar una forma jurídica no laboral para burlar el propósito de toda esta rama jurídica.

Desde esa plataforma, pide se provea la prueba documental, informativa, pericial contable, pericial informática, pericial caligráfica y testimonial que indica.

7. Con fecha 23/7/2021 la autoridad administrativa del trabajo dictó la Resolución 2021-2227-GDEBA-SSTAYLMTGP, mediante la cual, en lo sustancial, resolvió: (i) Desestimar los argumentos mediante los cuales la apelante pretendía liberarse de efectuar el depósito previsto en el art. 61 de la ley 10.149; (ii) Rechazar los pedidos de nulidad articulados por la empresa en relación a los supuestos vicios que denunciara en la tramitación del expediente administrativo; (iii) Conceder el recurso de apelación deducido por “Rappi” y remitir el expediente a la Receptoría General de Expedientes.

En lo que respecta puntualmente a las nulidades esgrimidas por la empresa (relativas a la constitución del domicilio, a la validez de las notificaciones, a la ausencia de producción de la prueba, etc.), la administración esgrimió largamente los argumentos con base en los cuales correspondía descartar tales planteos.

Dicha resolución fue notificada a la empresa, sin que ésta opusiera contra ella remedio procesal alguno.



8. Con fecha 12/8/2021 el Ministerio de Trabajo elevó la causa la Receptoría General de Expedientes, que la asignó por sorteo a este Tribunal del Trabajo.

9. El 17/9/2021 se corrió a las partes el traslado previsto en el art. 57 de la ley 11.653, sin que se haya presentado memorial alguno, por lo que los autos quedaron en estado de resolver.

II. Decisión que se propone.

1. Liminarmente, debo señalar que el recurso de apelación ha sido bien concedido por la autoridad administrativa, pues fue deducido en término y (sin perjuicio de lo que habré de señalar al analizar el agravio que sobre el punto introdujo la apelante) la empresa cumplió con recaudo del pago previo de la multa establecido en el art. 61 de la ley 10.149 [art. 61, ley 10.149].

2. Aclarado lo expuesto, estimo que, por los motivos que seguidamente voy a desarrollar, el recurso debe ser desestimado.

3. En primer lugar, no asiste razón a la quejosa en cuanto (de manera ciertamente imprecisa y contradictoria) requiere que la causa sea remitida “*a la Mesa de Entradas del Fuero del Trabajo de la Localidad de San Isidro*” (recurso, ap. III, fs. 154/155, y escrito del 19/8/2021).

a. De inicio, cuadra destacar que la apelante incurre en una contradicción manifiesta en este punto, toda vez que, si bien en un primer momento de su presentación recursiva solicitó que “*se remitan las actuaciones a la Mesa de Entradas de los Tribunales del Trabajo de La Plata a fin de que sorteen tribunal con el fin de tratar la presente apelación*” (recurso, ap. I, fs. 147), pocas páginas después sostiene (de manera genérica, sin formular un concreto planteo de incompetencia territorial, y sin mayor fundamentación) que, en virtud de las actas labradas por la autoridad administrativa fueron realizadas en distintas localidades de la Provincia de Buenos Aires “entre ellas la localidad de San Isidro”, la causa debe enviarse a ese Departamento Judicial por aplicación del art. 61 de la ley 10.149 y 15 del decreto reglamentario 6439/84, que dispone que las resoluciones de la Subsecretaría de



Trabajo pueden apelarse ante el Tribunal del Trabajo donde se cometió la infracción o donde se prestó el trabajo (fs. 154/155).

b. Dejando de lado esa flagrante contradicción, lo cierto es que el planteo es manifiestamente equivocado, pues resulta indudable que la competencia territorial para entender en la apelación deducida corresponde a los Tribunales del Trabajo del Departamento Judicial La Plata.

(i) El art. 61 de la ley 10.149 dispone que las multas dispuestas por la autoridad administrativa laboral pueden ser apeladas ante *“el Tribunal del Trabajo del lugar donde se cometió la infracción”*.

A su vez, el art. 15 del decreto 6.409/84 prescribe que la resolución del Subsecretario de Trabajo, podrá ser apelada *“ante el Tribunal de Trabajo, con jurisdicción en el domicilio donde se prestó el trabajo”*.

(ii) De las constancias de la causa se desprende que la multa recurrida se aplicó ante la constatación de una multiplicidad de infracciones, que fueron detectadas en diversas localidades de la Provincia de Buenos Aires (La Plata, Quilmes, Avellaneda, Lanús, Vicente López, Ramos Mejía, Lomas de Zamora, Banfield, Martínez, San Isidro).

A su vez, el procedimiento fue centralizado desde su inicio por la Subsecretaría de la cartera laboral a través de la Delegación Regional de La Plata del Ministerio de Trabajo, al punto que, durante todo su desarrollo, la empresa fue intimada a efectuar su descargo y presentar las pruebas en sede central de la Subsecretaría de Inspección del Trabajo del Ministerio, sita en la calle 7 N°370 de esta capital provincial, ciudad donde la propia empresa sancionada constituyó originalmente su domicilio en las actuaciones administrativas.

A ello cabe todavía añadir que el art. 89 del citado decreto reglamentario 6409/84 dispone con toda claridad que los descargos de las empresas infraccionadas deben presentarse *“en la delegación regional que intervenga o en la Dirección de la*



Inspección Laboral cuando hubiera actuado directamente la Subsecretaría de Trabajo”.

(iii) De todo ello se colige que la competencia de los Tribunales laborales de La Plata para entender en el recurso de apelación es indiscutible, toda vez que -por un lado- las infracciones fueron cometidas en múltiples localidades de la Provincia, y -por el otro- el procedimiento administrativo fue sustanciado desde su inicio en la ciudad de La Plata con la intervención directa tanto de la Subsecretaría de Inspección del Trabajo cuanto de la Delegación Regional de La Plata, habida cuenta que se trató de un procedimiento de enorme magnitud a escala provincial (no limitado a una jurisdicción en particular).

A ello cabe todavía añadir que todas las actas de relevamiento obrantes a fs. 1/71 del expediente IF-2020-18324936-GDBA (que figura como primer adjunto electrónico agregado a esta causa) surge que varias decenas de inspecciones se realizaron en la ciudad de La Plata (solo a partir de la fs. 73 aparecen relevamientos efectuados en otras localidades de la Provincia), lo que refuerza que resulta competente esta jurisdicción para entender en la causa.

En consecuencia, siendo que la infracción no se cometió en un solo lugar (art. 61, ley 10.149), ni el trabajo se prestó en una única jurisdicción (art. 15 del decreto 6.409/84) y, además, intervino en el procedimiento tanto la Subsecretaría de Inspección Laboral (autoridad con competencia a nivel provincial) y la Delegación Regional La Plata (art. 89, decreto 6.409/84), la competencia revisora corresponde a los Tribunales del Trabajo de este Departamento Judicial.

(iv) Aunque lo expuesto abasteca sobradamente la decisión de asumir la competencia en la presente causa, no es ocioso recordar que, siendo la ciudad de La Plata la Capital de la Provincia de Buenos Aires y asiento de los tres poderes del Estado (art. 5, Constitución de la Provincia de Buenos Aires), es de toda lógica que un caso en el que -como ocurre en autos- uno de los Ministerios del Poder Ejecutivo provincial ha llevado a cabo -desde su sede central en esta ciudad- un macro



procedimiento de inspección laboral a gran escala que abarca a buena parte del territorio provincial, deba ser sustanciado en los Tribunales con sede en la Capital provincial, lo que por otra parte resulta coherente con la normativa que dispone que los litigios en los que interviene como parte la Provincia de Buenos Aires deban ser sustanciados en el Departamento Judicial de La Plata (arg. art. 30, dec. ley 7543/69).

(v) Para más, la apelante no esgrime un solo fundamento atendible para justificar por qué motivo pretende que la causa se sustancie ante los Tribunales del Trabajo de San Isidro (donde ni siquiera tiene su domicilio real, que ha sido denunciado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ver fs. 147).

Más aun cuando, amén de que la apelante no explica por qué eligió ese Departamento Judicial (y no los de Quilmes, Lanús, Lomas de Zamora, etc., donde también se constataron infracciones en la presente causa), tampoco existen constancias en el expediente de que haya intervenido en el caso la Delegación Regional de San Isidro del Ministerio de Trabajo.

Así, su pedido parece traducir (en lo que tiene la apariencia de una repudiable práctica de *forum shopping*) la intención de elegir discrecionalmente el Tribunal donde debe resolverse el recurso, proceder incompatible con las normas constitucionales y legales que consagran la garantía del juez natural (art. 18, CN) y la distribución de la aptitud jurisdiccional de los distintos órganos judiciales con arreglo a criterios objetivos predeterminados de antemano que aseguran la imposibilidad de las partes de escoger a su antojo los jueces que deben resolver las controversias judiciales.

c. Por los motivos expuestos, cabe desestimar el planteo orientado a remitir las actuaciones a los Tribunales del Trabajo de San Isidro y ratificar la plena competencia de este Tribunal para intervenir en la causa (arts. 61, ley 10.149, arts. 15 y 89, decreto 6409/84, art. 31, dec. ley 7543/69; art. 5, Constitución de la Provincia de Buenos Aires; art. 18, Constitución Nacional).



4. Tampoco prospera el agravio por el cual la recurrente plantea la inconstitucionalidad del art. 61 de la ley 10.149 y solicita la restitución del depósito previo efectuado en cumplimiento de lo prescripto por esa norma.

a. La crítica debe reputarse, en principio, abstracta, habida cuenta que la apelante efectuó en tiempo y forma el depósito, lo que llevó a la autoridad administrativa a declarar -acertadamente- admisible el recurso de apelación (ver Res. 2021-2227-GDEBA-SSTAYLMTGP, 23/7/2021).

Al respecto, no puedo dejar de señalar que la apelante impugna la validez de la norma en el entendimiento de que vulnera el acceso a la justicia porque impide la revisión judicial de lo decidido por la autoridad administrativa “*si es que* [la apelante] *no puede satisfacer la multa*” (fs. 153).

Sin embargo, surge de las constancias de la causa que, en el caso, la interesada sí pudo satisfacer el pago de la multa, no habiendo alegado ni probado la imposibilidad (siquiera la mera dificultad) de abonarla, lo que muestra -en principio- el carácter inoficioso del planteo.

En ese sentido, este Tribunal ya ha señalado, ante situaciones en un punto asimilables, que deviene abstracto emitir una opinión sobre la validez constitucional del recaudo del depósito previo reglado por el art. 61 de la ley 10.149, ya que los jueces no estamos habilitados a analizar la constitucionalidad de las normas en mero interés de la Constitución, sino únicamente cuando existe un interés jurídico tutelable de una de las partes (ver causa N° 37.004, “*Zavalla Moreno S.A. c/ Mrio. de Trabajo s/ Apelación de resolución administrativa*”, sent. del 17/4/2015, con voto del suscripto en primer término).

b. De todos modos, y en la medida en que la apelante opuso el planteo de inconstitucionalidad solicitando que se le “restituyan de inmediato” los importes que fueron depositados al solo efecto de sortear el recaudo de admisibilidad, ya que dificultan el normal desenvolvimiento de su actividad, (fs. 153 y vta., lo que podría eventualmente ser considerado como ese “interés tutelable”), he de señalar -para



satisfacción de la quejosa, ya que el derecho de acceder a la justicia para obtener la declaración del órgano judicial que la parte requiere debe ser interpretado de manera amplia (art. 15, Const. Prov.)- que, al exigir el previo pago de la multa como recaudo para que se admita el recurso de apelación deducido contra la resolución de la autoridad administrativa del trabajo, el art. 61 de la ley 10.149 no es inconstitucional.

Como es conocido, para asegurar la eficacia de las altas finalidades protectorias del Derecho del Trabajo que imponen los arts. 14 bis y 75.22 de la Constitución Nacional y 39 de la Constitución provincial, es indispensable no solo el dictado, por el Poder Legislativo, de normas garantistas de los derechos de los trabajadores (legislación laboral), sino también, el establecimiento de procedimientos y órganos judiciales especializados para sustanciar los conflictos laborales (Justicia del Trabajo) y, en lo que aquí interesa, la creación de mecanismos administrativos para que se controle el debido cumplimiento de las normas del trabajo por parte de los empleadores (Policía del Trabajo).

Todos esos mecanismos, a cargo de los tres poderes del Estado, son absolutamente necesarios para garantizar la eficacia del sistema tutelar de la disciplina, pues la ausencia de cualquiera de ellos convertiría al Derecho del Trabajo en letra muerta.

De allí que, consciente de esa circunstancia, la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, tras enunciar los derechos constitucionales de los trabajadores, prescribe en forma expresa que el estado provincial debe “*fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador y ejercer en forma indelegable el poder de policía en materia laboral*”, así como “*establecer tribunales especializados para solucionar los conflictos de trabajo*” (art. 39.1, Const. Prov.).

Partiendo de esa base, y definido el carácter esencial de la función de la policía del trabajo, es fundamental que las normas infraconstitucionales establezcan los medios instrumentales necesarios para que aquélla no asuma un papel meramente simbólico.



En ese contexto, la obligación, impuesta por el art. 61 de la ley 10.169, de que la empresa multada por la autoridad administrativa por haber violado las normas laborales, deposite el importe de la multa como recaudo previo para poder discutir judicialmente la sanción impuesta, en modo alguno resulta irrazonable, pues -de un lado- tiende a evitar que los pronunciamientos del Ministerio de Trabajo no se conviertan en declaraciones meramente simbólicas (asegurando así la eficacia de la función de inspección y, con ella, el debido cumplimiento de las normas laborales y de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras), y del otro- evita que los empresarios sancionados utilicen la vía recursiva judicial como mera estrategia dilatoria, aprovechando la excesiva duración que de ordinario insumen los procesos laborales (derivada del crónico colapso del fuero del trabajo) para asegurar (o, al menos, prolongar en el tiempo) la impunidad de la conducta reñida con la legislación laboral de orden público.

No advierto, por tanto que, a contrario de lo que postula la recurrente, el art. 61 de la ley 10.149 vulnere el derecho de defensa y el acceso a la justicia, pues solamente los supedita al previo cumplimiento de un recaudo instrumental, cuya finalidad se exhibe razonable para asegurar el alto fin constitucional perseguido por la norma: evitar la perpetuación en el tiempo de la violación de los derechos laborales.

En esa línea, cabe destacar que los Tribunales del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires han convalidado en forma reiterada la validez constitucional del art. 61 de la ley 10.149 (ver, entre muchas, Tribunal del Trabajo N°1 de La Plata, “*A.J.G.D. Molina e Hijos SRL s/ Recurso de Queja*”, sent. del 22/5/2006; Tribunal del Trabajo N°1 de Pergamino, “*Camperada S.R.L. c/ Ministerio de Trabajo*”, sent. del 9/9/2008; Tribunal del Trabajo N°3 de La Plata, “*Seton Argentina SRL s/ Recuso de Queja*”, sent. del 31/3/2008; Tribunal del Trabajo N°4 de La Plata, “*Building S.A. s/ Recurso de queja*”, sent. del 16/4/2008; Tribunal del Trabajo N°4 de La Plata, “*Fideicomiso al costo Floas V. s/ Recurso de queja*”, sent. del 5/10/2011).



Por otra parte, en un precedente reciente, tanto la Procuración General (causa L. 100.489, "*La Filomena S.A.' Apelación*", dictamen del 23/11/2007), como la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires (causa L. 100.489, "*La Filomena S.A.' s/Apelación*", sent. del 11/9/2013), declararon inadmisibile el recurso extraordinario deducido por una empresa multada por la autoridad administrativa del trabajo contra la sentencia del Tribunal del Trabajo N°5 de San Isidro que había convalidado en forma expresa la validez constitucional del recaudo del pago previo de la multa establecido en el art. 61 de la ley 10.149, lo que no solo refuerza la conclusión que propongo, sino que, además, descarta de plano el argumento recursivo que la apelante funda en un precedente ("*Herrera*", sent. del 18/12/2012) que no solo es de fecha anterior al arriba citado, sino que, además, no guarda relación alguna con la normativa aquí debatida (pues se refiere a situaciones fácticas y jurídicas diferentes a las debatidas en autos), lo que evidencia su esterilidad para descalificar la norma impugnada por la quejosa.

Ese criterio ha sido convalidado (esta vez, ingresando al fondo de la cuestión) por la Corte Provincial, en la causa L. 117.684, "*Cladd Industria Textil Argentina S.A. Materia a categorizar*" (sent. del 8/5/2019), en el que la casación local rechazó en forma expresa el planteo de inconstitucionalidad de la obligación de pagar previamente la multa establecida en el art. 61 de la ley 10.149, confirmando la decisión del Tribunal del Trabajo N°2 de San Martín que había denegado la admisibilidad del recurso en virtud de que la empresa sancionada por la autoridad administrativa no había abonado en forma previa el importe de la multa.

Más aun: la Suprema Corte ha convalidado en forma reiterada la validez constitucional del art. 56 de la ley 11.653, que exige el depósito previo de capital intereses y costas en caso de que un empleador pretenda recurrir la sentencia condenatoria de un Tribunal del Trabajo (ver, causa L. 119.841 "*Montenegro, María del Valle c/ Municipalidad de Merlo s/ Enfermedad profesional*", sent. del 5/9/2018, entre muchas). Destacó allí el Tribunal que el deber de depositar en forma previa el



capital de condena como recaudo para acceder a la revisión judicial, no conculca derechos o garantías constitucionales, pues constituye por su finalidad una razonable medida precautoria impuesta en salvaguarda del interés colectivo comprometido y de la celeridad procesal que no vulnera la garantía de la defensa en juicio ni la igualdad de las partes en litigio, en tanto no impide al litigante ser oído con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido legalmente con anterioridad.

Y si bien es cierto que ambas normas (arts. 61, ley 10.149; art.56, ley 11.653), en cuanto exigen el depósito previo de la condena como condición para acceder a la revisión judicial, tienen fundamento en parte diferentes (en el segundo caso, se trata de asegurar la disponibilidad del dinero para que el trabajador pueda cobrar sin dilaciones su crédito alimentario si la Corte confirma la sentencia recurrida), no lo es menos que, en el fondo, tributan a una misma cosmovisión protectoria de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, procurando que las decisiones de las autoridades laborales (administrativas y judiciales) que favorecen a los sujetos protegidos, haciendo valer las normas constitucionales que los tutelan, no puedan ser objetadas livianamente con fines dilatorios, objetivo que obviamente también inspiró en su hora la decisión de establecer, en materia procesal laboral, un sistema de instancia única en el que no se permite la apelación ordinaria, y solo en casos excepcionales (que superen determinado importe, y previo pago del importe de condena) pueden ser discutidos ante la Suprema Corte de Justicia (arts, 1, 2, 55 y 56, ley 11.653).

En ese sentido, resulta evidente a todas luces que también en mantener el recaudo del pago previo exigido por el art. 61 de la ley 10.149 existe la necesidad de “salvaguardar el interés colectivo comprometido y la celeridad procesal”, ya que, de descalificarse la norma, las consecuencias serían deletéreas: el empresario sancionado por la autoridad administrativa (así como otros empleadores) se verían tentados a continuar adoptando las conductas reprimidas por la autoridad laboral,



apelando en forma indiscriminada las futuras sanciones a la espera de que se pronuncien los (siempre colapsados) tribunales de justicia, todo lo cual redundaría en un contexto de impunidad y perjuicio no solo para los trabajadores concretamente afectados, sino también para la sociedad en su conjunto (pues, de ordinario, los incumplimientos empresariales suponen la evasión de contribuciones patronales y otros tributos, lo que resiente las arcas estatales y, con ellas, dificulta el cumplimiento de los fines del estado).

En suma, ninguna objeción constitucional puede advertirse en esa política legislativa consistente en exigir el pago previo de la multa, sino antes bien lo contrario: se trata de herramientas valiosas orientadas a asegurar la vigencia de los principios del Derecho del Trabajo y el paradigma de los derechos laborales como derechos humanos que nuestro ordenamiento constitucional federal y provincial estableció desde las reformas constitucionales de 1949, 1957 y 1994.

Máxime cuando, en el caso, la empresa multada no ha invocado ni probado la imposibilidad de depositar el importe de condena (muy por el contrario: lo pagó en tiempo y forma), lo que evidencia que no existió en concreto un obstáculo para acceder a la revisión judicial. En ese sentido, cuadra destacar que en el precedente arriba citado, la Corte dijo que sólo es posible atenuar el rigorismo del principio del solve et repete ante supuestos de excepción que involucren situaciones patrimoniales concretas y comprobadas de los obligados a fin de evitar que ese previo pago se traduzca, a causa de la falta comprobada e inculpable de los medios pertinentes para afrontar dicha erogación, en un real menoscabo del derecho de defensa en juicio (SCBA, causa L. 117.684, "*Cladd Industria Textil Argentina S.A. Materia a categorizar*", sent. del 8/5/2019).

c. Por tales motivos, corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad del art. 61 de la ley 10.149 y denegar la solicitud de devolver "de inmediato" y "con intereses" el importe pagado por la empresa recurrente en tal concepto (arts. 61, ley 10.149, 39, Const. Prov.; 14 bis y 75.22, C.N).



5. No es atendible el agravio por el cual la apelante plantea “la nulidad de las notificaciones y de las actuaciones” (fs. 157/162).

a. Como quedó dicho en el relato de antecedentes, la empresa introduce un “incidente de nulidad”, y alega que deben anularse las notificaciones dirigidas a la empresa en el domicilio que ésta constituyó en La Plata, y, por tanto, decretarse la nulidad de todo lo actuado a partir de entonces.

b. Sin ingresar a analizar de momento el acierto sustancial de sus argumentos, el agravio es formalmente improcedente por dos motivos.

(i) En primer lugar, cabe destacar que, en el marco del recurso de apelación reglado por el art. 61 de la ley 10.149, lo único que este Tribunal está habilitado a revisar (en virtud de las normas procesales que le atribuyen la aptitud jurisdiccional para entender como órgano de alzada, arts. 61, ley 10.149 y 2 inc. f y 57, ley 11.653) es la decisión final adoptada por la autoridad administrativa, mas no así el procedimiento administrativo precedente (cuyos eventuales defectos debieron ser oportunamente cuestionados, si la interesada así lo consideraba, en el momento y por las vías ordinarias correspondientes).

Deviene aplicable aquí la doctrina legal que sostiene que las infracciones relacionadas con presuntos vicios procesales anteriores a la sentencia y aun aquéllas vinculadas a cuestiones de procedimiento que han quedado precluídas resultan ajenas a la instancia recursiva, desde que el recurso tiene por objeto la sentencia definitiva y no el reexamen de la estructura del procedimiento antecedente (SCBA, causas C. 121.190, “*Loria, Beatriz Susana c/ Banco Santander Rio S.A. y otros s/ Ejecución honorarios*”, sent. del 18/2/2021; C. 104.122, “*Salvatorre, Elida Susana c/Administración Falaschini y otro s/Daños y perjuicios*”, sent. del 2/5/2013; entre varias).

(ii) Pero además, e íntimamente ligado con el expresado en el párrafo precedente, existe un segundo argumento formal que impide de plano atender el planteo de nulidad opuesto por la quejosa.



En la Resolución 2021-2227-GDEBA-SSTAYLMTGP, fechada el 23/7/2021 la autoridad administrativa del trabajo abordó y rechazó expresamente cada uno de los planteos de nulidad introducidos por la empresa en su escrito del 25/6/2021.

Así, tras analizar cada una de las objeciones procedimentales imputadas por la imputada (y, en particular, aquella relativa al domicilio donde fueron notificadas las sucesivas decisiones de la administración), las rechazó en forma expresa, para culminar resolviendo, en la parte dispositiva de ese pronunciamiento, que correspondía “*rechazar las nulidades articuladas*” (ver punto 2, parte dispositiva, Resolución 2021.2227-GDEBA-SSTAYLMTGP, fechada el 23/7/2021).

Ahora bien, a diferencia de lo que ocurrió con la decisión que impuso la multa (Res. 2021-1858-GDEBA-SSTAYLMTGP, del 18/6/2021, cuestionada mediante el recurso bajo examen) esa segunda resolución administrativa del 23/7/2021 no fue impugnada por la interesada (mediante un nuevo recurso de apelación), por lo que, lógicamente, arribó firme a esta instancia revisora.

Desde luego, esas deficiencias en la estrategia procesal de la apelante no pueden ni deben ser enmendadas por este Tribunal, cuya competencia en vía de apelación para revisar lo decidido por el Ministerio de Trabajo queda delimitada por la decisión final adoptada y los concretos agravios que contra ella se hubieran deducido (art. 61, ley 10.149).

Cuadra recordar entonces que es insuficiente el recurso que denota un desencuentro con los argumentos de la resolución apelada, evidenciando un ataque parcial a los fundamentos del decisorio y soslayando la referencia a otros que, siendo esenciales por sí mismos, acordaron a aquél debido sustento y que, sin embargo, no fueron rebatidos (SCBA, causas L. 114.222. “Maggi”, sent. del 29/5/2013; L. 102.202, “Cattanio”, sent. del 18/5/2011; L. 98.064, “Pedulla”, sent. del 5/5/2010; L. 88.158, “Bejarano”, sent. del 17/12/2008; L. 94.963, “González”, sent. del 26/11/2008; L. 82.932, “Calvo”, sent. del 30/5/2007; L. 48.067, “Divano S.A.”, sent. del 6/10/1992; L. 35.167, “Galván”, sent. del 22/10/1985; entre muchas más),



doctrina que este Tribunal ha declarado aplicable cuando ejerce su función como órgano de alzada de lo resuelto por el Ministerio de Trabajo (ver causa N° 37.004, "*Zavalla Moreno S.A. c/ Mrio. de Trabajo s/ Apelación de resolución administrativa*", sent. del 17/4/2015).

c. De todos modos, y aun cuando lo expuesto en los párrafos que anteceden sellan la suerte adversa de los agravios bajo análisis, debo señalar que no se advierte vicio alguno en la tramitación del expediente que justifique decretar la nulidad del procedimiento.

Ello es así, porque el Ministerio impulsó, desde su sede central, un procedimiento de inspección a nivel provincial, que incluyó relevamientos de personal en más de diez localidades diferentes, intimó desde el inicio mismo de las actuaciones a la empresa imputada para que constituyera domicilio en la ciudad de La Plata y presentara su descargo y la prueba de la que intentase valerse en la sede de la Subsecretaría de Inspección del Trabajo ubicada en la sede ministerial, requerimiento que fue cumplido por la empresa, quien constituyó domicilio en calle 48 N°1089 de La Plata, y presentó su descargo.

A partir de allí, con toda lógica, la autoridad ministerial practicó las sucesivas notificaciones en dicho domicilio constituido por la empresa en la ciudad de La Plata, y, lo que es de suyo dirimente, al dictar el auto de apertura del sumario, volvió a aclarar que la prueba debía ser presentada en la Delegación Regional La Plata, o en el Área de Instrucción Sumarios, y reiteró a la sumariada que debía constituir domicilio dentro de esa localidad, bajo apercibimiento de tenérselo por constituido en el domicilio donde fue labrada el acta de infracción (esto es, en La Plata), en los términos de lo normado por el art. 89 del decreto 6409/89 (Acta -2020-21175037-GDEBADILMTGP, notificado el 28/9/2020).

De todo ello se colige, sin dudas, que el accionar de la autoridad administrativa se adecuó al pie de la letra a lo normado por el citado art. 89 del decreto 6409/84, en cuanto prescribe que el descargo y la prueba deben ser



presentados en la Delegación Regional que hubiera intervenido, o en la Dirección de Inspección Laboral cuando hubiera intervenido en forma directa la Subsecretaría respectiva.

Luego, la pretensión de la empresa de constituir, luego de haber sido debidamente notificada de que debía hacerlo en la ciudad de La Plata, domicilio en San Isidro, para luego aferrarse a esa indebida constitución como plataforma para alegar una supuesta (y, en rigor, inexistente) situación de indefensión, debe ser descartada de plano, pues no fue la autoridad administrativa (sino la propia empresa sumariada) quien provocó esa situación.

En ese contexto, la decisión ministerial de mantener vigente el domicilio que la empresa originalmente había constituido en La Plata, hasta tanto constituyera uno nuevo dentro de la misma localidad (auto de apertura a prueba, Acta 2020-18329318-GDEBA-DILMTGP) es inobjetable y debe ser convalidada, tanto más cuanto (al igual que lo que ocurrió con la competencia), la pretensión de constituir domicilio en San Isidro (donde la empresa no alegó ni demostró tener sede o representación alguna), basada en que algunos de los relevamientos fue realizado en esa ciudad, no tiene respaldo jurídico alguno, y parece haber sido introducida al solo efecto de obstaculizar el procedimiento y escoger la competencia del tribunal que eventualmente debía revisar lo decidido en sede administrativa.

Huelga señalar, para más, que existiendo una norma procedimental específica que regula la cuestión (art. 89, decreto 6409/84), deviene inaplicable al caso el art. 26 de la ley 7647/70.

En suma, fue el propio accionar de la empresa -contrario a la buena fe, como lo dijo la autoridad administrativa en su Resolución del 23/7/2021- el que le impidió cumplir adecuadamente con su derecho de defensa, indebido proceder que, desde luego, mal puede pretender hacer valer para que se declare la nulidad del procedimiento.

d. Por todos esos motivos, el agravio debe ser desestimado.



6. Es igualmente inatendible la crítica relativa a que debe decretarse la nulidad del procedimiento en virtud de que la empresa no pudo tener acceso al expediente por la vigencia de las normas que restringieron la circulación en el marco de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia del COVID-19.

a. También aquí el gravamen resulta formalmente inatendible toda vez que: (i) se trata de un presunto vicio procedimental previo a la decisión atacada; y (ii) fue desvirtuado por la autoridad administrativa en su resolución del 23/7/2021, cuyos argumentos sobre el punto no fueron controvertidos por la impugnante y arribaron firmes a esta instancia.

Devienen, por tanto, aplicables las consideraciones formuladas en el punto 5. b (i) y (ii) de este voto, que bastan para desestimar el agravio.

b. Con todo, no lleva razón la quejosa cuando postula que el procedimiento es nulo porque fue sustanciado mientras se encontraban vigentes las normas de aislamiento social preventivo y obligatorio y suspendidos los plazos y procesos administrativos.

El argumento no resiste el menor análisis, no solo porque (como la propia recurrente lo reconoce) la suspensión de los plazos fue decretada sin perjuicio de la validez de los actos cumplidos, sino también, porque -como con toda claridad lo explicó la autoridad administrativa en su resolución del 23/7/2021, con argumentos jurídicamente acertados, que, para más, no fueron cuestionados por la quejosa- la normativa de derecho público local dictada por el estado provincial habilitó en forma expresa la continuidad de los procedimientos como el sustanciado en el caso.

En efecto, la Res. MTBA N°120/2020 consideró no interrumpibles en el marco de la emergencia sanitaria *“los servicios y actividades desarrollados en el marco del ejercicio del Poder de Policía en materia de Derecho del Trabajo, de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de la Seguridad Social”* (ver art. 1.c., Res. 120/20, disponible en <https://normas.gba.gob.ar/documentos/0zvPjvuX.pdf>), resolución que fue posteriormente prorrogada por Res. N° 132/2020 (disponible en:



<https://normas.gba.gob.ar/documentos/0zvPb4HX.pdf>) y ampliada por Res. N°196/2020 (disponible en: <https://normas.gba.gob.ar/documentos/0X8A8Wud.pdf>) de la Ministra de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, por imperio de las cuales los procedimientos de inspección y policía laboral quedaron exceptuados de la suspensión de plazos durante la vigencia del aislamiento social preventivo y obligatorio.

Más allá del imbatible argumento normativo, no puede dejar de señalarse que resulta insólita la posición esgrimida por la recurrente, pues si la emergencia sanitaria provocada por la pandemia pudiera hacerse valer como coartada para paralizar las actividades esenciales del estado (como sin dudas lo es la policía del trabajo), quedaría indirectamente legitimado un festival de incumplimientos empresariales, con grave afectación de los derechos humanos de trabajadores y trabajadoras, todo lo cual resulta un contrasentido y resta toda seriedad a su planteo. Siguiendo un razonamiento semejante, al amparo de una coartada similar el estado debería dejar de haber perseguido los delitos penales cometidos en la pandemia, lo que evidencia la endeblez del planteo y sella su suerte negativa.

Por otra parte, la empresa no ha probado su afirmación relativa a que no pudo tomar contacto con el expediente, lo que descarta de plano su (lindante con la temeridad, por cierto) afirmación relativa a que el Ministerio llevó a cabo un procedimiento “casi clandestino”.

7. Tampoco asiste razón a la apelante en cuanto plantea la nulidad de las actas de inspección.

a. Dice la quejosa que todas las actas de relevamiento son invalidas pues no cumplen con las exigencias del art. 54 de la ley 10.149, dado que no identifican cuál fue la supuesta infracción cometida, ni refieren la norma infringida. Expresa que las actas no se limitaron a constatar o reflejar hechos objetivos, sino que dieron por asumida la existencia de una relación laboral, facultad que, para más, corresponde



exclusivamente a los jueces, todo lo cual justifica, en su criterio, la nulidad de las actas.

b. El planteo es inatendible.

El art. 54 de la ley 10.149 dispone *“Toda vez que la autoridad de aplicación verifique la comisión de infracciones, redactará acta de infracción, la que servirá de acusación, prueba de cargo y hará fe mientras no se pruebe lo contrario, haciendo constar: lugar, día y hora que se verifica; nombre, apellido y/o razón social del presunto infractor”*.

A fs. 1/195 del expediente IF-2020-18324936-GDBA figuran las actas de relevamiento efectuadas por distintos inspectores laborales del Ministerio de Trabajo, de las que surge que los funcionarios interrogaron, en distintos sitios de diversas ciudades (en su mayoría, en la ciudad de La Plata) a distintas personas que estaban prestando servicios en la vía pública y que pudieron ser identificados con distintivos alusivos a la empresa “Rappi”. Luego de formularles una larga serie de preguntas, relativas a la modalidad de prestación de servicios que los ligaba a esa empresa, los inspectores laborales dejaron constancia de las respuestas por ellos brindadas.

Sobre esa plataforma probatoria, la autoridad administrativa laboral interpretó que la relación que vinculaba a esos repartidores con la empresa reviste linaje laboral, por lo que intimó a la empresa a que presentara la documentación que acreditase el cumplimiento a su respecto de las normas laborales y de la seguridad social, con expresa cita de la normativa que podía haberse visto infringida (ver MT-0636-000032 PARTE A, del 13/8/2020, agregada al primer archivo digital adjunto en este expediente).

Siendo así, no advierto que haya mediado, por parte del Ministerio de Trabajo, vulneración alguna de las normas procedimentales de la ley 10.149, ni del derecho de defensa de la empresa imputada.

En cada una de esas actas se dejó constancia de los datos personales de cada uno de los repartidores interrogados, el día, la hora y el lugar donde se practicó cada



relevamiento, los datos de la empresa presuntamente empleadora, y demás circunstancias relevantes, base a partir de la cual la cartera laboral imputó a ésta la comisión de diversas infracciones laborales, todo lo cual se adapta plenamente a las exigencias de la ley 10.149, por lo que el agravio debe ser desestimado.

Por lo demás -y habré de explayarme sobre el tema más adelante, al abordar el agravio más profundizado que la empresa opuso sobre el punto- el argumento defensivo fincado en que corresponde exclusivamente a los jueces encuadrar el linaje del vínculo resulta equivocado, habida cuenta que la autoridad administrativa cuenta con la facultad de aplicar e interpretar las normas jurídicas como paso previo para definir si un empleador ha incumplido o no la legislación por cuya debida observancia le corresponde velar.

c. Por otra parte, la apelante pide la nulidad de algunas actas en particular, alegando que portan errores materiales en la hora consignada, refieren como fechas de ingreso de los trabajadores momentos previos al lanzamiento de la plataforma, contienen errores en el DNI del repartidor, contemplan a personas que nunca fueron registrados en la empresa, o no fueron dados de alta, o no habían diligenciado pedidos, entre otras presuntas irregularidades que destaca.

La crítica debe ser rechazada, en primer lugar, porque ninguno de esos errores ha sido demostrado por la interesada.

Cabe destacar, en ese sentido, que, con arreglo a lo que prescribe el art. 54 de la ley 10.149, las actas de inspección harán fe, mientras no se pruebe lo contrario, de las circunstancias allí consignadas por el funcionario público interviniente, por lo que *“salvo prueba en contrario se presumirá que el contenido del acta es exacto en todas sus partes”*.

Ello ha llevado a la Suprema Corte de Justicia a establecer como su doctrina legal que *“Las actas labradas en las actuaciones administrativas tramitadas ante el Ministerio de Trabajo constituyen instrumentos públicos, haciendo plena fe, mientras no se arguya su falsedad, de la existencia material de los hechos públicos*



que el oficial hubiese enunciado como cumplidos por el mismo o pasadas en su presencia” (S.C.B.A., causas L. 36.079, “*Cribari, Carlos Norberto c/ Compañía de Omnibus Maipú S.R.L. s/Despido*”, sent. del 11/12/1986; L. 117.573, “*Empresa Distribuidora de Energía Atlántica S.A. s/ Apelación de resolución administrativa*”, sent. del 28/9/2016), criterio que ha sido hecho propio por este Tribunal en múltiples fallos (ver, entre muchas, causa N° 38.521, “*Sotelo, Rolando A. c/ Gargiulo, Antonio B. s/ Despido*”, sent. del 30/12/2016).

De la suma de la ley y su doctrina legal se desprende que (como bien lo destacó la autoridad laboral en su resolución del 23/7/2021, inobjetada por la recurrente): (i) los inspectores dan fe pública de los hechos pasados ante sus sentidos (debiendo en consecuencia quien pretenda rebatirlos redargüirlos de falsedad); y (ii) adquieren el carácter de manifestaciones autenticadas aquéllas que, habiendo sido expuestas por terceros (v.g., los repartidores interrogados), el inspector hace constar en el acta (debiendo en este caso la parte interesada producir prueba en contrario).

Pues bien, en el caso la empresa no solo no impugnó de falsedad las actas donde se dejó constancia de los hechos percibidos por los inspectores, sino que tampoco produjo prueba alguna para desvirtuar las declaraciones que los repartidores que los funcionarios hicieron constar en las actas, pues por su propia desidia y negligencia (sustentada en su fallida estrategia procesal de hacer caer por nula la notificación que en debida forma le fue efectuada por el Ministerio de Trabajo) no produjo en sede administrativa la prueba que ofreció en su descargo.

En efecto, tratándose de hechos que ocurrieron en presencia de los funcionarios ministeriales (ellos mismos constataron la presencia de los repartidores, y así lo hicieron constar en las actas), los instrumentos públicos en cuestión gozan de fe pública (art. 289 b), Código Civil y Comercial), razón por la cual, para controvertir su contenido, la apelante debió haber planteado y demostrado la falsedad del documento (art. 296, Código Civil y Comercial), lo que ni siquiera intentó en la especie.



Luego, esos instrumentos -que no ha sido redargüidos de falsos- hacen plena fe sobre la existencia de esos hechos.

Por otro lado, debe desecharse el pedido de ser “relevado de la producción de la prueba en contrario” que la empresa introduce en el recurso, no solo porque resulta, además de procesalmente inoportuno, palmariamente infundado, pues, amén de que la empresa no produjo la prueba por su propia displicencia, en modo alguno puede considerarse (como parece sugerirlo la recurrente) que nos encontremos frente a un sujeto vulnerable que se encuentre en una posición dificultosa como para merecer una facilitación de la carga probatoria.

Siendo así mal puede pretender -en forma tan improcedente como extemporánea- cuestionar ante este tribunal revisor la validez formal y material de esas actas.

A mayor abundamiento, lo supuestos (y, en rigor, indemostrados) errores que atribuye a las actas son insustanciales, por lo que carecerían de todos modos de entidad para conmovir la validez general o particular de un procedimiento de inspección realizado por diferentes funcionarios públicos en distintos lugares de la Provincia en forma adecuada a las normas procedimentales aplicables.

8. Vinculado a lo anterior, es igualmente inviable es el pedido de producir ante este tribunal judicial la prueba que no efectivizó en sede administrativa (recurso, fs. 320/352).

Cabe destacar una vez más que la potestad legalmente asignada a este Tribunal del Trabajo se limita a revisar, en grado de apelación, las resoluciones adoptadas por la autoridad administrativa del trabajo (arts. 61, ley 10.149 y 2.f. y 57, ley 11.653), careciendo por tanto de la posibilidad de ordenar y producir pruebas en esta alzada, etapa procedimental que debe agotarse en la instancia administrativa. Esa posibilidad claramente no ha sido receptada en el art. 57 de la ley 11.653.

Mucho más cuando, en el caso, la parte interesada no produjo la prueba que ofreció, aun cuando le fue brindada la posibilidad de hacerlo, por su propia decisión,



por lo que mal puede alegar su propia torpeza para retrotraer el procedimiento a una etapa que claramente ha quedado precluida.

Por eso no mejora su posición la invocación del principio de “amplitud probatoria”, que ninguna relación guarda con la temática debatida en el caso. Cuadra destacar que en el expediente administrativo el Ministerio proveyó favorablemente todos los medios de prueba ofrecidas por la imputada en su descargo (informativa, periciales, testimonial), mas fue la propia empresa quien omitió producirla.

A todo evento, los medios de prueba que ofreció la empresa no parecen, a priori, idóneos para dilucidar la controversia, pues no se advierte de qué modo podrían resultar útiles para demostrar el linaje no-laboral del vínculo entre la empresa y los repartidores.

Menos atendible aún resulta la invocación en el embate de los principios protectorio y de primacía de la realidad, pues, dejando de lado que no alcanzo a comprender de qué modo podrían favorecer la posición de la recurrente, resulta evidente a todas luces que los principios del Derecho del Trabajo -construidos para proteger en forma unidireccional a los trabajadores como sujetos dotados de tutela constitucional preferente- nunca y bajo ninguna circunstancia pueden ser válidamente invocados, sin tirar por la borda la teoría general de la disciplina, por una empresa en contra de los trabajadores y trabajadoras (arg. arts. 14 bis, CN y 39.3, Const. Prov.).

9. Es manifiestamente improcedente el gravamen fundado en la existencia de una presunta “litispendencia”.

a. Dice la apelante que el Ministerio de Trabajo de la Nación tiene “preeminencia” para resolver las cuestiones debatidas en autos, ya que se está sustanciando dentro de su ámbito distintos expedientes vinculados a la temática debatida en el caso. Agrega que también hay casos similares en “el Ministerio de Trabajo de Rosario, Santa Fe”, lo que evidencia que la empresa está siendo juzgada por “el mismo hecho” más de una vez, hecho que -en su criterio- viola el principio non bis in idem y pone el peligro “la seguridad jurídica de toda la Nación”.



Refiere que, aunque se refieran a personas distintas, la multiplicidad de procesos genera el riesgo de una “doble imposición” en casos que tienen identidad “de sujeto, de hecho y de fundamento”.

En consecuencia, pide que, verificándose una situación de “litispendencia”, este Tribunal ordene la “acumulación” del presente procedimiento con los expedientes que dice se están sustanciando en el Ministerio de Trabajo de la Nación y en el “Ministerio de Trabajo de Rosario”.

b. La defensa debe ser descartada de plano por dos razones, una de orden formal, y otra de carácter sustancial.

(i) En primer lugar, la interesada no ha probado (ni le consta a este Tribunal) la existencia de los supuestos expedientes que alega se habrían sustanciado, al punto que ni siquiera los ha identificado en debida forma.

Por otra parte, aun dejando de lado lo expuesto, el planteo es procesalmente extemporáneo, pues debió haberlo formulado e instado su resolución en la instancia de primer grado.

(ii) En segundo orden, porque, desde el punto de vista sustancial, el argumento es jurídicamente insostenible.

Como ya fue anticipado en este voto, el art. 39.1 de la Constitución bonaerense obliga al estado provincial a “*fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador y ejercer en forma indelegable el poder de policía en materia laboral*”, norma constitucional que sepulta la pretensión de la apelante por la cual procura expropiarle a la Provincia de Buenos Aires su potestad (indelegable, por imperativo constitucional) de ejercer la función de policía del trabajo sobre hechos que han ocurrido dentro de los lindes de su territorio.

En consecuencia, el art. 39 ap. 1 de la Constitución bonaerense refuerza en este punto las relevantes atribuciones que a la autoridad administrativa le confiere la ley provincial 10.149, cuyos arts. 3 inc. c) y 40/43 colocan en cabeza de la Subsecretaría de Trabajo la inspección y vigilancia de los lugares donde se preste



trabajo en relación de dependencia en el territorio provincial para verificar el cumplimiento de las normas laborales.

De allí que los eventuales procedimientos de inspección que pudieran eventualmente haber efectuado la autoridad administrativa nacional, o de otras provincias, en relación a repartidores vinculados a la empresa demandada, ninguna incidencia pueden tener sobre el avance del procedimiento bajo examen, el cual, en la medida en que fue instado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires dentro de los límites territoriales de nuestro estado, bajo ninguna circunstancia podría quedar condicionado a los procedimientos que pudiera estar llevándose a cabo en otras jurisdicciones.

Cuadra en ese sentido destacar que -como lo he sostenido en el plano doctrinario- al ordenar el art. 39.1 de la Constitución local que esa función de policía del trabajo sea ejercida por el estado provincial de manera *indelegable*, lo que se procura es tanto que esa función no sea delegada en sujetos privados ajenos a las autoridades públicas (funcionarios del Ministerio de Trabajo y/o de la agencia recaudatoria), cuanto que, sin perjuicio de la necesaria complementación que debe existir entre ambas jurisdicciones, *no sea transferida por completo hacia el Estado Nacional, ya que se trata de una competencia que en principio no ha sido delegada por las provincias hacia la Nación* [Orsini, Juan Ignacio, “Principios del Derecho del Trabajo y derechos del trabajador en la Constitución de la Provincia de Buenos Aires” (segunda parte), en Revista “Doctrina Laboral y Previsional”. Ed. Errepar, Buenos Aires, septiembre de 2017, Año XXXII, Tomo XXXI, N° 385, págs. 861/872).

Como lo expliqué allí, más allá de las vicisitudes que a lo largo de la historia ha sufrido la relación entre el estado nacional y las provincias en torno al debate sobre a quién le compete llevar a cabo la función de policía del trabajo, actualmente, y a partir sobre todo de la sanción del Pacto Federal del Trabajo (acuerdo intrafederal entre la Nación y las Provincias ratificado por ley nacional 25.212, sancionada a



finales de 1999, y ratificado por la Provincia de Buenos Aires por ley 12.415) y de la creación del Consejo Federal del Trabajo, prima la idea de que debe implementarse en esta materia un federalismo dialógico o de coordinación, de modo tal que si bien en principio esa competencia le corresponde a las provincias, ello no quita que las autoridades nacionales colaboren con la función de policía del trabajo, especialmente cuando no es desarrollada correctamente por algún estado local (ver, por todos, Catani, Enrique, *“Distribución de competencias en materia de policía del trabajo a la luz de las normas constitucionales y de la nueva legislación”*, ponencia presentada en las XIII Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

Esta política legislativa ha sido acentuada por la ley nacional 25.877 (B.O. del 19/3/2004), que en su arts. 28/38 regula la inspección de trabajo, creando el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, ente conducido por el Ministerio de Trabajo de la Nación e integrado tanto por la autoridad administrativa del trabajo nacional, cuanto por las provinciales, que tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales en todo el territorio nacional, coordinando el accionar de los servicios locales.

De ello se colige que, en la medida en que los hechos por los cuales se labraron infracciones en el presente caso ocurrieron exclusivamente dentro de la Provincia de Buenos Aires, la competencia del Ministerio provincial para sustanciar el procedimiento examinado es lisa y llanamente indiscutible.

(iii) Finalmente, a todo evento, incluso prescindiendo de todo lo señalado, no se verificó en el caso ni una litispendencia ni una vulneración del principio non bis in idem.

Incluso concediendo (lo que no ha sido probado) que existieran procedimientos sustanciados por autoridades nacionales o de otras provincias en casos asimilables al presente (repartidores de “Rappi” en los que se discute la existencia o no de relación de trabajo), no habría litispendencia (institución procesal que requiere que las controversias simultáneas se hayan trabado entre las mismas



partes, lo que exigiría, por ejemplo, que los mismos repartidores relevados en este procedimiento hayan sido relevados también en los procedimientos nacionales o de otras provincias, lo que no fue alegado ni probado) ni acumulación de sanciones ante una misma infracción (pues se trataría de la reiteración de conductas ilegales, y no de una única infracción juzgada y castigada dos veces), lo que descarta también la denunciada vulneración del principio non bis in idem.

c. Por esos motivos, corresponde desestimar el agravio, así como la pretensión de acumular este procedimiento con los que pudieran estar hipotéticamente sustanciándose en otras jurisdicciones.

10. Tampoco procede el agravio fincado en que la decisión acerca de la existencia de relación laboral entre “Rappi” y los repartidores le corresponde en exclusiva al Poder Judicial, excediendo las potestades del Ministerio de Trabajo, pues esa dependencia administrativa carece, al ejercer la función de inspección laboral, de la potestad de interpretar los textos legales, por lo que, encontrándose controvertida la inteligencia de una norma, debió abstenerse de intervenir en el caso.

a. La crítica (sustentada en una posición doctrinaria arcaica, que en su hora tuvo alguna recepción en cierta jurisprudencia) es claramente equivocada.

Como lo demuestran todas las disciplinas (la literatura, el psicoanálisis, el derecho), que utilizan como su principal materia prima el lenguaje (que es, junto con el trabajo, una de las actividades esenciales para *mediar la vida humana*), no existe posibilidad alguna de que los enunciados puedan ser comprendidos por los seres humanos sin ser previamente interpretados. Ello es así, en especial, porque el sujeto (incluso el sujeto con capacidad normativa) *siempre dice más de lo que sabe que dice* (ver, por todos, Kozicki, Enrique, “*Hamlet, el padre y la ley*”, Ed. Gorla, Buenos Aires, 2004, p. 6 y ss).

De allí que, en lo que respecta a las normas jurídicas, todas las personas obligadas a cumplir o hacer observar los mandatos que ellas contienen deben,



necesariamente, formular una interpretación previa de sus enunciados, para poder desentrañar su sentido y sus alcances.

Por lo tanto, el lenguaje jurídico y su interpretación no es (no puede serlo, en una sociedad republicana y democrática) un coto privado de los jueces, ni siquiera de los funcionarios estatales en general, sino de todas las personas, por la sencilla razón de que carecería de toda legitimidad obligar a alguien a cumplir o a hacer cumplir una norma jurídica si previamente no puede entender su significado, para lo que -insisto- resulta insoslayable interpretarla.

b. Aclarado ello, del hecho de que la forma republicana de gobierno justifique la distribución de las funciones estatales en tres poderes diferentes (y asigne, cuando exista una controversia entre particulares, o entre una autoridad pública y un particular, la decisión final sobre la interpretación de las normas jurídicas a los jueces) en modo alguno se deduce que los restantes poderes del Estado (y, en lo que aquí interesa, la autoridad administrativa del trabajo) estén impedidos de interpretar, dentro del ámbito de sus atribuciones, el sentido de las reglas jurídicas.

No se advierte de qué modo podrían válidamente los funcionarios del Ministerio de Trabajo cumplir con la esencial función de policía laboral si se los priva de la potestad de desentrañar el sentido y los alcances de las normas laborales y sociales cuyo cumplimiento por parte de los empleadores deben controlar.

Bajando a la concreta controversia presentada en el caso, es a todas luces evidente que, una vez colectada la prueba (v.g., interrogatorios a los repartidores que constan en las actas de inspección), la autoridad debió necesariamente formular un análisis de hermenéutica jurídica para definir si los hechos constatados encuadraban o no dentro de las normas que definen las notas tipificantes del contrato de trabajo (arts. 21/23, LCT), para, de arribar (como finalmente sucedió en la especie) a una respuesta afirmativa, sancionar al empleador que había incumplido su deber de registrar esos vínculos y observar las normas laborales y de la seguridad social.



Es que, de resultar válida la posición de la apelante, en cada caso en que, en el marco de una inspección, detectase una relación laboral informal o clandestina, la autoridad administrativa del trabajo (impedida, en esa inteligencia, de interpretar normas jurídicas como las contenidas en los arts. 21/23 de la LCT ó 7 y 18 de la ley 24.013) debería recurrir a un juez para poder aplicar una sanción, lo que demuestra el absurdo de esa tesis que, de convalidarse, provocaría la parálisis y esterilidad absolutas de la función estatal de policía de trabajo.

c. Precisamente por ello, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha refutado en términos categóricos la postura que esgrime la apelante.

En efecto, la Corte Federal ha dicho con toda claridad que *“la atribución legal conferida a la autoridad administrativa para sancionar a los empleadores por la inobservancia de las normas laborales (...) abarca la de interpretar lo que dichas normas disponen, descartando, en su caso, la inteligencia diversa que puedan invocar los inspeccionados como justificativa de su conducta”* (CSJN, A. 1792. XLII. *“Aerolíneas Argentinas S.A. c/ Ministerio de Trabajo”*, sent. del 24/2/2009, considerandos 4º de los votos de los Jueces Lorenzetti, Maqueda, Zaffaroni, Fayt y Petracchi).

Como bien se dijo allí *“este Tribunal no advierte bajo qué acción o acto intelectual podría establecerse jurídicamente el contenido de una norma legal que no fuese, precisamente, el de la interpretación de ésta. Hace ya tiempo, a su vez, que ha sido demostrado que el aforismo, según el cual, la ley clara no requiere interpretación (in claris non fit interpretatio), encierra una inequívoca falacia. Incluso, tal como lo expuso Luis Recasens Siches “sin interpretación no hay posibilidad alguna ni de observancia ni de funcionamiento de ningún orden jurídico” (Tratado General de Filosofía del Derecho, México, 20. ed., 1961, Porrúa, p. 627)”*.

Para más, con toda precisión destacó la Corte en ese precedente que la postura que sostiene la recurrente conduciría a anular por completo la esencial función de la policía del trabajo, ya que, de ser aceptado ese criterio *“se consagraría una suerte de*



excepción que, además de ser enteramente extraña a las disposiciones legales que confieren competencia a la policía del trabajo, conduciría a una atenuación de esta autoridad, cuando no a su paralización, ya que le bastaría al empleador inspeccionado aducir que la inteligencia de la norma en la que se sustenta el reproche es distinta de la sostenida por el órgano administrativo de aplicación, para que éste debiera inhibirse de ejercer sus facultades punitivas”.

Precisamente ello es lo que ocurriría en el caso bajo examen de aceptarse el agravio propuesto, lo que demuestra el error que exhibe la crítica.

Por otra parte, no puede desconocerse que en el leading-case mencionado -cuya doctrina comparto plenamente, pues es conceptualmente incuestionable- la Corte descalificó por violatoria del bloque federal de constitucionalidad la sentencia de la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que había adoptado el criterio que aquí propone la recurrente, lo que sepulta definitivamente la suerte del agravio y evidencia, además, el error que porta la añeja jurisprudencia invocada por la quejosa a fs. 183/186 en sustento de su postura (ver, en idéntico sentido, mi voto concurrente en la causa N°44.548, “*Siderar SAIC c/Ministerio de Trabajo s/ Apelación de Resolución Administrativa*”, sent. del 29/10/2018).

d. En consecuencia, debe descartarse de plano que la autoridad administrativa haya incurrido en exceso alguno al formular la interpretación de las normas laborales que a la postre declaró incumplidas por la empresa sancionada.

Ello, claro, está, sin mengua del derecho de la apelante a que esa hermenéutica sea revisada judicialmente, faena que habrá de abordarse en esta sentencia al analizar el agravio respectivo.

11. No tiene mejor suerte la crítica asentada en que la resolución atacada adolece de “arbitrariedad manifiesta”, pues el Ministerio llevó a cabo una “tendenciosa metodología de investigación”.

a. Refiere la apelante que la sanción debe reputarse nula, ya que la autoridad laboral interrogó a personas que no se encontraban en su establecimiento, sino que



estaban en la calle portando indumentaria alusiva a la empresa, sin que se haya dado aviso a ésta para fiscalizar y presenciar la inspección. Agrega, en esa línea, que la inspección de trabajadores “encontrados en la calle” y no en establecimiento de la empresa “ha sido tendenciosa y maliciosa”.

b. No advierto arbitrariedad ni tendenciosidad alguna en el procedimiento llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires que culminó con la sanción aplicada a “Rappi”.

c. De inicio, cuadra destacar que la policía del trabajo está legalmente habilitada para realizar todas las inspecciones que estime pertinentes, dentro o fuera de las sedes físicas de las explotaciones de los empleadores, y sin que resulte obligatorio en todos los casos que previamente ponga en conocimiento de la empresa eventualmente inspeccionada la realización de los procedimientos.

Cabe en ese sentido recordar que el art. 12 del Convenio N° 81 de la OIT (*Convenio sobre la inspección del trabajo*, 1947, ratificado por Argentina y con jerarquía suprallegal, art. 75.22, C.N.), dispone que los inspectores están autorizados, entre otras medidas, para: (i) entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; (ii) proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente; (iii) interrogar, **solos o ante testigos**, al empleador o **al personal de la empresa** sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; (iv) exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos. Y si bien el apartado 2 de esa norma establece que, al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, habilita a exceptuar esa notificación cuando *“considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones”*.



Por lo demás, esa normativa internacional está en línea con la legislación interna, ya que el art. 7 del Anexo del Pacto Federal de Trabajo dispone que “*Los inspectores, en el ejercicio de su función, tendrán las atribuciones establecidas por el artículo 12 del Convenio sobre Inspección del Trabajo, 1947, número 81*”, lo que corrobora la plena legalidad del procedimiento llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo de Buenos Aires.

Siendo ello así, la modalidad de inspección escogida por la autoridad laboral (relevante, en la vía pública, a repartidores identificados con indumentaria o logotipos de la empresa, haciéndole preguntas para determinar si el vínculo que los ligaba con la empresa revestía o no linaje laboral) no solo respetó plenamente a la citada normativa internacional y nacional, sino que -lo que es de suyo dirimente- es particularmente adecuado a una modalidad de prestación tan especial como la que une a los repartidores con “Rappi”.

En efecto, en la medida en que los repartidores conectados virtualmente con la empresa mediante una aplicación informática **no prestan sus servicios en ningún lugar físico de propiedad de la empresa -sino en la vía pública-** no puede advertirse de qué otra forma pudo la autoridad laboral haber practicado la fiscalización que ordenó, ya que esos repartidores nunca prestan servicios en alguna sede inmueble de la compañía.

Desde luego, aparece como insólito que se pretenda que el Ministerio de Trabajo debió notificar a la empresa de que iba a mandar inspectores a las calles de distintas ciudades para que ella pudiera estar presente cada vez que se topara con uno de ellos, pues semejante recaudo (para más, no exigido por ninguna norma jurídica) habría provocado, seguramente, la esterilidad del procedimiento. Huelga señalar que practicar una notificación a la empresa para que ésta pudiera hacerse presente cada vez que los inspectores interrogasen a un repartidor en la calle sin dudas habría *perjudicado el éxito de sus funciones*, en los términos del art. 12.2, última parte, del Convenio 81 de la OIT, lo que evidencia la validez del procedimiento.



Por ello es que debe desecharse la defensa basada en que si bien las normas vigentes habilita a los inspectores a ingresar a los establecimientos, en ningún caso establecen que pueden relevar personas "de manera aleatoria en la vía pública", ya que, amén de que el procedimiento se adecuó a la normativa supralegal citada, de seguirse la tesis de la apelante, los operarios de este tipo de empresas (que siempre trabajan en la calle) nunca podrían ser relevados por la policía del trabajo.

d. En relación a esto último, la insistente afirmación de la apelante fincada en que la inspección no debió realizarse en la vía pública, sino dentro de su "establecimiento" (concepto que parece identificar, en forma errónea, con el lugar físico donde están las oficinas de la empresa) soslaya que, en este tipo de empresas, el establecimiento (entendido, en términos técnico-jurídicos, es decir, como "*la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa*", art. 6, LCT), no es un lugar físico, **sino la propia plataforma informática** a través de la cual se producen todos los intercambios y relaciones entre el prestador de servicios y la empresa propietaria de aquélla.

Las plataformas son, pues, *establecimientos virtuales* que encuadran perfectamente en la definición del art. 6 de la Ley de Contrato de Trabajo (norma con una visión de futuro tal que permite captar modalidades laborales inventadas casi medio siglo después de su sanción).

Y, siendo ello así, es de toda lógica que, adaptándose a esas nuevas modalidades, los procedimientos de inspección se realicen del modo en que, en ejercicio de atribuciones propias, y sin violar normativa alguna, resolvió hacerlo la autoridad administrativa en este caso.

e. Finalmente, tampoco es atendible la objeción relacionada con la forma en la que los inspectores formularon las preguntas a los repartidores para averiguar si se trataba o no de relaciones de trabajo.

Es que, si la autoridad administrativa laboral pretendía deslindar, precisamente, si los vínculos entre los repartidores y la empresa revestían linaje



laboral, es de toda lógica que sus inspectores formularan interrogantes del tipo de los contenidos en las actas de inspección (en las que se les preguntaba a los “rappitenderos” para quién trabajaban, si estaban sujetos a controles o sanciones, si recibían un salario a cambio de sus tareas, si tenían un horario determinado, si recibían elementos de seguridad, etc.).

Ninguna tendenciosidad o prejuicio encuentro en ese proceder; antes bien: no advierto de qué otra forma podrían los funcionarios haber discernido si se trataba o no de trabajadores dependientes.

12. No asiste razón a la apelante cuando cuestiona que la autoridad administrativa haya encuadrado las relaciones existentes entre “Rappi” y los repartidores como contratos de trabajo.

a. En primer lugar, debe ser desestimado el agravio relativo a la errónea aplicación al caso del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo.

(i) En la resolución atacada, el Ministerio de Trabajo declaró que, habiéndose probado, a partir de los hechos observados por los inspectores, que los repartidores que fueron interrogados, prestaron servicios para “Rappi”, devenía aplicable la presunción de existencia del contrato de trabajo reglada en el citado texto legal, a partir de lo cual recaía sobre la empresa la carga de demostrar la existencia de circunstancias, relaciones o causas que demostraran lo contrario (Res. del 18/6/2021, párrafo 33 de los considerandos).

Con todo, más allá de destacar que la empresa no había producido prueba en contrario, tras analizar las modalidades de las relaciones habidas entre la imputada y los repartidores, concluyó que se verificaban todas las notas previstas en el art. 21 de la LCT.

(ii) La empresa objeta la aplicación al caso de la citada presunción, aludiendo -en lo medular, entre un concierto de generalidades- que “no se ha probado que las personas relevadas por los inspectores hayan prestado servicios para Rappi” (recurso, “quinto agravio”, fs. 266 y ss.).



(iii) Sin embargo, el art. 23 de la LCT fue correctamente aplicado al caso por la autoridad administrativa del trabajo.

La prestación de servicios no solamente ha resultado contundentemente probada en el caso (con las declaraciones de las decenas de repartidores que declararon trabajar para “Rappi”, hechos autenticados por los inspectores de trabajo que no fueron desvirtuados por la empresa, quien, como vimos, no produjo prueba alguna de descargo, incumpliendo la carga establecida en el art. 54 de la ley 10.149), sino que, además, ha sido expresamente reconocida por la empresa tanto en su descargo cuanto en el recurso de apelación (por lo que, en rigor, ni siquiera debía ser acreditada por la autoridad laboral, arg. art. 375, CPCC).

En efecto, ante el encuadramiento que formuló el Ministerio de los repartidores como posibles trabajadores dependientes, “Rappi”, si bien negó el linaje laboral de las relaciones, admitió en forma expresa la prestación de servicios por parte de la inmensa mayoría de las personas que fueron relevadas en los procedimientos de inspección.

Así, hizo referencia, alternativamente, a *“la naturaleza del vínculo comercial que une a RAPPI ARG. S.A.S. y los usuarios repartidores relevados”* (recurso, fs. 190), a que *“los repartidores son usuarios que aceptan términos y condiciones de la Plataforma para poder ofrecer sus servicios de cadetería”* (recurso, fs. 192), a que *“prestan sus servicios de cadetería”* (recurso, fs. 192), a que son *“trabajadores autónomos”* (recurso, fs. 197 y 203), a *“la naturaleza comercial del vínculo con todos los usuarios de la plataforma, entre ellos los repartidores”* (recurso, fs. 230), entre otras expresiones similares. En su descargo en sede administrativa, a su vez, según destacó la autoridad laboral, había referido que los repartidores *“se vinculan comercialmente con la empresa, como profesionales independientes y autónomos mediante un contrato de locación de servicios”*.

De ello se deduce -sin lugar a discusión alguna- que la empresa reconoció en forma expresa la prestación de servicios por parte de los repartidores, aunque negó el



linaje laboral de los vínculos (alegando, alternativamente, que esos servicios fueron prestados en el marco de una relación de trabajo autónomo, o bien de un contrato de carácter civil o comercial).

Fijadas las posiciones en esos términos, no caben dudas que, en virtud de lo que prescriben los arts. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y 375 del Código Procesal Civil y Comercial, recaía sobre la empresa (sindicada como empleadora por la autoridad administrativa del trabajo) la carga de demostrar el carácter no laboral de la vinculación que reconoció haber mantenido con los repartidores, para lo cual debió -además de probar la falta de concurrencia de las restantes notas que tipifican al contrato de trabajo (ajenidad, dependencia, remuneración, art. 21, LCT)- haber acreditado las características de la relación jurídica por ella invocada (trabajo autónomo, contrato de locación de servicios, o contrato comercial), imperativo de su propio interés que claramente no satisfizo en la especie.

En efecto, tal como se desprende con suma claridad de la doctrina legal de la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires, si la persona sindicada como empleadora admite el hecho de la prestación de servicios, pero niega la existencia de una relación laboral, argumentando una de distinta naturaleza, a ella incumbe la prueba de la alegada vinculación en virtud de lo dispuesto por el art. 375 del Código Procesal Civil y Comercial; de no satisfacer dicha carga, rige la presunción que los trabajos se efectuaron en relación de dependencia por aplicación del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (S.C.B.A, causas L. 99.253, "*Dessy, Victoria Laura c/Centro Especializado en Ginecología y Obstetricia-Gens S.H. y otros s/Despido*", sent. del 10/10/2012; L. 111.911 "*Goldstein, Valeria Andrea c/Asoc. Médica de Lomas de Zamora S.A. s/Despido*", sent. del 29/5/2013; L. 98.663, "*Barragán, Mario Argentino c/Taberna Hnos. s/Indemnización por despido*", sent. del 5/6/2013; L. 116.705, "*Ortega Cardozo, Ruth Edilia c/ Ojeda, Ruperto y otros/ Despido*", sent. del 10/12/2014; L. 116.942, "*Novelli, Alberto Antonio c/ Federación Argentina de Cooperativas Farmacéuticas s/ Despido*". sent. del 28/10/2015; entre muchas más).



En el caso, debiendo soportar la carga de la prueba sobre el carácter no laboral de la relación, la empresa apelante no logró desvirtuar la aludida presunción de laboralidad que nació a partir del reconocimiento de la prestación de servicios.

En efecto, como ya ha sido señalado, aun cuando tuvo la posibilidad de hacerlo, la empresa no produjo la prueba que ofreció en sede administrativa, por lo que, lógicamente, no logró desvirtuar la presunción de laboralidad que nació por aplicación del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo.

(iv) A partir de lo señalado, debe permanecer firme la decisión del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires por la cual declaró que los vínculos existentes entre “Rappi” y los repartidores relevados en los procedimientos de inspección son contratos de trabajo (arts. 23, LCT y 375, CPCC).

b. Aunque lo señalado en el apartado anterior alcanza para dejar firme el carácter laboral de las relaciones que ligan a la empresa apelante con los repartidores, en la medida en que la resolución atacada no se limitó a aplicar la presunción de laboralidad del art. 23 de la ley laboral (sino que, analizando las características de las relaciones, arribó a la conclusión de que las mismas encuadran en la norma del art. 21 de la LCT), y la empresa introdujo un extenso agravio para cuestionar esa decisión, corresponde ingresar a su tratamiento, adelantando que la crítica debe ser desestimada.

(i) El Ministerio concluyó en que las relaciones entre “Rappi” y sus repartidores son de carácter laboral, sobre la base de los siguientes argumentos: (a) los trabajadores realizan una actividad de reparto a domicilio o mensajería; (b) el hecho de que esas tareas sean realizadas mediante plataformas basadas en la geolocalización en nada modifica esa situación, ya que es mediante esa aplicación que el empleador ejerce el poder de dirección y organización del trabajo ajeno; (c) si bien el horario es flexible, y los repartidores eligen los días y horas en que están disponibles, para poder acceder a un ingreso mensual fijo se ven obligados a mantener jornada de más de ocho diarias de trabajo y jornadas semanales que



exceden las cuarenta y ocho horas; (d) son obligados a inscribirse como “monotributistas”, y la empresa tiene una gran facilidad para finalizar el vínculo, dando de baja al usuario de la plataforma, sin explicaciones y sin instancias para defenderse; (e) no tienen posibilidad de negociar el importe de su retribución, que constituye su principal fuente de ingresos, y esos pagos no los reciben de los consumidores, sino de “Rappi”, que se los transfiere del modo y en el tiempo que unilateralmente dispone; (f) reciben órdenes de instrucciones de parte de la empresa, que puede suspenderlos y dar por terminada la relación con solo darlos de baja del sistema informático; (g) es irrelevante la pretendida ausencia de exclusividad, nota que no excluye la relación de dependencia (Res. del 18/6/2021).

Sobre esa base, la autoridad administrativa concluyó en que *“se encuentran presentes todos los elementos jurídicos típicos de una relación de empleo en las prestaciones laborales verificadas por los inspectores actuantes”*, por lo que determinó que debían ser encuadrados como contratos de trabajos alcanzados por la legislación laboral.

(ii) En el recurso, la empresa pretende refutar esa decisión al amparo de los siguientes argumentos: (a) Rappi no presta u servicio de reparto o mensajería, sino que es una empresa de tecnología (aplicación) que facilita la intermediación de diferentes usuarios que usan la plataforma (entre ellos, los repartidores, que son “profesionales independientes”); (b) la relación entre Rappi y los repartidores es de “carácter netamente comercial”, pues éstos son personas libres que aceptan (por su propia cuenta y riesgo) realizar los encargos; (c) no se verifican ninguna de las notas típicas de la relación laboral, ni se cumplen los deberes que emanan del contrato de trabajo; (d) los repartidores no tienen horario fijo, deciden cuándo conectarse y realizar los pedidos; (e) la empresa no ejerce ningún tipo de control o poder disciplinario, no existen sanciones, penalidades, ni represalias; (f) no existe exclusividad de los repartidores, que pueden trabajar para varias aplicaciones al mismo tiempo, lo que constituye *“una de las notas más fuertes que demuestran que*



no hay relación de dependencia”; (g) los vehículos (motos, bicicletas) que utilizan para hacer los repartos, al igual que los teléfonos móviles con los que se conectan a la app, son de propiedad de los repartidores; (h) los repartidores no reciben un salario de “Rappi”, ya que la empresa le cobra a sus clientes (los comercios “aliados” que comercializan los productos a trasladar); (i) “Rappi” se presenta como un “vector de la creación de trabajo humano”, propio de la digitalización de las relaciones económicas, lo que no implica que las relaciones con sus intermediarios sean de carácter laboral (recurso, fs. 233/265).

Más adelante, la empresa transcribe largamente el texto completo de algunas sentencias extranjeras que resolvieron la inexistencia de relación laboral en supuestos que estima asimilables al caso examinado (fs. 276/303).

(iii) En la medida en que considero jurídicamente acertada la decisión ministerial por la cual resolvió que las relaciones que vinculan a “Rappi” con los repartidores deben ser encuadradas como contratos de trabajo en los términos del art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo, juzgo que debe ser confirmada.

(iv) Se ha comprobado en el caso la existencia de todas las notas que tipifican el contrato de trabajo de acuerdo a la legislación laboral vigente.

(a) En primer lugar, no se ha controvertido (y, además, fue acreditado por los inspectores laborales) que los repartidores prestaron servicios personales e infungibles para “Rappi”.

Amén de que resulta evidente que los repartidores prestan un servicio personal y arriesgan su cuerpo todos los días al distribuir (de ordinario, en motos o bicicletas) los productos que la empresa les encomienda por medio de la aplicación, el carácter infungible de la prestación queda demostrado con la documental acompañada por la propia empresa, pues de los “términos y condiciones” que, a modo de contrato de adhesión, se les hace suscribir a los mismos cuando ingresan a prestar servicios (y tiene un carácter “obligatorio y vinculante”, según se establece allí), surge que la cuenta personal que se asigna a cada “rappitendero” para poder



conectarse a la aplicación y realizar las tareas de reparto, es “*personal, única e intransferible*”, y que cada repartidor solo puede tener una sola cuenta y ésta no puede ser cedida ni delegada hacia terceros, pues en caso contrario la cuenta es inhabilitada o cancelada (ver cláusula primera, punto 1.4 del documento denominado “*Términos y condiciones- Rappitenderos*”, agregado a fs. 55 y ss. del expediente administrativo electrónico anexado a esta causa).

Queda claro, pues que la actividad que realizan estos repartidores no es sino la prestación personal e infungible, dirigida por otro, que nuestra legislación califica como *trabajo* (arts. 4, 21 y 37, LCT).

(b) No parece dudoso que esos servicios son prestados en un régimen de *ajenidad*, es decir *en favor de otro*, en los términos del art. 21 de la LCT.

Es que, lejos de limitarse a un mero rol pasivo de intermediación, en su carácter de propietaria de ese *medio de producción virtual* que es la plataforma, “Rappi” se apropia de los frutos del trabajo ajeno a cambio de una contraprestación en dinero, acaparando la ganancia económica que se genera con la prestación de servicios de los repartidores, quienes (impedidos de trabajar para sí mismos, por no contar con un medio de producción propio) no participan de esa ganancia empresarial, para cuya generación el trabajo prestado por las personas que distribuyen las mercaderías es indispensable.

Es dable destacar que la propia empresa ha admitido que es ella quien recibe los pagos que efectúan los consumidores que encargan los productos a ser repartidos, y luego transfiere, quincenalmente, a cada uno de los repartidores, la retribución que (según “Rappi” determina) les corresponde (ver recurso, fs. 195 y ss.).

La pregunta surge aquí evidente: si “Rappi” se limita a la mera intermediación no contractual entre terceros (comercios que ofrecen sus productos, compradores, repartidores que les llevan a éstos las mercancías vendidas por aquéllos), ¿por qué (en lugar de que los consumidores les paguen directamente a los “riders”) es ella quien recibe los pagos por medio de la plataforma, y solo un tiempo considerable



después, le transfiere el importe que ella decide liquidar, de las operaciones a los trabajadores? La respuesta parece evidente: la empresa, valiéndose de la propiedad de su medio de producción (la plataforma) se apropia de parte del trabajo prestado por el repartidor, retribuyendo solo una parcela del valor aportado por los trabajadores (pues de otro modo no tendría margen de ganancia alguno).

En ese punto, es incuestionablemente acertado el argumento de la autoridad administrativa cuando, para fundar su decisión de encuadrar laboralmente las relaciones analizadas dijo -con cita del Profesor Ricardo J. Cornaglia, que es uno de los autores que mejor ha explicado este tema en el Derecho del Trabajo argentino- que se verificaba en el caso la apropiación de una parte de la creatividad del trabajador y, por ende, de su personalidad, lo que resulta demostrativo que nos encontramos frente a contratos de trabajo.

No hay dudas, pues, de que los repartidores se integran una organización empresaria ajena y fungen, en este tipo de emprendimientos, como uno de los “*medios inmateriales*” de los que se vale la empresa para alcanzar sus objetivos económicos (arg. art. 5, LCT), lo que los convierte en personas físicas que prestan servicios en los términos del art. 21 de la LCT (y, por tanto, en trabajadores, art. 25, LCT), así como a la empresa que los ocupa en sujetos que requieren sus servicios (es decir, en empleadores, art. 26, LCT).

En ese sentido, es del todo acertada la conclusión de la autoridad laboral relativa a que, en la medida en que las tareas de los repartidores son “*indispensables para el crecimiento de la actividad desplegada por la empresa*”, éstos deben ser considerados como trabajadores dependientes.

Por otra parte (amén de la indudable ajenidad en las ganancias) surge nítida en este tipo de vínculos la existencia de lo que la doctrina española ha denominado la *ajenidad en el mercado* por parte de los repartidores.

De acuerdo a este criterio utilizado para definir la laboralidad o no de una cierta relación, resulta determinante si el prestador de servicios estaría en condiciones



de seguir obteniendo una ventaja patrimonial realizando los mismos servicios en caso de que prescindieramos del vínculo con quien lo contrata. De esa forma, si entre el trabajador directo y el consumidor se interpone jurídicamente un extraño, que cobra el precio por ese bien o servicio, pagando un salario al trabajador y procurando obtener un beneficio, debemos concluir que estamos ante un contrato de trabajo (Alarcón Caracuel, Manuel Ramón, *“La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio de contrato de trabajo”*, en Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 28, 1986, p. 500).

Pues bien, partiendo de esa base, debemos concluir (también desde éste ángulo de mira) que existe sin dudas una relación laboral entre la empresa apelante y los repartidores: entre el consumidor (cliente que encarga mercaderías por la aplicación) y el trabajador (repartidor) se interpone un tercero (“Rappi”) que cobra el precio de ese servicios al cliente y luego (apropiándose de parte de su trabajo), paga una retribución al trabajador, resultando evidente la “ajenidad al mercado” de los repartidores de “Rappi”. Por eso mismo es que la mejor doctrina española ha aplicado ese criterio para concluir que existe contrato de trabajo entre los trabajadores de plataformas y las empresas propietarias de éstas (ver Trillo Párraga, Francisco, *“Economía digitalizada y relaciones de trabajo”*, en Revista de Derecho Social, N°76, octubre/diciembre 2016, pp. 16 y ss).

Desde otro ángulo, la empresa ha admitido que paga una cobertura de seguro de accidentes personales en beneficio de los repartidores, así como que les ha proveído elementos de protección personal para protegerlos del contagio de COVID-19. Más allá de que, en rigor, al existir relación laboral entre las partes, debió asumir el deber de seguridad (art. 75, LCT), y asegurarles la cobertura de los riesgos del trabajo ante una A.R.T. (arts. 4, 26 y cc. L.R.T.). el hecho de que la empresa se haga cargo (aunque no de la forma jurídicamente correcta) de cubrir los riesgos de accidentes a los que se encuentran sometidos los repartidores, también constituye un indicio que evidencia la ajenidad como nota tipificante del vínculo,



pues, si se tratase de verdaderos vínculos autónomos, no habría razón para justificar que sea la empresa quien asuma los costos de esa cobertura.

(c) También ha quedado demostrada la nota de la dependencia exigida por el art. 21 de la ley laboral, pues los repartidores prestan servicios *bajo dependencia de otro*.

Como nos lo ha enseñado Juan Carlos Fernández Madrid, la dependencia, como nota tipificante del contrato de trabajo, implica la posibilidad, que tiene legalmente asegurada el empleador, de *sustituir la voluntad del trabajador por la suya propia* (Fernández Madrid, Juan Carlos, “*Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*”, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2007, TºI, p. 687).

Y esa relación de subordinación surge nítida en la especie, pues resulta evidente a todas luces que “Rappi” tiene el poder de reemplazar la voluntad de los trabajadores por la de la empresa: es ésta la que, en el momento inicial de la contratación, fija unilateralmente las condiciones en las que deben prestarse los servicios, la que provee la herramienta principal de trabajo (la aplicación) y determina cómo debe ser utilizada, la que asigna los clientes a los que deben trasladar los productos a repartir y, en definitiva, quien tiene un poder de dominio sobre los operarios a partir del control absoluto de la plataforma, al punto que no solo (como lo tuvo por demostrado el Ministerio de Trabajo, en conclusión que no pudo ser rebatida) imparte órdenes e instrucciones a los “riders” y realiza un control unilateral de su trabajo, pudiendo aplicar sanciones indirectas en caso de que los repartidores se nieguen a tomar un viaje, sino que hasta puede despedirlos por conducto de darlos de baja del sistema informático.

En la medida en que los trabajadores están permanentemente geolocalizados satelitalmente mediante GPS, lo que permite, en este gran *panóptico virtual* en el que se ha convertido el mundo actual, controlar en tiempo real sus movimientos, pudiendo eventualmente darles indicaciones y/o sancionarlos en caso de que no se adecuen a los requerimientos de la empresa, no puede ponerse seriamente en



discusión la existencia de un poder de dirección y control de la empresa de plataforma de repartos sobre los repartidores (independientemente de que esos poderes hayan sido utilizados o no en el caso, lo que lo altera en lo más mínimo la existencia de la relación de dependencia como nota tipificante del contrato de trabajo). En ese sentido, este Tribunal ya ha tenido la oportunidad de sostener que existe contrato de trabajo si la prestación de servicios del actor fue desarrollada en favor de la demandada (quien obtenía ganancias con el trabajo del actor), y bajo su dependencia (pues podía reemplazar la voluntad del trabajador, organizando la actividad e imponiéndole directivas, **incluyendo un control satelital del recorrido**) a cambio de una contraprestación dineraria (de la cual dependía el actor para satisfacer sus necesidades materiales de existencia) [ver causa N° 35.856, “*Lagos, Cristian R. c/ Ricardo Nini S.A. s/ Despido*”, sent. del 29/5/2017, voto en segundo término del suscripto, que conformó la mayoría al recibir la adhesión de mi colega Mariano Nuñez].

Es más: la existencia del poder disciplinario fue implícitamente admitida por la empresa, cuando dijo en el recurso, entre otras cosas, que si un pedido no es entregado el usuario es “advertido” por la plataforma, para garantizar estándares mínimos de seguridad.

En adición, el argumento defensivo basado en que no existe poder de dirección ni disciplinario en cabeza de “Rappi” porque la organización del proceso de asignación de viajes está definida “por un algoritmo matemático” es falsa y debe ser descartada, ya que la empresa mantiene las potestades de dirigir y controlar el proceso productivo, aplicando, cuando considera que un repartidor se desvió de la conducta pretendida por ella (v.g., rechazando un viaje asignado) sanciones o represalias al trabajador (incluso, despidiendo en forma virtual al repartidor por conducto de desconectarlo del acceso a la aplicación).

En ese sentido, tanto la jurisprudencia (Tribunal Ordinario de Bolonia, sección laboral, 31/12/2020, fallo que condenó a una plataforma de reparto por



entender que el algoritmo que asigna los encargos a los repartidores es discriminatorio e impide a estas personas el ejercicio de derechos fundamentales) como la doctrina (Baylos Grau, Antonio, “*El algoritmo no es neutral. No permite ejercer derechos fundamentales a los trabajadores de plataformas*”, 5/1/2021, <https://baylos.blogspot.com/2021/01/el-algoritmo-no-es-neutral-no-permite.html>) han destacado que *el algoritmo no es neutral*, al punto que se ha verificado la existencia de conductas discriminatorias y antisindicales en perjuicio de trabajadores que habían intentado ejercer derechos fundamentales como la huelga o la libertad sindical.

Tanto es ello así que -en un fallo ejemplar- la propia Justicia del Trabajo argentina ya ha condenado a “Rappi” por este tipo de conductas antijurídicas, ordenándole, en un caso en el que había bloqueado el acceso de varios trabajadores a la plataforma en virtud de que éstos habían ejercido derechos sindicales, que cesara en forma urgente con la conducta antisindical desplegada y procediera inmediatamente a desbloquear el acceso a su aplicación informática y móvil (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo N°37, “*Rojas, Luisa Roger Miguel y otros c/ Rappi ARG SAS s/ Medida cautelar*”, sent. del 19/3/2019, ver “*Delivery de Justicia*”, en Diario Judicial, 21/3/2019, disponible en: <https://www.diariojudicial.com/nota/83048>).

Queda claro, pues, que “Rappi” sí ejerce un poder de dirección y disciplinario sobre los repartidores (arts. 65 y 67, LCT)

A mayor abundamiento, cabe destacar que, incluso dejando de lado que la autoridad administrativa tuvo por probado el ejercicio de los poderes de dirección, organización y disciplinario por parte de “Rappi”, la dependencia jurídica se caracteriza por la *mera posibilidad* de que el empleador sustituya la voluntad del trabajador mediante la impartición de órdenes o directivas, sin que resulte imprescindible que efectivamente se materialicen en concreto esas instrucciones para reputar configurada esa nota tipificante del contrato laboral.

Esa circunstancia (que surge nítida, por ejemplo, del texto del art. 27 de la



LCT, cuando califica como trabajador dependiente al socio empleado en la medida en que preste a la sociedad toda su actividad o parte principal de la misma *“en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad”*, lo que evidencia que basta la mera posibilidad de impartir órdenes para tener por configurada la dependencia), ha sido destacada en forma brillante por la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires, cuando (revocando la sentencia de grado que había desestimado la existencia de relación laboral por el mero hecho de que no se hubiera probado que el actor hubiere recibido directivas del empleador) declaró: *“En tanto lo que califica a la dependencia jurídica como nota tipificante del contrato de trabajo (art. 21, LCT) es la posibilidad que tiene el empleador de sustituir la voluntad del trabajador por la suya propia, mediante la imposición de directivas (aunque esa sustitución no se produzca en el caso concreto), la circunstancia de que la accionada no hubiera impartido -en los hechos- órdenes al actor, no es por sí sola dirimente para descartar la existencia del contrato de trabajo”* (SCBA, causa L. 108.731, *“González, Julio Alberto c/Club Universitario de Bahía Blanca s/Indemnización por despido”*, sent. del 12/6/2013).

Por lo tanto, siendo que, en tanto propietaria y controlante de la aplicación, la empresa tiene sin dudas la potestad de reemplazar la voluntad de los repartidores por la suya propia, no caben dudas de que se verifican en el caso la dependencia como nota tipificante del contrato de trabajo (art. 21, LCT).

Desde luego, aunque (a diferencia de la dependencia jurídica, que es la que exige el art. 21 de la LCT para configurar el contrato de trabajo) la llamada *“dependencia económica”* no es (aunque casi siempre esté presente) indispensable para la configuración del negocio jurídico laboral, también se ha probado en el caso que los repartidores dependen económicamente de la empresa, al punto que, según la información que recabaron los inspectores, muchos de ellos se ven obligados a trabajar más de 8 horas diarias y 48 horas semanales para conformar un ingreso



mínimo para atender sus necesidades materiales de existencia, lo que demuestra que dependen de esa retribución para vivir.

(d) Por último, también se probó que esa prestación de servicios en un marco de ajenidad y dependencia, es realizada por los repartidores *a cambio de una remuneración*, con lo que queda verificada la restante nota exigida por el art. 21 de la LCT para tipificar al contrato de trabajo.

En efecto, más allá de la modalidad de pago y de la denominación que la empresa decidió establecer (irrelevantes tanto por imperio del principio de primacía de la realidad que impera en la materia, cuanto en virtud de lo que prescribe el art. 1 del Convenio 95 de la OIT), es inocultable que las sumas de dinero que la empresa “Rappi” les transfiere a los “riders” en contraprestación por los viajes realizados constituyen (*“sea cual fuere su denominación o método de cálculo”*) una ventaja patrimonial debida por un empleador a un trabajador, por el trabajo que este último ha efectuado (art. 1, Convenio 95, OIT), así como una *“contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo”* (art. 103, LCT).

Cuadra recordar que el salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades (art. 104, LCT), pudiendo ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias (art. 105, LCT).

Siendo así, el hecho de que los importes que “Rappi” paga a los repartidores varíe, entre otros factores secundarios, de acuerdo a la cantidad de viajes de reparto realizados (lo que importa una suerte de salario a destajo por unidad de obra), o incluso aumente a partir de propinas que puedan abonar los clientes que formulan el encargo en la aplicación (lo que constituye una oportunidad de obtener beneficios o ganancias), en modo alguno les quita el carácter jurídico de remuneraciones (arts. 103, 104 y 105, LCT, art. 1, Convenio 95 de la OIT).



Bien entendido que, en tales supuestos, la empleadora debió garantizar la dación de empleo en cantidad adecuada y asegurar, como mínimo de orden público laboral, la percepción de una retribución igual a la que corresponda al convenio colectivo aplicable, o al salario mínimo vital y móvil (art. 112, LCT). El hecho de que la empresa haya incumplido esta última obligación, en modo alguno convierte a los importes que reconoció haberles pagado en un crédito de linaje no salarial.

No podemos olvidar que, como enseñó la Corte Suprema, identificar jurídicamente como salario a los créditos devengados por el trabajador como contraprestación por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo, forma parte del contenido esencial del derecho constitucional a la *retribución justa* (art. 14 bis, CN), pues se trata, en última instancia, de que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tan plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, es decir, una contraprestación de este último sujeto y por esta última causa (CSJN, "*Pérez, Anibal c/ Disco SA*", sent. del 1/9/2009).

(e) Por lo dicho, en la medida en que se verificaron en el caso las notas que tipifican al contrato de trabajo (prestación de servicios personales e infungibles, ajenidad, dependencia, remuneración), cabe confirmar la resolución atacada en cuanto declaró que las relaciones entre "Rappi" y los repartidores tienen carácter laboral (art. 21, LCT).

(v) Definido ello, no obstan a esa conclusión las circunstancias que la empresa imputada pretende esgrimir para enervar esa conclusión.

(a) Por un lado, es por completo irrelevante que los repartidores no tengan días y horarios fijos de labor.

La existencia de un horario predeterminado de trabajo en modo alguno constituye una nota tipificante del contrato de trabajo (lo que explica, como es del todo evidente, que ese recaudo no haya sido incluido en la definición del art. 21 de la LCT).



Bien ha podido señalarse en ese sentido que la ausencia de horario establecido no es óbice para la configuración de una relación laboral subordinada, desde que la sujeción a un horario mínimo y fijo no constituye un requisito *sine qua non* del contrato de trabajo (S.C.B.A, causas L. 47.477, "*Bambill, Washington c/Obra Social del Personal de Edificios de Renta y Horizontal de la República Argentina s/ Antigüedad*", sent. del 3/9/1991; L. 108.731, "*González, Julio Alberto c/ Club Universitario de Bahía Blanca s/ Indemnización por despido*", sent. del 12/6/2013).

En esa misma línea interpretativa se ha movido en forma reiterada la jurisprudencia del Tribunal Supremo de España, que ha señalado que *“a pesar de que la sujeción a la dirección de la empresa y el carácter personal de la prestación aparezcan disimulados por la libertad de horario y la sustitución esporádica en la prestación de los servicios por familiares, estos caracteres tampoco están ausentes en la relación enjuiciada, pues las instrucciones y dirección de la empresa aparecen en los propios términos del contrato (...), la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario, como la sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario (...)”* (Tribunal Supremo del Reino de España, Sala de lo Social, STS de 25/1/2000; STS de 16/11/2017; STS de 24/1/2018).

Si ello siempre fue así, con mayor razón aun lo es en los tiempos actuales, en los que las nuevas modalidades laborales facilitadas por las tecnologías de la información y la comunicación permiten (precisamente, como lo demuestra el caso bajo análisis, o las distintas variables del teletrabajo) que la realización de las labores por parte de los trabajadores sean efectuadas con una cierta “libre disponibilidad” (siempre relativizada por la necesidad de asegurar ciertos resultados o, al menos, una determinada cantidad de trabajo) de los tiempos por parte de ellos, sin que esa circunstancia autorice a sostener (pues no se difumina por ello la dependencia) la



inexistencia de relación de trabajo en tales supuestos.

Dicho en otros términos: la existencia o no de un horario fijo de labor nunca fue un requisito determinante para excluir el linaje laboral de una relación, y mucho menos lo es a partir de que las innovaciones tecnológicas permiten organizar y dirigir el proceso productivo sin sujeción a límites horarios estrechos.

(b) En segundo orden, tampoco excluye el carácter laboral de la vinculación la ausencia de exclusividad (es decir, la posibilidad de que el trabajador pueda desempeñarse bajo dependencia de varios empleadores al mismo tiempo), habida cuenta que ese requisito tampoco ha sido incluido entre las notas tipificantes del contrato de trabajo por nuestra legislación laboral (art. 21, LCT).

Luego, por aplicación del tipo contractual imperativo contemplado en el art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo, la exclusividad en la prestación de servicios no constituye -por sí- una nota esencial del contrato de trabajo (SCBA, causa L. 108.000, *“Raimundo, Luis Alberto c/Robles, Roberto Rolando y otros s/Despido”*, sent. del 28/3/2012, y sus citas).

(c) Finalmente, en la medida en que se configuren los recaudos previstos en el art. 21 de la LCT, el hecho de que el trabajador aporte bienes de su propiedad para ejecutar la labor que le fue asignada tampoco enerva el linaje laboral del vínculo, no solo porque nada dice al respecto dicho precepto legal, sino porque, incluso, esa posibilidad se encuentra expresamente prevista en la legislación laboral (art. 76, LCT).

Luego la circunstancia de que los repartidores contratados por “Rappi” (como lo hacen también muchos de los empleados que realizan tareas de entrega a domicilio de productos, aun cuando no trabajen conectados a plataforma alguna) utilicen sus vehículos (motos o bicicletas) y sus teléfonos móviles para desempeñar su tarea, en nada modifica el carácter laboral de los vínculos.

En ese sentido, la doctrina y jurisprudencia han declarado que el hecho de que quien presta el servicio sea propietario de alguno de los instrumentos de trabajo (v.g.,



el camión, en el caso de un fletero) no excluye su condición de trabajador dependiente (C.N.A.T., Sala IV, “*Zapatero, David P. c/ Galileo Argentina S.A.*”, sent. del 13/6/1978; Fernández Madrid, Juan Carlos, “*Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*”, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2001, T° I, p. 733).

En esa misma dirección se ha señalado que “*El hecho de que la unidad de transporte sea de propiedad del actor o que éste haya asumido los costos de mantenimiento o reparación no le quita a la relación el carácter laboral que emerge de las restantes notas de dependencia*” (CNAT, Sala II, “*Pacchiani, Osvaldo c/Organización Coordinadora Argentina S.R.L. s/despido*”, sent. del 16/7/2010, en Boletín Temático de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Buenos Aires, 2015, p. 18; en similar sentido, CNAT, Sala VIII, “*Festa, Pablo Antonio c/Mercou SRL y otros s/despido*”, sent, del 6/3/2015, en “*Boletín...*”, *op. cit.* pp. 21/22).

(vi) En consecuencia, por las razones expresadas no caben dudas de que, por aplicación de la legislación laboral argentina, las relaciones que ligan a “Rappi” con los repartidores son contratos de trabajo (art. 21, LCT).

c. A lo señalado resta todavía agregar que -a contrario de cuanto sugiere la apelante- existe un consenso ampliamente mayoritario a nivel mundial sobre el evidente carácter laboral de este tipo de vínculos, y sobre la necesidad de desmontar su pretendido carácter “autónomo”.

(i) Destacados especialistas en ciencias sociales han puesto de manifiesto el modo en que -al amparo de modernas formas de organización productiva y nuevas tecnologías, basadas en la extracción y utilización de los datos, su principal materia prima- *el capitalismo de plataformas* reproduce, en lo sustancial, el objetivo básico de esa forma de organización económico-social: el aumento de la rentabilidad empresaria, objetivo que se pretende alcanzar a través de la sobreexplotación de los trabajadores y trabajadoras y la degradación de sus derechos laborales (por todos, Srnicek, Nick, “*Capitalismo de plataformas*”, Caja Negra Editora, Buenos Aires,



2018).

Como lo explica el autor (Profesor de Economía Digital del Departamento de Humanidades Digitales del King's College de Londres, uno de los que con mayor profundidad ha estudiado el fenómeno a nivel mundial), a consecuencia de una prolongada caída de la rentabilidad de la industria manufacturera, sumado a las bajísimas tasas de interés que ofrece el mercado financiero, en los últimos años el capitalismo se volcó a los datos como modo de mantener la tasa de ganancias, de modo que la economía digital es presentada como un fenómeno que puede legitimar más eficazmente el capitalismo contemporáneo (Srnicek, *op. cit.*, pp. 13 y ss).

Ahora bien, ese modelo productivo requiere, como condición de posibilidad, que los trabajadores (de cuyo trabajo personal, contra lo que indica el mito neoliberal que postula “el fin del trabajo”, lógicamente no puede prescindir, pues, en cualquier formación social, el trabajo es una necesidad natural de mediar el abismo entre los seres humanos y la naturaleza) sean cada vez más “flexibles”.

Si a los años dorados del Estado Social (1945/1973), caracterizados por una generosa protección de los derechos laborales, lo sucedió, desde mediados de los años setenta, a partir de la consolidación del paradigma neoliberal, un modelo basado en la flexibilización laboral y la tercerización, la crisis mundial del año 2008, provocó una nueva mutación del capitalismo, que se reestructuró a partir de nuevas formas organizacionales y distintos modelos de acumulación que se estructuraron en torno a nuevas formas de trabajo (Srnicek, *op. cit.*, pp. 39 y ss).

Con todo, si bien en el capitalismo de plataformas el proceso laboral aparece, en teoría, como cada vez más inmaterial, requiere, no obstante, desde la creación de un nuevo tipo de empresas (las plataformas), la interacción, a partir de la función de intermediación que esas compañías realizan mediante algoritmos informáticos, de distintos grupos de personas, entre los que se encuentran los trabajadores. Luego, las plataformas, al proporcionar la infraestructura básica a partir de la cual intermedian numerosos usuarios, adquieren el poder de controlar las reglas del juego. Lo



determinante aquí es que, aunque no necesariamente produzca un producto físico, la plataforma es la propietaria de esa infraestructura (Srnicek, *op. cit.*, pp. 48 y ss).

Si bien, explica el autor, existen distintos tipos de plataformas (plataformas publicitarias, plataformas en la nube, plataformas industriales, plataformas de productos), las que ahora nos interesa analizar para resolver el caso examinado, son las denominadas *plataformas austeras*, que se caracterizan porque la plataforma se utiliza como punto de encuentro entre usuarios, clientes y trabajadores. Este tipo de empresas (cuyo ejemplo paradigmático es la empresa Uber, de allí que es frecuente señalar que estamos ante un proceso de *uberización* de la economía y, en particular, de las relaciones de trabajo) son calificadas como “austeras” o “virtuales” porque si bien aparentan ser empresas sin activos (Uber, la empresa de taxis más grande del mundo, no es propietaria de un solo auto; Airbnb, la mayor proveedora de viviendas de alquiler del planeta, no posee ningún inmueble) son propietarias, en cambio, del medio de producción más importante: la plataforma de software y análisis de datos.

Ahora bien, esa forma de organización empresarial requiere, como condición necesaria para poder funcionar y obtener ganancias, de un modelo *hipertercerizado*, en el que los trabajadores están deslocalizados, por lo que se trata de compañías “tristemente célebres” por la subcontratación de trabajadores, a los que encuadran legalmente como “*trabajadores independientes*” (en lugar de como empleados dependientes, que es lo que legalmente correspondería), **lo que les permite ahorrar alrededor del 30% en costos laborales por incumplir con las obligaciones que impone la legislación del trabajo** (Srnicek, *op. cit.*, pp. 72).

A esos trabajadores se les paga por tarea (v.g., un porcentaje de cada viaje), estableciéndose, además, por medio de la plataforma, una forma alternativa de control, que habilita la convergencia entre vigilancia y actividad lucrativa indisociable a esta forma de organización (Srnicek, *op. cit.*, pp. 56 y 73).

Como lo han destacado diversos autores, este modelo de trabajo en las plataformas austeras (en que encuentran empleo especialmente jóvenes pobres, grupo



etario en el que los alarmantes niveles de desempleo provocados por el neoliberalismo los conminan a empleos precarios de baja calidad) si bien se presenta con las ínfulas de la ultra modernidad, se asemeja, en rigor, a una de las formas de trabajo con mayores niveles de explotación laboral que existían en los orígenes del capitalismo: el de los *jornaleros*, en los que trabajadores de diversas actividades (portuarios, peones rurales) "*se presentaban a la mañana con la esperanza de encontrar trabajo por el día*", y eran retribuidos, por lo general, a destajo, por unidad de medida (Srnicsek, *op. cit.*, p. 74). En idéntica línea, calificada doctrina iuslaboralista europea ha destacado que, lejos de las innovaciones que alegan haber introducido las plataformas "*se trata de la vuelta a la plaza de cualquier pueblo de Andalucía hace ochenta años cuando los jornaleros ofrecían su fuerza de trabajo cada día en una espera pública mientras el terrateniente elegía quienes el día tendrían trabajo; pero eso sí, ahora lo hacemos a través de una plataforma digital*" (Plaza Angulo, J.J., Patiño Rodríguez, D. y Gómez Álvarez Doa, R., "*Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico*", en Todoló Signes, A. y Hernández Bejarano, M. (Directores), "*Trabajo en plataformas digitales: Innovación y Derecho y Mercado*", Thompson Reuters Aranzadi, 2018, p. 60).

Así, en un regreso al paleo-capitalismo del Estado Liberal (previo al modelo del Estado Social impuesto por nuestro orden constitucional y, por ende, al Derecho del Trabajo), en donde, para asegurar la apropiación limitada del trabajo ajeno, se regulaban las relaciones laborales mediante contratos civiles como la locación de servicios, de modo que *un acto de sumisión se presentaba bajo la máscara de un contrato* (Kahn Freund, Otto, "*Trabajo y Derecho*", Ministerio de Trabajo, Madrid, 1987, p. 60; Baylos Grau, Antonio, "*Derecho del Trabajo: modelo para armar*", Ed. Trotta, Madrid, 1991, p. 20), en el modelo de relaciones laborales que (intentando un retroceso en los derechos laborales de más de un siglo), propone el capitalismo de plataformas (en el cual, trabajadores pretendidamente



“independientes”, aprovechan su “libertad” para salir a ganarse la vida mediante los jornales que devengan por trabajo a destajo), “*una herramienta de supervivencia es promocionada como un instrumento de liberación*” (Srnicek, *op. cit.*, p. 74). Bien ha podido señalarse que, si bien hay quienes dicen que estas aplicaciones son el “futuro de trabajo”, en tanto encubren la relación laboral, evaden impuestos y cargas sociales, su modelo de relaciones laborales suena, más bien, “*a un viaje al siglo pasado*” (Garbarz, Martina, “*Rumbo a la esclavitud digital ¿El futuro del trabajo o un viaje al pasado?*”, en El Cohete a la Luna, 19/8/2018, disponible en: <https://www.elcohetealaluna.com/rumbo-a-la-esclavitud-digital/>).

Sin embargo, como lo dice con toda claridad Srnicek, en ese contexto “*el trabajo autónomo no es un camino elegido libremente, sino más bien una imposición forzada*”, toda vez que, en una economía saludable, con pleno empleo, esa gente no tendría la necesidad de recurrir a esta clase de trabajos, pues tendrían empleos formales en relación de dependencia (Srnicek, *op. cit.*, p. 77/78). Así, trasladando, por las posibilidades que presenta la economía digital, de la industria manufacturera hacia otro tipo de actividades el modelo de tercerización generalizado a partir de los años setenta, el capitalismo de plataformas permite que las empresas recorten costos explotando trabajo barato en países “en vías de desarrollo” y provoca una presión a la baja de los salarios al ofrecer esos empleos precarios en mercados de trabajo globales, basando su rentabilidad en el traslado de costos y la baja de salarios (Srnicek, *op. cit.*, pp. 78/79).

Según el autor que vengo citando, el modelo del capitalismo de plataformas o de la “economía compartida” no es más *que la continuidad del neoliberalismo por otros medios*, es decir, una continuación de la larga tendencia (consolidada en las últimas décadas) basada en la flexibilización laboral, la ausencia de seguridad en el trabajo, la temporalidad y los bajos salarios, eso sí, “*disimuladas con una sofisticada interfaz de aplicaciones*” (Srnicek, *op. cit.*, pp. 121/122).

(ii) Sobre la base del análisis de la realidad social descripta, la academia del



Derecho del Trabajo ha postulado, sin ambages, que este tipo de relaciones de trabajo ultra precarizadas deben quedar alcanzadas por todas las protecciones de la legislación social.

En ese sentido, merecen especial atención los trabajos e investigaciones de Francisco Trillo Párraga, Profesor Titular e Investigador de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Castilla La Mancha, España, y una de las más lúcidas voces de la doctrina iuslaboralista europea actual.

Cuestionando la aceptación acrítica de los efectos de la aplicación de las tecnologías digitales al mundo del trabajo, y el consecuente discurso dominante sobre el “futuro del trabajo”, este autor ha centrado sus relevantes estudios sobre el trabajo en plataformas y, en especial, sobre el trabajo en empresas de reparto a domicilio de comida y otros productos.

Tras destacar que, hasta la aparición de las plataformas digitales, este tipo de actividades (reparto a domicilio) habían formado parte indubitada del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, explica que la confrontación ha surgido precisamente porque este nuevo modelo de negocios amenaza con expandirse a todo tipo de actividades. Luego, en la medida en que se trata de una forma productiva cuyos beneficios dependen de la máxima flexibilidad de las condiciones de trabajo, para lo cual se pretende -como posición inicial de máxima- *excluir de facto* a sus trabajadores de la aplicación de la normativa laboral, y en segunda instancia, la obtención de una normativa más flexible que la legislación laboral ordinaria, a esa pretensión empresarial debe oponerse, desde el Derecho del Trabajo garantista vigente en el orden constitucional, la necesidad de proteger a esos trabajadores y trabajadoras de plataformas como lo que verdaderamente son: operarios dependientes por cuenta ajena (Trillo Párraga, Francisco, “*El trabajo en la era digital: un Derecho del Trabajo para el siglo XXI*”, Trabajo de Investigación, Ciudad Real, 2020).

Dice el autor que este modelo se basa en reforzar la competitividad empresarial a través de la reducción de los costos laborales y la degradación de las



condiciones de trabajo, por lo que, en definitiva, la tecnología digital se presenta como una herramienta de control y abaratamiento de los costos laborales orientada a intensificar la flexibilidad laboral en detrimento de las condiciones de vida y de trabajo de las personas trabajadoras (Trillo Párraga, *op. cit.*, pp. 16/17).

En particular, destaca que las plataformas digitales de reparto de comida a domicilio, se estructuran en torno al *trabajo precarizado de sus repartidores*, y la evasión de las normas laborales y tributarias, lo que les permite, desde luego, una ventaja competitiva sobre el “empresariado analógico” a partir del ahorro de los costos tributarios y sociolaborales lindante con la competencia desleal (Trillo Párraga, *op. cit.*, p. 20 y 29).

Desde esta perspectiva, las plataformas han exacerbado la descentralización del conjunto de las fases del proceso productivo, presentándose (y así lo ha destacado la propia empresa apelante en este caso) como meras *intermediarias electrónicas*, que externalizan parte de sus actividades hacia un número indeterminado de trabajadores que se encuentran disponibles en el mercado para ejecutar sus encargos. De esa autopercepción como “intermediarias” las empresas de plataformas deducen que no son empleadoras de las personas que realizan los repartos (quienes serían trabajadores autónomos o independientes), justificando así un nuevo fenómeno de *huida del Derecho del Trabajo*, en el que el valor (moral y económico) del trabajo de esos *falsos autónomos* es radicalmente negado (Trillo Párraga, *op. cit.*, pp. 30/39).

Con todo, esos postulados se basan en premisas falsas.

De un lado, porque no es cierto que las plataformas se limiten a realizar una mera actividad de intermediación entre la oferta y la demanda. Ello, porque, bajo la apariencia de empresas intermediarias de servicios, manifiestan un control real y efectivo sobre el entero proceso productivo (imponiendo las condiciones tanto a los clientes y comerciantes, cuanto a los trabajadores; ver Trillo Párraga, *op. cit.*, pp. 46). Al punto tal que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sentenciado (en el caso de Uber) que ese tipo de plataformas no reduce su actividad económica a la



intermediación, sino a la prestación de un servicio (TSJE, Gran Sala, 20/12/2017), relevante sentencia del órgano judicial de máxima jerarquía de la Unión Europea que ha llevado a la doctrina laboralista a sostener, precisamente, que, en la medida en que una parte del servicio se presta por vía electrónica, mientras que otra (en el caso de “Uber”, el servicio de transporte; en el de “Rappi”, sería el de reparto de mercaderías) se opera de forma presencial, mediante el trabajo personal de los trabajadores, este último sin dudas ha de quedar alcanzado por las normas que regulan el trabajo dependiente, ya que existe en ese tipo de vínculos una *subordinación jerárquica de corte clásico*, así como una evidente ajenidad en el mercado, ya que esos trabajadores no podrían actuar de forma independiente en el mercado sin el aval de la marca para la cual trabajan (Trillo Párraga, Francisco, “Uber ¿Sociedad de información o prestadora de servicios de transporte? Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala), de 20 de diciembre de 2017”, en Revista de Derecho Social, N°80, octubre-diciembre de 2017, pp. 127 y ss).

Del otro, es evidente que estos trabajadores de plataformas son operarios dependientes, desde que: (i) se presta un *trabajo personal*, aun cuando en ciertas ocasiones pudiera sustituirse la prestación por la de otro trabajador; (ii) existe *dependencia*, porque los trabajadores, aunque en forma flexible y no tan rígida, se insertan en la esfera rectora de la empresa, a lo que no obsta el hecho de que el poder de dirección tradicional haya sido sustituido por formas más sofisticadas de asegurar el control sobre el resultado del trabajo (los trabajadores deben instalar a la aplicación y pertenecer a un grupo de mensajería de la empresa, ésta fija las normas de prestación del servicio y de comportamiento, son controlados mediante sistemas de geolocalización, etc); (iii) existe *ajenidad*, habida cuenta de que hay apropiación directa por parte del empresario de los frutos o del resultado económico y es la empresa la propietaria de los medio de producción, sin que obste a ello que los trabajadores aporten equipos de trabajo propios, siempre que resulten auxiliares para



el desarrollo del proceso productivo, máxime cuando es la empresa quien decide en forma unilateral el precio de los servicios; (iv) se paga un salario al trabajador, con independencia de que el servicio sea abonado o no por el cliente (Trillo Párraga, Francisco, *“El trabajo en la era digital: un Derecho del Trabajo para el siglo XXI”*, *op. cit.*, pp. 56/59).

Todo ello ha llevado a la doctrina extranjera a postular que el vínculo entre los trabajadores de reparto a través de plataformas es de naturaleza laboral (ver, entre muchos, Countoris, Nicola, *“La gouvernance par les algorithmes et le récit alternatif du travail”*, en Supiot, Alain (Direction), *“Le travail au XXI siècle”*, Livre du centenaire de l’ Organisation Internationale du Travail, Les Editions de L’Atelier, Yvry sur Seine, 2019, pp. 87/101; Ginés i Fabrellas, A, y Gálvez Durán, S. *“Sharing Economy vs. Uber y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”*, en Indret, 1/2016, p. 1/44; Baylos Grau, Antonio, *“El Acuerdo Social sobre la Ley Riders”*, 13/3/2021, disponible en: <https://baylos.blogspot.com/2021/03/el-acuerdo-social-sobre-la-ley-riders.html>; Morón, R, *“El necesario fortalecimiento del concepto de trabajador por cuenta ajena; algunas reflexiones con ocasión del caso Glovo”*, en Revista de Derecho Social, N° 88, 2019, p. 14 y ss; Plaza Angulo, J.J., Patiño Rodríguez, D. y Gómez Álvarez Doa, R., *“Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico”*, en Todoló Signes, A. y Hernández Bejarano, M. (Directores), *“Trabajo en plataformas digitales: Innovación y Derecho y Mercado”*, Thompson Reuters Araznadi, 2018, p. 60; Trillo Párraga, Francisco, *“Economía digitalizada y relaciones de trabajo”*, en Revista de Derecho Social, N°76, octubre/diciembre 2016, pp. 16 y ss; Pérez Rey, Joaquín, *¿Son los riders trabajadores? Comentario a los primeros escarceos judiciales en torno a las identidades débiles de la economía uberizada”*, en Actum Social, N° 82, 2019, pp. 2 y ss.; Cruz Villalón, J., *“El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”*, en Revista de Derecho Social, N° 83, 2018).



Coincide esta tendencia con los importantes aportes que en doctrina han formulado autores nacionales (entre muchos, ver los interesantes trabajos de Doria, Luciano y Tosca, Diego, “*Alguna aproximación al fenómeno “UBER” y las relaciones laborales*”, en Revista La Causa Laboral N° 68, agosto de 2017, disponible en: http://www.laboralistas.net/articulo_revista/alguna-aproximacion-al-feno-meno-uber-y-relaciones-laborales; Vallefín, Lucio, “*¿Inflando el “Glovo”?: Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente*”, en Revista Derechos en Acción, Año 3/N° 9 Primavera 2018, pp. 403/426, disponible en: <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/6407/5529>).

d. Para más, y a contrario de lo que postula la apelante en uno de sus agravios, tanto la jurisprudencia como las inspecciones de trabajo de diversos países vienen declarando, de forma ampliamente mayoritaria, el carácter de trabajadores dependientes de los trabajadores de plataformas.

(i) En ese trance, asume principal entidad la sentencia dictada por **la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España** (STS 805/2020, sent. del 25/9/2020), en la que declaró la existencia de relación laboral de los repartidores con una plataforma de reparto (Glovo), modalidad exactamente igual a la que desarrolla la empresa apelante en autos.

Para arribar a esa conclusión, puntualizó el Tribunal, en primer lugar, que la dependencia, como nota tipificante del contrato de trabajo, no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa. Agregó que, en la sociedad postindustrial, la nota de dependencia se ha flexibilizado, pues las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. Luego, la existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (STS 805/2020, fundamento jurídico séptimo).



Partiendo de esa base, ponderó los siguientes elementos para sostener el carácter laboral de la prestación de los repartidores de plataformas: (i) Tal como lo resolvió la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi, 20/12/2017) las plataformas de este tipo no responden a la calificación de “servicio de la sociedad de la información”, pues no se limitan a poner en relación a los conductores con los usuarios a través de una aplicación informática, sino que ejercen una «influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores», ejercitando «cierto control sobre la calidad de los vehículos así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores» (STS 805/2020, fundamento jurídico octavo); (ii) la realidad fáctica debe prevalecer sobre el nomen iuris porque los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes (STS 805/2020, fundamento jurídico octavo); (iii) resulta aplicable la presunción iuris tantum de laboralidad que el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores (similar a la presunción prevista en el art. 23 de la LCT) atribuye a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe (STS 805/2020, fundamento jurídico octavo); (iv) el hecho de que el trabajador sea propietario del vehículo, no esté sometido a un régimen de jornada y horario riguroso, y tenga la posibilidad de compatibilizar el trabajo en otras empresas, es algo que no desnaturaliza la existencia del contrato de trabajo (STS 805/2020, fundamentos jurídicos 12, 13 y 14); (v) no puede calificarse la relación entre la plataforma y el repartidor como un supuesto de trabajo autónomo económicamente dependiente (TRADE), toda vez que -de un lado- el demandante no llevaba a cabo su actividad con sus propios criterios organizativos sino con sujeción estricta a los establecidos por la plataforma, y -del otro- el repartidor no dispone de una infraestructura productiva y material propios, sino únicamente con una moto y con un móvil, medios accesorios o complementarios, ya que la infraestructura esencial para el ejercicio de esta actividad es el programa informático desarrollado



por “Glovo” que pone en contacto a los comercios con los clientes finales, constituyendo la citada plataforma el elemento esencial para la prestación de servicio (STS 805/2020, fundamento jurídico 17); (vi) el derecho del repartidor de rechazar clientes o servicios, y de elegir la franja en la que va a prestar servicios o de compatibilizar el trabajo con varias plataformas es relativo, desde que la teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada por la asignación de puntajes, de modo que las puntuaciones negativas limita a futuro la posibilidad de que se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución; además la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no estén operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada, por lo que la existencia de un sistema de control de la actividad productiva basados en la valoración de clientes constituye un indicio favorable a la existencia de un contrato de trabajo (STS 805/2020, fundamento jurídico 18); (vii) la geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia, en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación y demuestra que los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio (STS 805/2020, fundamento jurídico 19); (viii) la empresa no se limita a encomendar al repartidor la realización de un determinado servicio, sino que precisa cómo debe prestarse, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación (STS 805/2020, fundamento jurídico 19); (ix) existe la nota de ajenidad, toda vez que el precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por la empresa; los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma, sino que el precio del servicio lo recibe de la plataforma, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores (STS 805/2020, fundamento jurídico 20); (x) no puede decirse que concurra en el



actor el binomio riesgo-lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones (STS 805/2020, fundamento jurídico 20); (xi) existe la ajenidad en los frutos porque “Glovo” se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo, el cual redundando en beneficio de dicha empresa, que hizo suyos los frutos del mismo (STS 805/2020, fundamento jurídico 20); (xii) existe ajenidad en los medios, evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del demandante: un teléfono móvil y una motocicleta; los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital, en la que deben darse alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio, lo que demuestra que el actor realizaba su actividad bajo una marca ajena (STS 805/2020, fundamento jurídico 20); (xiii) la plataforma no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores; no se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo; se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio, y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad; para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma (STS 805/2020, fundamento jurídico 21); (xiv) la empresa disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador; a través de la plataforma digital, la empresa lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía



muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que cabe concluir que **“concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada”** (STS 805/2020, fundamento jurídico 21).

Como se puede advertir, las circunstancias fácticas tenidas en cuenta por el máximo tribunal español para juzgar demostrada la existencia del contrato de trabajo entre la plataforma de reparto y los repartidores **son idénticas** a las que se verifican en este caso, lo que evidencia que esa jurisprudencia es enteramente aplicable en la especie.

Ello desvirtúa, por lo demás, el agravio de la apelante, que invocó en sustento de su postura la sentencia del Juzgado de lo Social N°39 de Madrid (recurso, fs. 281) que, confirmada luego por el Superior Tribunal de Madrid, fue precisamente el fallo revocado por el Tribunal Supremo (quien, en sentido contrario, puesto a unificar la jurisprudencia contradictoria, declaró acertado el fallo del Superior Tribunal de Asturias, que había determinado el carácter laboral de la relación entre la plataforma y los repartidores).

Para más, como lo ha destacado la doctrina de ese país, hasta el mes de mayo de 2021, **47 de las 50 sentencias pronunciadas en España habían reconocido el carácter laboral del trabajo prestado por los repartidores de plataformas digitales** (Trillo Párraga, Francisco, “La ‘ley rider’ o el arte de volver” en Revista de Derecho Social, N°94, 2021, pp. 1/19).

Tanto es ello así que, tras la señalada sentencia del Tribunal Supremo, en España se aprobó una norma por la cual se presume el carácter laboral de las prestaciones efectuadas por los trabajadores de las plataformas de reparto (Real-Decreto 9/2021, 11/5/2021). Así, esa norma ha modificado el Estatuto de los Trabajadores, cuya disposición adicional decimotercera dice: *“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto*



o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”.

Ese decreto acaba de ser ratificado legislativamente (Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, publicada en el Boletín Oficial del Reino de España del 29/9/2021, disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15767.pdf>).

(ii) El mismo criterio ha sido sostenido por tribunales de distintos países del mundo.

(a) La **Sala de lo Social de la Corte de Casación de Francia** declaró que entre los conductores de Uber y la plataforma digital existe relación de trabajo (sentencia N° 374, del 4/3/2020, disponible en español en: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_UBER_espanol.pdf).

En lo medular, destacó la Corte que, lejos de decidir libremente cómo organizar su negocio, buscar clientes o elegir sus proveedores, el trabajador se ha integrado así un servicio de transporte creado y enteramente organizado por Uber, que existe únicamente gracias a dicha plataforma, un servicio de transporte a través del cual no constituye su propia clientela, no fija libremente sus tarifas o las condiciones de ejercicio del servicio, las cuales son regidas en su totalidad por la empresa (considerando 10), sin que el hecho de poder elegir los días y los horarios de trabajo excluya por sí mismo una relación laboral (considerando 11), todo lo cual la llevó a concluir que la condición de trabajador autónomo del actor era ficticia y que Uber de había dado instrucciones, controlado su cumplimiento y ejercido la facultad de imponer sanciones (considerando 15).



Como destaca el destacado Profesor Antonio Baylos, se trata de una decisión judicial muy importante que se añade a una ya larga serie de interpretaciones judiciales favorables a la laboralidad de este tipo de trabajos en el seno de las plataformas digitales (Baylos Grau, Antonio, “*Los choferes de Uber son trabajadores: una sentencia histórica del Tribunal Supremo Francés*”, 7/3/2021, disponible en:

<https://baylos.blogspot.com/2020/03/los-choferes-de-uber-son-trabajadores.html>).

(b) En la jurisprudencia inglesa, el *Employment Tribunal* de Londres resolvió, con fecha 28/10/2016, que existe relación laboral entre los trabajadores de plataformas digitales y la empresa propietaria de éstas (en el caso, Uber). Refutando la tesis de que los 30.000 conductores que trabajaban para la empresa en esa ciudad pudiesen ser considerados (como lo alegó la empresa) como “pequeños empresarios autónomos” el tribunal calificó expresamente como ridículo (“faintly ridiculous”) ese argumento, y declaró la existencia del contrato de trabajo (Trillo Párraga, Francisco, “*Economía digitalizada y relaciones de trabajo*”, *op. cit.*, p. 17).

(c) A esa misma conclusión, y en relación a los trabajadores de la misma empresa (Uber) se acaba de pronunciar la jurisprudencia holandesa.

En efecto, el Tribunal de la Región de Amsterdam hizo lugar en fecha reciente a la pretensión de los sindicatos holandeses frente a la empresa Uber, que habían argumentado que los aproximadamente 4.000 conductores de Uber en esa ciudad eran trabajadores de una empresa de taxis y debían por tanto recibir los beneficios en línea con el sector del taxi que fija el convenio colectivo aplicable a este sector. Sostuvo el Tribunal que es evidente que “*la relación jurídica entre Uber y estos conductores reúne todas las características de un contrato de trabajo*”, por lo que los conductores que transportan pasajeros a través de la aplicación Uber deben quedar cubiertos por el convenio colectivo de trabajo para el transporte en taxi vigente en la ciudad. Con ello, los empleados de Uber son, tras esta decisión judicial, considerados trabajadores al servicio de esta empresa y no trabajadores autónomos



que contratan libremente sus servicios con la corporación. Los jueces también condenaron a Uber a pagar una multa de 50.000 euros por no aplicar los términos del acuerdo laboral para los taxistas (ver Baylos, Antonio, “*Ahora también en Holanda: los conductores de Uber son trabajadores asalariados*”, 14/9/2021, disponible en: <https://baylos.blogspot.com/2021/09/ahora-tambien-en-holanda-los.html>).

Como lo destaca el notable catedrático español en su blog, el fallo es especialmente significativo, puesto que Uber es la empresa pionera en el modelo de negocio de las plataformas, luego extendido desde el transporte a otros sectores, en especial el de la entrega de comida o mercancías (como la que desempeña la empresa apelante en este caso).

(d) En la misma línea, la justicia colombiana condenó a la empresa aquí apelante (“Rappi”), declarando el carácter laboral de la relación entre un “rappitendero” y la plataforma (Juzgado Sexto de Pequeñas Causas de Bogotá, 30/9/2020, publicado en Infobae, 1/10/2020, <https://www.infobae.com/america/colombia/2020/10/01/fallo-reconoce-vinculo-labor-al-entre-un-domiciliario-y-una-plataforma-digital/>).

(e) A ello cabe agregar los fallos que en similar sentido ha reseñado la doctrina sobre tribunales de Estados Unidos, Brasil, Dinamarca y Alemania (ver Trillo Párraga, Francisco, “*Economía digitalizada y relaciones de trabajo*”, *op. cit.*, p. 12; Garbarz, Martina, “*Empleados, no colaboradores. Fallos nacionales e internacionales en favor de los trabajadores de plataformas*”, en El Cohete a la Luna, 31/3/2019, disponible en: <https://www.elcohetelaluna.com/empleados-no-contratistas/>), así como la jurisprudencia concordante de tribunales de países como Brasil, Uruguay y Chile que la autoridad administrativa del trabajo invocó en su resolución del 23/7/2021, que evidencia un extendido consenso en torno al indudable carácter laboral de los vínculos que ligan a los repartidores con las plataformas de repartos.

(f) El criterio que se propone no resulta ajeno, por lo demás, a la



jurisprudencia nacional.

En ese sentido, cabe destacar que en fecha reciente la Justicia Nacional del trabajo ha declarado la existencia de contrato de trabajo en un supuesto asimilable (Juzgado Nacional del Trabajo N°21, “*Bolzan, José Luisa c/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otros s/ Despido*”, sent. del 31/8/2021).

En el mismo fuero, incluso, se han ordenado medidas cautelares de reinstalación de trabajadores de plataformas despedidos (ver CNAT, Sala III, “*Palacios, Ricardo Gabriel c/ Reparto Ya SA s/ Medida cautelar*”, sent. del 12/2/2021; Juzgado de Primera Instancia del Trabajo N°37, “*Rojas, Luisa Roger Miguel y otros c/ Rappi ARG SAS s/ Medida cautelar*”, sent. del 19/3/2019; Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 16 “*Vázquez Pretell, Eric c/ Repartos Ya SA s/medida cautelar*”, sent. del 3/7/2020).

En el ámbito de la Provincia de Buenos Aires, el Tribunal del Trabajo N°4 de La Plata ha confirmado la multa impuesta por el Ministerio de Trabajo local a otra plataforma de reparto, convalidando la decisión de considerar a los repartidores como trabajadores dependientes (Tribunal del Trabajo N°4 de La Plata, “*Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ Apelación de Resolución Administrativa*”, sent. de 9/9/2021).

(iv) Por último, la misma línea ha seguido la policía del trabajo en países como España, donde en el período que transcurrió entre 2015 y comienzos de 2021 se detectó la existencia de 17.957 “falsos autónomos” en las plataformas de reparto, lo que llevó a la administración a efectuar reclamos por las contribuciones patronales evadidas a la seguridad social por un importe de 25.987.401 euros (Trillo Párraga, Francisco, “*La ‘ley rider’ o el arte de volver*”, *op. cit.* p. 1), en decisiones que fueron convalidadas por los tribunales de justicia de Madrid, Valencia y Barcelona.

e. Finalmente, en el marco de la Organización Internacional del Trabajo también se ha enfatizado la necesidad de reconocer como trabajadores dependientes a los repartidores de plataformas.



Así, en un informe reciente de la Oficina de la OIT para la República Argentina se ha destacado que, en este tipo de vínculos *“se dan notables elementos de dependencia económica y jurídica a los que es importante atender”*.

Sobre esa base, se dijo allí, que, más allá de que algunos aspectos de este tipo de relaciones laborales podrían ser objeto de una regulación laboral específica, *“no se advierten grandes obstáculos para aplicar la LCT a los vínculos que se establecen en el sector de reparto a través de plataformas”*.

En consecuencia, entre las recomendaciones de políticas públicas se concluyó en el Informe que corresponde *“establecer un régimen de tutela que asegure a los trabajadores de plataformas digitales de reparto un estatus laboral y una protección acorde a las características de la actividad que realizan”* (López Moruelo, Elva, *“El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política”*, Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires, octubre de 2020, pp, 92/93, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf).

f. Lo hasta aquí expuesto permite, por lo demás, refutar la estrategia defensiva de la empresa sancionada basada en que este tipo de modalidades de prestación escapan a las leyes laborales tradicionales y deben quedar fuera de su ámbito de aplicación.

Al respecto, es preciso destacar que la pretensión de que la legislación y las políticas públicas de los Estados deben adecuarse a las nuevas realidades que imponen esta clase de modelo de negocios (y no a la inversa) no puede considerarse jurídicamente válida, pues, antes bien, la respuesta correcta es la contraria: son las empresas y sus prácticas las que deben adaptarse a las normas constitucionales y legales que protegen a los trabajadores e impiden toda regresión normativa en la intensidad de la tutela (arts. 14 bis y 75.22, CN).

En esa línea, bien ha podido señalarse que esa clase de argumentación



esconde un prejuicio ideológico que presenta al Derecho del Trabajo como un *“lastre a la modernización económica”*, de modo que, a partir de una pretendida *“obsolescencia”* del ordenamiento jurídico laboral (al que se lo presenta como vetusto e inservible), se quiere fundamentar la conclusión de que los trabajadores de plataformas son *“autónomos”* (Trillo Párraga, *“Economía digitalizada y relaciones de trabajo”*, op. cit. p. 23).

Sin embargo, descartando esa posición economicista, se impone señalar que es esta nueva modalidad empresarial la que debe adaptarse a los principios constitucionales del Derecho del Trabajo (que ordenan proteger el trabajo *“en todas sus formas”*, incluyendo, desde luego, el que se desarrolla mediante la intermediación de plataformas, arg. art. 14 bis, CN), pues, como lo ha precisado la Corte Suprema de Justicia, *“no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de jerarquía constitucional, bajo pena de caer en la ilegalidad”* (CSJN, *“Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido”*, sent. del 14/9/2004, considerando 11°).

Es, por lo tanto, del todo acertada la afirmación del Ministerio de Trabajo cuando dijo en la resolución cuestionada que los avances tecnológicos y las nuevas modalidades laborales no pueden soslayar los principios fundamentales del Derecho del Trabajo reconocidos constitucional y convencionalmente

Desde esa misma perspectiva, la alusión que formula la empresa apelante respecto de que no resulta adecuado que estas modernas formas de organización del trabajo pueda quedar regidas por una ley sancionada en 1974 (en alusión a la Ley de Contrato de Trabajo) no puede ser compartida, porque -a despecho del tiempo transcurrido desde su sanción e, incluso, de las reformas regresivas de las que fue objeto a partir de abril de 1976- la L.C.T. fue desde el vamos un arma cargada de



futuro, por lo que su visionaria regulación de ciertas instituciones centrales del Derecho del Trabajo (entre ellas, los conceptos de establecimiento y contrato de trabajo, arts. 6 y 21, LCT), permite, casi medio siglo después, encuadrar sin forzamientos esta clase de relaciones en el ámbito material y personal de aplicación de la legislación laboral.

En suma, si, como bien ha sido señalado, lejos de acercarnos a la distopía del “fin del trabajo”, lo que este modelo de prácticas empresariales propone es, en realidad, *el fin del trabajo con derechos* (Trillo Párraga, Francisco, “*El trabajo en la era digital: un Derecho del Trabajo para el siglo XXI*”, *op. cit.*, p. 37), las autoridades estatales tenemos el deber, impuesto por la Constitución y por la ley, de asegurar a los trabajadores y trabajadoras la efectiva vigencia de los derechos humanos laborales, lo que evidencia que, en tanto se ha apegado con justicia a ese mandato constitucional, la resolución administrativa cuestionada debe permanecer firme (arts. 21, LCT y 14 bis y 75.22, C.N.).

f. Por todo lo expuesto, corresponde desestimar el agravio, y confirmar la decisión del Ministerio de Trabajo por la cual consideró que las relaciones que ligan a “Rappi” con los repartidores revisten linaje laboral (art. 21, LCT; art. 14 bis, CN).

13. Finalmente, es igualmente inatendible el agravio por el cual se cuestiona la imposición y la cuantía de la multa.

a. No lleva razón la apelante cuando dice no se han respetado los principios de tipicidad y proporcionalidad, se ha violado la presunción de inocencia (pues la inspección no tuvo lugar en el establecimiento de su mandante), y la multa es inválida porque no se ha comprobado la existencia de una conducta reprochable de parte de la empresa a título de culpa o dolo.

(i) De inicio, cabe decir que el Ministerio de Trabajo identificó en forma precisa las infracciones que consideró comprobadas, individualizando en forma nítida las normas legales vulneradas (arts. 52, 128 y 140, LCT; art. 7, ley 24.013, art. 27, ley 24.557; res. 299/11 SRT; Res. 135/20, MTBA, Res. 151/2020, MTBA) y



enunciando dichas conductas en los tipos previstos en la legislación sobre policía del trabajo (arts. 3.c., 3.g., 4.c, 5 y 9 del Anexo del Pacto Federal del Trabajo, ver últimos considerandos y parte dispositiva de la Res. N° 2020-1858.GDEBA.SSTAYLMTGP, del 18/6/2021), todo lo cual descarta la alegada vulneración de los principios de legalidad y tipicidad.

(ii) Tampoco prospera la defensa basada en que se vulneró la presunción de inocencia, pues, como ya quedó señalado al resolver los primeros agravios, la empresa tuvo garantizada la posibilidad de defenderse, más allá de que, por una decisión propia, no produjo en sede administrativa la prueba que ofreció.

El hecho de que las inspecciones no se hallan llevado dentro del establecimiento de la empresa en nada modifica la cuestión, ya que, como también fue señalado, el establecimiento de “Rappi” es la plataforma de carácter virtual y, además, la normativa internacional del trabajo con jerarquía suprallegal (Convenio 81, OIT) habilita expresamente el tipo de procedimiento de inspección realizado por la autoridad laboral bonaerense.

(iii) No corre mejor suerte la crítica fincada en que la administración imputó una responsabilidad objetiva, sin que se haya probada la culpa o el dolo de la empresa.

En primer lugar, debe destacarse que, en el Derecho del Trabajo, la responsabilidad patronal por violación (mediante actos como el fraude o la simulación, o cualquier otro mecanismo de clandestinización de las relaciones de trabajo) de las normas de orden público laboral se configura en forma objetiva, sin que resulte necesario, por regla, la demostración de una conducta subjetivamente reprochable de parte del empleador o de la intención de evadir las normas del trabajo y la seguridad social (arts. 7, 12, 13 y 14, L.C.T.).

Precisamente por ello, y en casos en donde se debatía, como ocurrió en autos, el linaje laboral de la relación habida entre las partes, la Suprema Corte de Buenos Aires ha dicho con toda claridad que, verificadas las notas que tipifican el contrato de



trabajo, corresponde responsabilizar al empleador “*más allá de lo que las partes hayan pactado o entendido convenir y aún sin necesidad de examinar el grado de intencionalidad o responsabilidad de cada una de ellas*” (SCBA, causas L. 106.529, “*Rojo, Darío Alejandro c/ Empresa Nueve de Julio S.A.T. s/Despido*”, sent. del 8/10/2014; L. 97.480, “*Maciel, Magdalena c/Sancor Cooperativas Unidas Ltda. s/Despido*”, sent. del 9/5/2012, entre muchas).

Pero aun prescindiendo de lo expuesto, no caben dudas de que, en el caso, la empresa “Rappi” actuó, de mínima, con impericia y de manera negligente, pues, siendo de tal modo evidente la existencia de las notas que tipifican al contrato de trabajo en las relaciones que la ligaron a los repartidores relevados por el Ministerio de Trabajo, mal pudo prescindir de registrar los vínculos y cumplir con las normas laborales y de la seguridad social.

Es obvio, pues, que, al mantener clandestinos los contratos de trabajo, omitió la diligencia debida según la naturaleza de la obligación y las circunstancias de las personas, el tiempo y el lugar, actuando, además, con *notoria impericia en el ejercicio de su profesión*, pues un “buen empleador” o un “buen hombre de negocios” (arg. arts. 63 LCT y 59, LSC), no evade normas laborales y de la seguridad social para aumentar su rentabilidad ahorrándose el costo de las contribuciones patronales, lo que demuestra que “Rappi” ejerció aquí su profesión empresarial de manera notoriamente imperita, todo lo cual configura una conducta culpable (art. 1724, Código Civil y Comercial).

A idéntica conclusión arribaríamos aplicando el concepto de culpa penal, pues es evidente que las faltas reprochadas por el Ministerio de Trabajo fueron causadas, de mínima, por una conducta descuidada, esto es, por imprudencia, negligencia, impericia en su arte o profesión, o por inobservancia de los reglamentos o deberes a su cargo por parte de “Rappi” (arg. arts. 84 y 94, Código Penal, entre otros; por todos, Terragni, Marco A., “*El delito culposo*”, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 1984).



(iv) La imposición de la multa aplicada por la autoridad administrativa debe, por lo tanto, ser confirmada (arts. 52, 63, 128 y 140, LCT; art. 7, ley 24.013, art. 27, ley 24.557; res. 299/11 SRT; Res. 135/20, MTBA, Res. 151/2020, MTBA; art. 59, LSC; art. 1724, CCyC; arts. 3.c., 3.g., 4.c, 5 y 9 del Anexo del Pacto Federal del Trabajo).

b. Igualmente firme debe permanecer la cuantía de la multa.

(i) En su originaria Resolución del 18/6/2021 el Ministerio, luego de detallar las normas vulneradas por la empresa, y encuadrar las conductas en las distintas infracciones previstas en el Anexo del Pacto Federal de Trabajo, cuantificó el importe de la multa con arreglo a esta última normativa (art. 1, Res. N° 2020-1858.GDEBA.SSTAYLMTGP, del 18/6/2021).

Más adelante, amplió los fundamentos, explicando que el Anexo del Pacto Federal del Trabajo dispone que cada infracción grave es sancionable con multa de hasta el 200% del salario mínimo vital y móvil, y cada infracción muy grave, con hasta el 2000% del mismo módulo salarial, en ambos casos, por cada trabajador afectado. Sobre esa base, y considerando que se habían constatado un incumplimiento muy grave y cuatro incumplimientos muy graves de las normas laborales sobre 65 trabajadores, y que el monto del SMVM a la fecha de la comisión de las infracciones, era de \$16.875, ascendiendo por lo tanto el máximo de la escala al importe de \$30.712.500, estimó que el importe de la multa (\$16.426.800) no podía reputarse excesivo (Res- 2021-2227-GDEBA.SSTAYLMTGP, del 23/7/2021).

(ii) El agravio debe desecharse, por dos razones.

Primero, porque -nuevamente aquí- la apelante no objetó los argumentos expresados por la administración en esta segunda resolución, deviniendo por tanto aplicables los fundamentos esgrimidos por este Tribunal al inicio de este voto.

Segundo, porque, efectivamente, como lo destacó el Ministerio, el importe de la multa se adecua a la normativa vigente, y en modo alguno puede ser reputado exorbitante ni confiscatorio.



En efecto, siendo que la empresa incurrió en una infracción muy grave (la falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, art. 4.c., Anexo del Pacto Federal de Trabajo), en perjuicio de 65 trabajadores, y el importe del SMVM era de \$16.875 (art. 1.c., Res. 6/2019 del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil, B.O. del 2/9/2019), resultando la sanción correspondiente de una multa del cincuenta por ciento (50%) al dos mil por ciento (2.000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado (art. 5.3, Anexo citado), la escala iba en el caso de \$548.437,50 ($16.875 \times 65 = 1.096.875 \times 50\% = 548.437,50$) a \$21.937.500 ($16.875 \times 65 = 1.096.875 \times 2000\% = 21.937.500$).

A su vez, también incurrió en 4 incumplimientos graves (arts. 3.c. y 3.g, Anexo citado), que deben ser sancionados con multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado (art. 5.2, Anexo citado). En este caso, la escala iba de \$1.316.250 ($16.875 \times 65 = 1.096.875 \times 30\% = 329.062,50 \times 4 = 1.316.250$) a \$8.775.000 ($16.875 \times 65 = 1.096.875 \times 200\% = 2.193.750 \times 4 = 8.775.000$).

De ello se desprende que la escala de la multa era en el caso de un mínimo de \$1.864.687,50 ($548.437,50 + 1.316.250$) a un **máximo de \$30.712.500** ($21.937.500 + 8.775.000$).

Siendo ello así, el importe aplicado por el Ministerio (**\$16.426.800**), apenas supera el 50% del máximo de la escala, lo que demuestra que de forma alguna puede considerarse ilegal ni, mucho menos, confiscatoria.

(iii) Por lo dicho, cabe refutar el agravio y confirmar el importe de la multa aplicada (arts. 3, 4 y 5, Anexo del Pacto Federal del Trabajo; art. 1.c., Res. 2/19, Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil).

14. Para concluir, y en la medida en que ha quedado acreditado en el caso que “Rappi SAS Arg” ha mantenido relaciones laborales sin registración (arts. 7 y 18, ley



24.013, art. 52, LCT), corresponde -en cumplimiento del mandato legal impuesto por los arts. 17 de la ley 24.013 y 44 de la ley 25.345- remitir, por Secretaría, copia de las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia (arts. 17, ley 24.013 y 44, ley 25.345).

III. A tenor de todo lo expuesto, si mi voto es compartido corresponde:

1. Desestimar el planteo orientado a remitir las actuaciones a los Tribunales del Trabajo de San Isidro y ratificar la plena competencia de este Tribunal para intervenir en la causa (arts. 61, ley 10.149, arts. 15 y 89, decreto 6409/84, art. 31, dec. ley 7543/69; art. 5, Constitución de la Provincia de Buenos Aires; art. 18, Constitución Nacional).

2. Rechazar el planteo de inconstitucionalidad del art. 61 de la ley 10.149 y denegar la solicitud de devolver “de inmediato” el importe pagado por la empresa recurrente en concepto de pago previo de la multa (arts. 61, ley 10.149, 39, Const. Prov.; 14 bis y 75.22, C.N).

3. Desestimar el recurso de apelación deducido por “Rappi Arg. S.A.S.” y confirmar la Resolución N° 2021-1858-GDEBA.SSTAYLMTGP, del 18/6/2021, del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (arts 14 bis, 18 y 75.22, Constitución Nacional; 21, 23, 103, 105, 112, LCT; arts. 12 y cc. Convenio 81 de la O.I.T.; art. 1, Convenio 95 de la O.I.T.; arts. 3, 4 y 5, Anexo del Pacto Federal del Trabajo; art. 1.c., Res. 2/19, Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil; arts. 54 y 61, ley 10.149, art. 2, ley 11.653; art. 30 dec. ley 7643/69).

4. Imponer las costas del proceso a la apelante vencida (arts. 19, ley 11.653 y 68, CPCC), y regular, teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo profesional desempeñado, la cuantía del litigio, y la relevancia del asunto, los honorarios del abogado de la empresa recurrente, **Emilio Julio Carrega**, en la suma de **500 jus**, con más aportes previsionales e I.V.A. si correspondiere (arts. 1, 2, 16, 21, 28 y 44, ley 14.967, arts. 1251 y 1255, Código Civil y Comercial; art. 3 inc. e), y f), ley 23.349,



t.o. decreto 280/97; doctrina legal de la S.C.B.A, Rc. 122.304, "*Asenso Enea, Juan Carlos c/ Esteve, Jorge Alberto s/ Revisión de cosa Juzgada*", res. del 26/9/2018; Q. 75.064, "*Pallasa, Diego Javier c/ A.R.B.A. s/ Pretensión anulatoria*", res. del 6/11/2019).

5. Remitir, por Secretaría, copia de las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia (arts. 17, ley 24.013 y 44, ley 25.345).

6. Devolver las actuaciones al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, al haberse agotado la competencia atribuida a este Tribunal del Trabajo por los arts. 2 inc. f) de la ley 11.653 y 61 de la ley 10.149 (arts. 2, ley 11.653 y 57 y 61, ley 10.149, 2 y 7 del Anexo II de la ley 12.415).

Voto por la **negativa**.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez** y **Julio César Elorriaga**, por compartir fundamentos, adhieren al voto emitido en primer término y votan también por la **negativa**.

A la segunda cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

Conforme el resultado de la votación que antecede, corresponde:

1. Desestimar el planteo orientado a remitir las actuaciones a los Tribunales del Trabajo de San Isidro y ratificar la plena competencia de este Tribunal para intervenir en la causa (arts. 61, ley 10.149, arts. 15 y 89, decreto 6409/84, art. 31, dec. ley 7543/69; art. 5, Constitución de la Provincia de Buenos Aires; art. 18, Constitución Nacional).

2. Rechazar el planteo de inconstitucionalidad del art. 61 de la ley 10.149 y denegar la solicitud de devolver "de inmediato" el importe pagado por la empresa recurrente en concepto de pago previo de la multa (arts. 61, ley 10.149, 39, Const. Prov.; 14 bis y 75.22, C.N).



3. Desestimar el recurso de apelación deducido por “Rappi Arg. S.A.S.” y confirmar la Resolución N° 2021-1858-GDEBA.SSTAYLMTGP, del 18/6/2021, del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (arts 14 bis, 18 y 75.22, Constitución Nacional; 21, 23, 103, 105, 112, LCT; arts. 12 y cc. Convenio 81 de la O.I.T.; art. 1, Convenio 95 de la O.I.T.; arts. 3, 4 y 5, Anexo del Pacto Federal del Trabajo; art. 1.c., Res. 2/19, Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil; arts. 54 y 61, ley 10.149, art. 2, ley 11.653; art. 30 dec. ley 7643/69).

4. Imponer las costas del proceso a la apelante vencida (arts. 19, ley 11.653 y 68, CPCC), y regular, teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo profesional desempeñado, la cuantía del litigio, y la relevancia del asunto, los honorarios del abogado de la empresa recurrente, **Emilio Julio Carrega**, en la suma de **500 jus**, con más aportes previsionales e I.V.A. si correspondiere (arts. 1, 2, 16, 21, 28 y 44, ley 14.967, arts. 1251 y 1255, Código Civil y Comercial; art. 3 inc. e), y f), ley 23.349, t.o. decreto 280/97; doctrina legal de la S.C.B.A, Rc. 122.304, "*Asenso Enea, Juan Carlos c/ Esteve, Jorge Alberto s/ Revisión de cosa Juzgada*", res. del 26/9/2018; Q. 75.064, "*Pallasa, Diego Javier c/ A.R.B.A. s/ Pretensión anulatoria*", res. del 6/11/2019).

5. Remitir, por Secretaría, copia de las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia (arts. 17, ley 24.013 y 44, ley 25.345).

6. Devolver las actuaciones al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, al haberse agotado la competencia atribuida a este Tribunal del Trabajo por los arts. 2 inc. f) de la ley 11.653 y 61 de la ley 10.149 (arts. 2, ley 11.653 y 57 y 61, ley 10.149, 2 y 7 del Anexo II de la ley 12.415).

Así lo voto.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez** y **Julio César Elorriaga**, por compartir fundamentos, adhieren al voto emitido en primer término



Con lo que terminó el Acuerdo, firmando los Señores Jueces por ante mi que doy fe.



S E N T E N C I A

La Plata, fecha impuesta por firma digital.

Conforme el resultado de la votación que antecede, el Tribunal **RESUELVE**:

1. Desestimar el planteo orientado a remitir las actuaciones a los Tribunales del Trabajo de San Isidro y ratificar la plena competencia de este Tribunal para intervenir en la causa (arts. 61, ley 10.149, arts. 15 y 89, decreto 6409/84, art. 31, dec. ley 7543/69; art. 5, Constitución de la Provincia de Buenos Aires; art. 18, Constitución Nacional).

2. Rechazar el planteo de inconstitucionalidad del art. 61 de la ley 10.149 y denegar la solicitud de devolver “de inmediato” el importe pagado por la empresa recurrente en concepto de pago previo de la multa (arts. 61, ley 10.149, 39, Const. Prov.; 14 bis y 75.22, C.N).

3. Desestimar el recurso de apelación deducido por “Rappi Arg. S.A.S.” y confirmar la Resolución N° 2021-1858-GDEBA.SSTAYLMTGP, del 18/6/2021, del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (arts 14 bis, 18 y 75.22, Constitución Nacional; 21, 23, 103, 105, 112, LCT; arts. 12 y cc. Convenio 81 de la O.I.T.; art. 1, Convenio 95 de la O.I.T.; arts. 3, 4 y 5, Anexo del Pacto Federal del Trabajo; art. 1.c., Res. 2/19, Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil; arts. 54 y 61, ley 10.149, art. 2, ley 11.653; art. 30 dec. ley 7643/69).

4. Imponer las costas del proceso a la apelante vencida (arts. 19, ley 11.653 y 68, CPCC), y regular, teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo profesional desempeñado, la cuantía del litigio, y la relevancia del asunto, los honorarios del abogado de la empresa recurrente, **Emilio Julio Carrega**, en la suma de **500 jus**, con más aportes previsionales e I.V.A. si correspondiere (arts. 1, 2, 16, 21, 28 y 44, ley 14.967, arts. 1251 y 1255, Código Civil y Comercial; art. 3 inc. e), y f), ley 23.349, t.o. decreto 280/97; doctrina legal de la S.C.B.A, Rc. 122.304, "*Asenso Enea, Juan Carlos c/ Esteve, Jorge Alberto s/ Revisión de cosa Juzgada*", res. del 26/9/2018; Q. 75.064, "*Pallasa, Diego Javier c/ A.R.B.A. s/ Pretensión anulatoria*", res. del



6/11/2019).

5. Remitir, por Secretaría, copia de las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia (arts. 17, ley 24.013 y 44, ley 25.345).

6. Devolver las actuaciones al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, al haberse agotado la competencia atribuida a este Tribunal del Trabajo por los arts. 2 inc. f) de la ley 11.653 y 61 de la ley 10.149 (arts. 2, ley 11.653 y 57 y 61, ley 10.149, 2 y 7 del Anexo II de la ley 12.415).

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REFERENCIAS:

Funcionario Firmante: 29/09/2021 12:07:27 - ORSINI Juan Ignacio - JUEZ

Funcionario Firmante: 29/09/2021 12:24:20 - ELORRIAGA Julio César - JUEZ

Funcionario Firmante: 29/09/2021 12:34:48 - NUÑEZ Carlos Mariano - JUEZ

Funcionario Firmante: 29/09/2021 12:39:25 - SESSA Ailen - SECRETARIO DE TRIBUNAL DEL TRABAJO



239800302007931871

TRIBUNAL DEL TRABAJO Nº 2 - LA PLATA

NO CONTIENE ARCHIVOS ADJUNTOS



PROVINCIA DE BUENOS AIRES
PODER JUDICIAL