

EFFECTOS DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO

NATALIA JACQUELINE CARBONERO¹

Contrato y relación de trabajo

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

A partir de allí, es posible observar los sujetos del contrato de trabajo (trabajador y empleador) y el objeto (realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios), sin embargo la ley no es del todo precisa y no otorga las herramientas suficientes para establecer cuándo una persona presta tareas bajo la dependencia de otra sino que la jurisprudencia ha sido la que le fue dando forma a este concepto²; y, más allá de las distintas posturas doctrinarias y jurisprudenciales en su relación, la nota distintiva y esencial del contrato de trabajo es la dependencia.

De esta manera, podemos afirmar –en palabras de Grisolia- que el trabajador protegido por el derecho individual del trabajo “es el que presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto de otro –empleador (persona física o jurídica)- que requiere de sus servicios”³. El trabajador trabaja en una organización ajena en la que se le

¹ Carbonero, Natalia Jacqueline. Abogada egresada de la Universidad de Buenos Aires (2013). Maestranda en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, de la Universidad de Tres de Febrero (cohorte 2022). Relatora de la Sala VII, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, del Poder Judicial de la Nación.

² Ackerman, M. (2022). Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Buenos Aires. Rubinzal-Culzoni. Tomo I, Pág. 285.

³ Grisolia, J. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Pág. 128.

imparten directivas e instrucciones, pero bajo el riesgo de otro, sin asumir riesgos económicos. Ello implica uno de los derechos y deberes más relevantes de cada uno de los sujetos del contrato de trabajo, donde por un lado el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo (su deber principal) y por el otro el empleador se compromete a abonarle una remuneración (obligación del empleador), todo ello bajo las directivas técnicas del empleador y estando sujeto el trabajador a los poderes de dirección y disciplinarios por parte éste.

La doctrina distingue distintas facetas de la dependencia a fin de probarla mediante sus indicadores o notas más relevantes: la jurídica, la técnica y la económica. La dependencia económica denota la causa final del contrato, que es para el empleador el resultado del trabajo prestado por el trabajador y para éste la percepción de un salario a cambio de poner su esfuerzo personal a disposición de aquél (el cual tiene un carácter alimentario). La dependencia técnica está vinculada a la sujeción al derecho de dirección y organización del empleador (trabajo dirigido), careciendo el trabajador de autonomía y varía considerablemente dependiendo de la capacitación del trabajador, por lo que este tipo de subordinación será más amplia o tenue, o estar más o menos presente de acuerdo a las características, especialización y profesionalidad del trabajador.

Perugini destaca que tanto “en la doctrina como en la jurisprudencia mayoritaria predomina la idea de que el elemento característico de la subordinación es el llamado aspecto jurídico, caracterizado por el sometimiento del prestador de servicios al poder de dirección del empleador”⁴. Precisa que este mismo criterio fue el escogido por el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea en tanto señaló que como característica esencial de la relación de trabajo, la circunstancia de que una persona lleve a cabo, durante un cierto tiempo, a favor de otra y bajo la dirección de ésta, prestaciones a cambio de las cuales percibe una remuneración.

Por otra parte, cabe referir que el legislador determinó separadamente “al negocio normalmente constitutivo de la relación de trabajo, es decir, al contrato de

⁴ Perugini, Alejandro (2010), “Relación de dependencia”, Buenos Aires: Ed. Hammurabi, pág. 57.

trabajo, y por otro, a la relación misma”⁵. Así, el art. 22 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), precisa que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen. De allí surgen los caracteres propios de la relación de trabajo, que Ackerman puntualiza como: personalista (aspecto extrapatrimonial que está referido exclusivamente a la persona), comunitaria (la actividad cuya prestación integra la relación de trabajo es organizada y coordinada), de cambio (no puede reducirse simplemente a su aspecto patrimonial sino que debe contemplarse el campo extrapatrimonial), conexas a un fin común y generalmente duradera⁶.

Por su parte, el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), establece que el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario, a la par que destaca que esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

En tal sentido, cabe destacar que la prestación de tareas hace presumir la existencia de contrato de trabajo, salvo prueba en contrario (presunción legal *iuris tantum*), es decir, se invierte la carga de la prueba por lo que, en consecuencia, en caso de probarse la prestación de servicios, la norma dispensa al trabajador dando por cierto determinados hechos y el empleador es quien debe probar que esos servicios no tienen como causa un contrato de trabajo. Asimismo, al admitir esta presunción *iuris tantum*, el empleador podrá desactivarla probando que la prestación de servicios está vinculada a motivos ajenos al contrato laboral. En estas circunstancias, el juzgador, para decidir, deberá basarse y dar sustento a su

⁵ Ackerman, M. (2022). Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Buenos Aires. Rubinzal-Culzoni. Tomo I, Pág. 336.

⁶ Ackerman, M. (2022). Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Buenos Aires. Rubinzal-Culzoni. Tomo I, Pág. 336/338.

pronunciamiento en el principio de primacía de la realidad, es decir, “deben primar los datos objetivos que surgen del contenido de la relación”⁷.

En el ámbito internacional, el art. 10 del capítulo II de la Recomendación Nro. 198 de la Organización Mundial del Trabajo (2006), a fin de determinar la existencia de una relación de trabajo, establece que los Miembros deberían promover métodos claros para ofrecer orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo y que deberían considerar, en el marco de la política nacional, la posibilidad de: (a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo, (b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y (c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes. Finalmente, indica que los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.

Aun teniendo en cuenta todas estas características y herramientas, lo cierto es que establecer el concepto y alcances de la dependencia es uno de los mayores desafíos de la doctrina puesto que, como referí, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), si bien hace alusión a la dependencia no la determina concretamente. Por ello, en ciertos casos esto fue establecido por los legisladores en las leyes especiales o resuelto de manera casuística por la jurisprudencia, pero los cambios en las nuevas formas de organización del trabajo, las transformaciones económicas, tecnológicas, productivas, etc. debe interpelarnos a un nuevo replanteo sobre esta cuestión.

Transformaciones en la histórica tipicidad del contrato de trabajo.

Adrián Goldin, en su trabajo denominado “Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina”, asevera que “el debate moderno en torno de la idea de subordinación laboral sin dudas se inserta en la faceta subjetiva del proceso de

⁷ Grisolia, J. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Pág. 127.

debilitamiento del Derecho del Trabajo. En cualquier caso, esta faceta incluye otros factores que convergen en el sentido de la reducción del ámbito personal del Derecho del Trabajo. Entre ellos (...) los altos niveles de desempleo, la incidencia creciente de la informalidad (particularmente en nuestra región), los procesos de desintegración vertical de las empresas y la descentralización de los modos de organizar la producción, el fraude y otros modos de la descrita tendencia de “huida del Derecho del Trabajo”, las políticas legislativas que consideran ciertas relaciones dependientes como si no lo fueran, las relaciones ambiguas, como aquellas que aun mostrando una fuerte sujeción económica del trabajador, no parecen incluir el rasgo de la faceta jurídica de la dependencia laboral”⁸.

De esta manera, es posible observar que esta tendencia que Goldin define como “huida del Derecho del Trabajo” se caracteriza no sólo en las técnicas elusivas –tales como, el fraude y la simulación- sino también en aquellas maniobras que tienden a eludir la aplicación de la ley y que constituyen conductas evasivas – entre otras, la falta de registración del trabajador, pagos clandestinos, denominación errónea del contrato-⁹ y también, en lo más reciente, los nuevos modos de reclutamiento y desempeño de trabajadores, a partir de la innovación tecnológica.

En este sentido, el trabajo de plataformas se presenta como un contrato atípico que desplaza las normas de protección clásica del Derecho del Trabajo, cuya modalidad implica la contratación de sujetos como jurídicamente autónomos pero económicamente dependientes, lo que problematiza la situación de estas personas trabajadoras y la protección de la que deberían gozar¹⁰, y que implica una precarización del Derecho del Trabajo.

Así, estamos en presencia de uno de los efectos más relevantes de la transformación digital en el mundo del trabajo, habida cuenta que la implementación de estas nuevas modalidades intenta sostener que los trabajadores de plataformas no son trabajadores dependientes o subordinados. Nótese sobre esta cuestión que el análisis clásico de la dependencia, como dije, implica acreditar la existencia de las

⁸ Goldin, A. “Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina”. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

⁹ Grisolia, J. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Pág. 199.

¹⁰ Goldin, A. “Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina”. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

tres dimensiones de la dependencia (la jurídica, la técnica y la económica), sin embargo –y aunque siempre existieron supuestos de dudosa configuración de las relaciones laborales- ello presenta mayor dificultad en el caso de las personas trabajadoras de plataformas por la posibilidad –vale aclarar, en apariencia- de tener la libertad de trabajar o de no hacerlo, de elegir los horarios y períodos de prestación de servicios, de aportar los medios personales de movilidad (según el caso, bicicleta, motocicleta o automóvil) y de comunicación (teléfonos inteligentes) y, además, el soporte el costo de sus consumos y gastos de mantenimiento.

La relevancia de asignarle a los trabajadores de plataformas el carácter de dependientes o subordinados radica en la posibilidad de tener la protección que garantiza el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y, en consecuencia, gozar del derecho de un salario mínimo, jornada limitada, seguridad y condiciones dignas de labor, respeto de sus derechos personalísimos, igualdad de trato, cobertura de salud, percepción de los beneficios reconocidos en la Seguridad Social, protección contra el despido arbitrario, derecho a la desconexión, protección de sus datos, libertad sindical, entre otros.

Conclusión

Creo oportuno memorar que, como consecuencia de la doctrina del liberalismo, el capitalismo, la aparición de la máquina y la producción en masa, se produjo el deterioro de las condiciones de trabajo y, ante ello, surgió la necesidad de hacer a los trabajadores objeto de protección por parte del Derecho del Trabajo. Y si bien han pasado varios siglos desde que tuvo lugar este proceso histórico, lo cierto es que la coyuntura actual nos sigue interpelando para repensar el Derecho protectorio en un mundo donde las desigualdades se profundizan cada vez más.

La incidencia de las nuevas tecnologías está transformando todos los aspectos de nuestras vidas y se ha extendido al mundo del trabajo. En este sentido, podemos observar que las plataformas digitales de trabajo si bien, por un lado, abren nuevos mercados para las empresas y ofrecen una forma innovadora de trabajar, lo cierto es que –por el otro- presentan un gran problema para las personas de encontrar, en esta alternativa, un trabajo bien remunerado, con protección social y la posibilidad de participar en negociaciones colectivas.

Recuérdese que el Derecho del Trabajo surgió para evitar la explotación del trabajo humano ante las desigualdades sociales imperantes y tuvo –y tiene- por finalidad equilibrar la relación de disparidad entre el empleador y trabajador¹¹. Esta es precisamente su función social y por ello, dada su relevancia en la vida de todas las personas, debe evolucionar respetando siempre los principios sobre los cuales fue creado.

Los constantes cambios y evolución en las relaciones laborales, la innovación tecnológica y de la comunicación, las transformaciones sociales y económicas, nos deben interpelar a asumir las responsabilidades correspondientes para construir mejor empleo y trabajo decente, garantizando el respeto de los derechos laborales en aras de la consecución de la justicia social.

Resumen

Los avances tecnológicos influyen en todos los aspectos de nuestras vidas y el mundo del trabajo no es la excepción. El advenimiento de las plataformas digitales en las empresas y los sectores económicos comenzó a tener –desde hace algunos años- una importante repercusión, ya que su presencia genera impacto en los mercados y las modalidades de contratación, por lo que sus efectos en el Derecho del Trabajo generan un desafío para garantizar la protección laboral y social de los trabajadores de plataformas.

¹¹ Grisolia, J. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Pág. 11.