

# 9

## **DERECHO, TRABAJO Y TRABAJADORES: UNA REFLEXIÓN SOBRE LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA DESDE LOS EXTREMOS**

*Andrés Stagnaro*<sup>1</sup>

Tres jóvenes recorren la ciudad de Buenos Aires en bicicletas. Cargan en su espalda o apoyan en la misma bicicleta una mochila cuadrada y colorida en la que se destaca el nombre de una conocida aplicación de reparto de comida. En su devenir por la ciudad deciden comenzar a organizarse sindicalmente para reclamarle a la aplicación otras condiciones de trabajo. Su presencia en las calles sobre todo en las puertas de los locales gastronómicos en el que forman parte del paisaje habitual y en el que se despliegan todos los coloridos de las diferentes Apps- es una demostración cabal de la profundización de los procesos de terciarización<sup>2</sup>: un salto cualitativo. No se trata ya solo de subcontrataciones de trabajadores para la realización de actividades antes ejecutadas por las empresas gastronómicas -el delivery- sino la negación de los vínculos laborales y su reemplazo por lo que es presentado como trabajo autónomo y cuenta-propista. Los tres jóvenes son acusados por la empresa del aplicativo de transgredir las condiciones para la utilización del mismo por disturbios y que califican como hechos de violencia. En post de defender lo que

---

<sup>1</sup> Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales-Universidad Nacional de La Plata - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Doctor en Historia por la Universidad Nacional de La Plata.

<sup>2</sup> Para un breve desarrollo de la idea de terciarización en las relaciones laborales en Argentina ver BASUALDO Victoria, ESPONDA Alejandra, GIANIBELLI Guillermo y MORALES Diego, **Terciarización y Derechos laborales en la Argentina**, Editorial La Página, Buenos Aires, 2015.

presentan como el orden del ecosistema existente la empresa excluye a los jóvenes del acceso a la aplicación.

Hasta aquí el relato da cuenta de las nuevas formas que adquiere la explotación laboral en el marco de las economías de plataforma, en lo que coloquialmente se conoce como la *uberización* del trabajo, presentado alternativamente como un proceso de evolución para algunos o proceso de precarización para otros. Los tres trabajadores de la plataforma, impulsores de la Asociación de Personal de Plataformas, acudieron a la justicia del trabajo a fin de lograr ser desbloqueados y retomar su actividad. En la primera instancia los trabajadores obtuvieron un fallo favorable por parte del juzgado del trabajo que atendió su caso y no solo lograron ser desbloqueados, sino que incluso se impuso una multa monetaria a la empresa. El fallo fue celebrado más allá de los propios demandantes ya que se trataba de un verdadero hito en relación a las empresas de la “economía de plataformas”. De la misma forma los diarios de mayor tirada y vínculos con amplios sectores patronales celebraron cuando este fallo fue puesto en suspenso por la Cámara Nacional del Trabajo llegando incluso a informar errónea y malintencionadamente que se había resuelto la cuestión de fondo de forma favorable a la empresa<sup>3</sup>. El proceso judicial puso en disputa la razón misma de la existencia de estas aplicaciones de plataforma, a saber, el tipo de relación que los une con aquellos que trasladan a la realidad material lo que la aplicación propone en el ámbito de lo virtual.

La forma que encontraron los trabajadores del aplicativo para asegurarse ser desbloqueados y seguir realizando viajes fue acudir a una institución que a diferencia de las Apps tiene una vigencia de más de

---

<sup>3</sup> Para una revisión de las notas se sugiere visitar las ediciones digitales de medios como Infobae, Clarín, Perfil y El Cronista de los días 16 y 20 de Julio de 2019.

setenta años y forma ya parte de la experiencia cotidiana de los trabajadores en Argentina. El planteo de fondo de los tres demandantes lejos estaba de simplemente recuperar el status de trabajadores autónomos o de ser sus propios jefes -como rezan las propias publicidades de las apps- sino que buscaban ser considerados como trabajadores en relación de dependencia en la medida en que era la empresa quien aplicaba sanciones, otorgaba los viajes y realizaba un ranking, además de obligar a utilizar elementos distintivos como la mochila con los colores identificatorios. Acceder al status de empleado implica la posibilidad de disputar las condiciones mismas de la venta de la fuerza de trabajo en relación al corpus legislativo argentino y, además, abría la oportunidad de organizar sindicalmente a los trabajadores de plataforma<sup>4</sup>.

Esta propuesta que llevaron adelante los tres trabajadores de la plataforma tiene una -entre otras- historia que puede ser rastreada en procesos más amplios. La posibilidad de los tres jóvenes de ser considerados trabajadores puede y debe ser pensada más allá de su relación jurídica específica e incluso pensarlo en el marco de la propuesta de un derecho del trabajo común a todos los trabajadores<sup>5</sup> que propone Alain Supiot (2015)<sup>6</sup>. Pero lejos de ser una propuesta que proviene de las reflexiones académicas, la posibilidad de ampliar derechos e incluso bregar por ser considerados sujetos de derechos en el marco de un derecho

---

<sup>4</sup> Sobre la organización de la Asociación de Personal de Plataformas y el fallo del Juzgado de Primera Instancia en lo laboral N°4 es ilustrativa la nota que publicara el periódico Página/12 en abril de 2019. ZUAZO Natalia y ARUGUETE Natalia, Uberización del Trabajo. El modelo Rappi, Glovo y Pedidos Ya: postsalarios, flexiseguridad y antisindicalización, Página 12, abril de 2019. Disponible en <https://www.pagina12.com.ar/187232-uberizacion-del-trabajo> consultado 16/6/2021

<sup>5</sup> La asociación del Personal de Aplicaciones significativamente no se acercó a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT), sino a la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) que nuclea a diversos trabajadores por lo general englobados como trabajadores informales o autónomos.

<sup>6</sup> SUPLOT Alain, "What International Social Justice in the Twenty-First Century?", XXI World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law, Cape Town, 2015

específico, de clase, como es el derecho del trabajo, ha formado parte de la propia experiencia de los trabajadores en Argentina. Y esta experiencia se fue consolidando desde el surgimiento mismo de la justicia laboral.

## 1 LOS ORÍGENES DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN ARGENTINA

Las instituciones judiciales<sup>7</sup> destinadas a aplicar exclusivamente el derecho laboral surgieron en el marco del peronismo, tanto en la ciudad de Buenos Aires como en las diferentes provincias argentinas. Esto a pesar que los proyectos para erigir tribunales del trabajo ya estaban presentes en el proyecto de Ley Nacional del Trabajo presentado por Joaquín V. González en 1904 y diversos proyectos se presentaron desde esa fecha hasta su definitiva creación. Además el Poder Ejecutivo (PEN) había ensayado diferentes variantes para atender aspectos específicos de las relaciones laborales -fundamentalmente industriales y urbanas- desde el Departamento Nacional del Trabajo creado en 1907, con la inclusión de mecanismos de conciliación colectiva en casos de conflictos.

Sin embargo, y a pesar de la actividad legislativa -que no se traduciría en interés legislativo- la justicia del trabajo sería creada mediante el decreto 32.347 del año 1944, a menos de un año de la llegada al poder de los militares agrupados en el Grupo de Oficiales Unidos, en el que se destacaba la figura de Juan Domingo Perón<sup>8</sup>. La ejecución del decreto

---

<sup>7</sup> Debido al carácter federal de la República Argentina cada provincia determinó la forma institucional que adquirió la justicia laboral. Más allá de las diferencias -por ejemplo si se trataba de juzgados o tribunales, si existía Cámara o instancia de apelación previa a la Corte Suprema de cada jurisdicción- algunos rasgos fueron comunes: la oralidad -en la primera instancia- y sencillez procesal, los vínculos con las instituciones del Poder Ejecutivo, y características procesales que la hacían más accesible como la gratuidad.

<sup>8</sup> Mucho se ha escrito sobre el GOU y el golpe de estado del 4 de Junio 1943. Para una perspectiva desde el plano de la organización militar ver el clásico estudio de POTASH Robert, **El ejército y la política en la Argentina (I). 1928-1945. De Yrigoyen a Perón**, Hyspamerica, Buenos Aires, 1971

quedó en suspenso por la oposición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a lo que consideraban una inconstitucional arrogación de atribuciones por el Poder Ejecutivo Nacional ya que no disponía de la potestad para dictar tal medida, aunque la respuesta política de las autoridades del PEN no se hizo esperar y se desplazó a casi todos los miembros de la Corte. El decreto estableció los mecanismos procesales fundamentales de la justicia del trabajo ya que estos formaban parte de un debate anterior y las diferentes propuestas habían redundado en cierto consenso sobre las características que debía adoptar la institución. De esta forma, aun cuando las provincias tenían plena libertad para determinar las características del fuero en su jurisdicción, la institucionalización de la justicia laboral compartió algunos preceptos. Entre estos se destacan la gratuidad, la sencillez procesal y la exclusión de los sindicatos como parte en las causas, ya que se trataba de una justicia diseñada para resolver los conflictos individuales del trabajo. El estudio previo a la sanción del decreto fue realizado a pedido de Perón por el departamento de Asesoría Jurídica de la Secretaría de Trabajo y Previsión durante los meses de Mayo y Junio de 1944 y elevado al secretario el 1° de Julio de 1944 por Eduardo Stafforini -a la sazón jefe de la división de asesoría jurídica-, César Martínez Vivot y Luis Rufo<sup>9</sup>.

El proyecto contemplaba varios tópicos comunes en los debates sobre este tipo de instituciones en los ámbitos especializados. La presencia en los considerandos de los ejemplos de regímenes existentes en países extranjeros es una muestra de la importancia que el derecho comparado tenía para el desarrollo de los especialistas de derecho del trabajo y una forma de colocar el proyecto en consonancia con lo que se

---

<sup>9</sup> ARGENTINA, **Justicia del Trabajo. Organización, competencia y procedimiento**, Imprenta del Congreso Nacional, Buenos Aires, 1944.

consideraba un desarrollo internacional, fundamentalmente promovido por la OIT. La construcción de una nueva institución legal no debería escapar de las prescripciones y limitaciones que la propia ley le imponía. Esta voluntad de seguir la letra de la ley, si bien no evitaría el posterior conflicto con la Corte Suprema de Justicia, deja entrever la voluntad de constituirse como un verdadero poder constituyente. En definitiva la lógica discursiva estaba dentro de los cánones que el gobierno peronista expresaba de una manifiesta intención de cambio dotada de un entramado legal entre la tradición y lo novedoso que intenta justificarlo:

Se aceptó el cambio con respecto a la tradición civil, pero no se asumió plenamente la ruptura que el mismo derecho del trabajo planteaba justamente con algunas de las instituciones fundamentales del Derecho Civil. El proyecto tenía un carácter híbrido en el que predominaban las innovaciones procesales pero que mantenía formas que lo ligaban a las tradiciones institucionales del poder que se buscaba reformar. Así, la opción de la representación corporativa, presente en instituciones como la Justiça do Trabalho brasileira, o en los proyectos de conciliación y arbitraje del mismo Departamento Nacional del Trabajo presentados años antes, era descartada por los redactores de este nuevo proyecto para las instancias judiciales. La presencia de jueces letrados era requisito fundamental a la hora de presentar a la institución como imparcial ante los problemas para los que se proponía como instancia de resolución. La opción por jueces letrados descansaba en última instancia en la característica de los pleitos a resolver, de carácter individual, que desaconsejaba la presencia corporativa. Sostenían los promotores del proyecto que si bien la representación patronal y obrera es aconsejable en los organismos destinados a los conflictos colectivos, ha resultado inconveniente para los conflictos individuales.

La experiencia ha demostrado el evidente desequilibrio entre la representación patronal y obrera y, por otra parte, la tendencia de esas

representaciones hace que carezcan de la imparcialidad indispensable en la función de administrar justicia<sup>10</sup>.

La administración de la justicia, función sensible del Estado, era preservada para el tercero en la disputa entre capital y trabajo como medida de imparcialidad. Y aunque se reconocía la ascendencia social del problema, los límites de la tradición civil en términos de individuos terminaron primando en la constitución institucional del fuero laboral. Esta imparcialidad no escapaba, de todas maneras, del reconocimiento de las razones que habían llevado al desarrollo del derecho del trabajo “cuyo contenido social y humano tiende a proteger la parte débil de esa relación”.

Desde el gobierno peronista se daba suma importancia a las funciones que debían desempeñar los jueces como funcionarios públicos. Se los convocaba a romper con la estructura de clases a la que pertenecía a fin de colocarse en un lugar más elevado -el ejercicio como funcionario del estado- y que coincidía con la particular percepción del peronismo en lo que respecta al conflicto entre las clases sociales. La creencia en un estado ecuánime y equidistante capaz de lograr la colaboración de las clases se traducía de este modo en un pedido para la autonomía de los jueces con respecto, incluso, a aquellos que conformaban su propio campo y relaciones sociales.

El discutido decreto finalmente logró ser incorporado al corpus legal de la nación mediante la ley 12.921 de 1947 que aprobara el congreso poco después de su reapertura. La sanción de la ley ratificó la voluntad del gobierno nacional de constituir una institucionalización nueva para el conflicto laboral, pero en tanto desde el gobierno nacional se negaba

---

<sup>10</sup> ARGENTINA, **Justicia del Trabajo. Organización, competencia y procedimiento**, Imprenta del Congreso Nacional, Buenos Aires, 1944. Pp.8

el conflicto de clases, el sistema judicial laboral debía encargarse, ante todo, a buscar la conciliación de los conflictos individuales del trabajo, pensado como conflictos entre individuos -un tanto con la lógica del conflicto civil- determinados.

Pero el uso que los propios trabajadores hicieron de la institución desde sus primeros años fue constituyendo una experiencia distinta. A pesar de los recaudos que se tuvo de presentar a la justicia laboral como por fuera del conflicto, era evidente para los actores envueltos que se trataba de una justicia favorable a los trabajadores y esto explica en gran parte la bajísima concurrencia del sector patronal a la institución. El contexto hartamente favorable para los trabajadores durante el peronismo también marcaron, sin duda, la forma en que estos trabajadores se acercaron a la justicia y la hicieron suya<sup>11</sup>.

## **2 LA JUSTICIA LABORAL COMO PRIMER PASO PARA LOS DERECHOS LABORALES**

La justicia laboral, a pesar de estar pensada como una instancia de mediación a la que podían recurrir ambos intervinientes en la relación capital-trabajo, asumió un claro perfil que orientaba su función a satisfacer las demandas de los trabajadores. La existencia de los tribunales como arena del conflicto puede haber sido, en situaciones de injusticia, una manera más de hacer valer los derechos de los trabajadores. Pero a

---

<sup>11</sup> En el caso de la provincial de Buenos Aires -el estado industrial más importante para la época de la República Argentina- la cuestión de la cercanía no era un dato simplemente en relación a la cercanía o extrañeza cultural de los trabajadores en relación a los procedimientos de la justicia, sino también una cuestión material: las distancias eran mucho mayores que las que podrían haber encontrado los trabajadores de la ciudad de Buenos Aires. Para solucionar esto se emplazaron nuevos tribunales del Trabajo en el territorio bonaerense. Sobre el impacto territorial de la justicia del trabajo véase STAGNARO Andrés, "La justicia del trabajo: nueva territorialidad del poder judicial bonaerense en la segunda mitad del siglo XX." Revista de Historia del Derecho, N°46. ISSN 1853-1784. INHIDE, Buenos Aires. Pags. 73-97. Disponible en [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1853-17842013000200004](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-17842013000200004)

pesar de no encontrar en el derecho obstáculos que impidan su acceso al recurso judicial, los patrones no solían recurrir a los tribunales a fin de reclamar por incumplimiento del contrato de trabajo establecido por la ley<sup>12</sup>. Contando con otras herramientas a la hora de resarcirse ante el incumplimiento, como las suspensiones o retención de sueldos para las faltas menores y el despido en casos graves, o el reemplazo por otro trabajador, en caso de rompimiento del contrato, el tribunal laboral no asomaba como una opción tentadora.

Pero para encontrar resolución al diferendo, en términos legales, las partes tenían que pertenecer a dos categorías a simple vista bien definidas: o se era trabajador, o se era empleador<sup>13</sup>. En este sentido la acción desplegada por los repartidores del aplicativo en 2019 tenía como objeto incorporarse como trabajador al constituir, mediante la demostración de la relación, los dos polos de la misma. Esta práctica no era una novedad en el marco de la justicia del trabajo. Constituirse como parte no siempre era una misión sencilla, habida cuenta de las diferentes formas que encerraba la relación laboral y las características propias

---

<sup>12</sup> La ley que regula los contratos de trabajo lleva el número 11.729. Esta ley está basada en las regulaciones generales que de los contratos hace el Código Civil bajo la figura del "Contrato de Locación de Servicios". La legislación laboral guarda estrechos vínculos de filiación con la tradición de la Ley Civil en la medida en que nunca logró establecerse plenamente como rama independiente del derecho al no poder conformar un corpus legal unificado. Esta dependencia de la rama civil, y también comercial, comenzó a resquebrajarse a partir de la obra legislativa del gobierno impuesto el 4 de Junio de 1943, cuyos decretos más sobresalientes con respecto a los aspectos sociales y laborales fueron ratificados por el Congreso Nacional al promulgarse la Ley Nacional 12.991 en 1946. Los contratos de trabajo recién tuvieron una ley específica en 1974 bajo el número 20.744. Su autor, el Dr. Centeno, fue víctima de la última dictadura militar, siendo detenido y desaparecido en el operativo conocido como "La noche de las corbatas" en las que fueron detenidos y desaparecidos varios abogados laboristas de la ciudad de Mar del Plata. Sobre este evento puede visitarse el corto documental realizado por el colectivo *Historia Obrera* en YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=TapQQd2xIE>

<sup>13</sup> Sobre este tema en STAGNARO Andrés (2014), "El juicio laboral entre el conflicto individual y el conflicto de clases. Aportes desde la justicia laboral platense". Revista *Mundos do Trabalho*, Vol.6 N°11, Janeiro-Junho 2014. Publicación Semestral electrónica del GT *Mundos do Trabalho*-ANPUH. Indexada, con referato. ISSN 1984-9222. Pags. 189-205 Disponible en <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2014v6n11p189/28604>

del mercado laboral argentino que siempre ha contado con una fuerte presencia de trabajadores que hoy denominaríamos *informales*. Pero no siempre la asunción a priori de alguno de estos dos lugares podían ser sostenidos al momento de entablar la demanda. La forma que adquiriría la definición de estos polos opuestos en la lógica diaria de los tribunales era de carácter relacional. Demostrar la existencia del vínculo era la principal justificación para constituirse como parte en un juicio, y por lo tanto sujeto de derechos en lo que a leyes laborales se refiere. Para entrar en la categoría de trabajador capaz de reclamar ante los jueces derechos que se desprendían de su relación laboral con uno o varios empleadores, era necesario justificar la existencia de tal vínculo que los hacía acreedores de los derechos que las leyes otorgaban. Así, lograr el reconocimiento de la relación laboral era la puerta de entrada a otros reclamos e incluso la posibilidad del reconocimiento de una rama o sector de trabajo específica. La justificación de la constitución como parte en un pleito era, entonces, fundamental para reclamar los beneficios de la legislación laboral no solo del período inicial de la justicia laboral, sino que será una causa recurrente. Mientras que en algunos casos este paso era rápidamente zanjado mediante la presentación de recibos de sueldo o la aceptación por parte de la empresa demandada de la existencia del vínculo contractual, algunas formas que adquirió el trabajo en la época hacían difícil la inclusión de una multiplicidad de realidades laborales dentro de los cánones de los tribunales.

Tal es el caso de un grupo de vendedores ambulantes que en el año 1949 le iniciaron juicio a la empresa de golosinas Saint Hnos por despido, falta de preaviso, cobro de aguinaldos, vacaciones no gozadas y comisiones. El motivo de la demanda era obtener de la empresa el pago de los beneficios que la reciente legislación laboral otorgaba a los

trabajadores. Los doce trabajadores que iniciaron la demanda<sup>14</sup> sostenían que trabajaron a las órdenes de la empresa vendiendo los productos de la misma (helados, chocolates y demás golosinas) en la vía pública, partidos de fútbol y carreras de caballos obteniendo los productos de dos casas comerciales de la ciudad o bien de la sucursal de la empresa en la localidad. Percibían por las ventas una comisión del veinte por ciento.

A Partir del 20 de Abril de 1949, debido a un reclamo conjunto que los vendedores de estos productos y los de la casa Noel & Cía hicieran en la Delegación Regional de Trabajo y Previsión -órgano del PEN- la casa comercial decidió negar la relación de dependencia de los trabajadores y reclamó que continuaran trabajando bajo nuevas condiciones. Esto produjo que los vendedores se consideraran en situación despido y reclamen los beneficios la ley les confería<sup>15</sup>. El diferendo con respecto a la situación de estos vendedores los llevó a recurrir a las instancias que estaban disponibles para atender sus reclamos.

El litigio sobre la relación que unía a los trabajadores con la empresa había dado origen al expediente N° 13.439/1948 Letra A de la Secretaría de Trabajo y Previsión-Delegación Regional La Plata, en el que se discutió el vínculo que ligaba a ambas partes, siendo la resolución de la Secretaria favorable al reclamo de los trabajadores y considerándolos obreros de las empresas demandadas. La existencia de esta resolución otorga ciertas pautas para pensar en la multiplicidad de opciones que tenían los trabajadores a la hora de reclamar ante las

---

<sup>14</sup> Catalogada bajo el número de orden 1 del paquete N 102 del Departamento Histórico Judicial de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en adelante DH 102-1

<sup>15</sup> La descripción se desprende de los hechos narrados en la demanda que consta en las fojas 20-26 de la causa Departamento Histórico de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, Fondo La Plata, 102-1

situaciones cotidianas que se desprendían de la situación de empleo durante el peronismo. Pero además también pone de manifiesto la necesidad de involucrarse en la disputa por los derechos que desde el gobierno peronista se daban como garantizados de forma universal.

Como se mencionó anteriormente la constitución como parte en un litigio otorgaba la posibilidad de reclamar los beneficios de la ley que buscaban estos trabajadores. A pesar de ser este el punto central que entra en discusión en la causa - de otra manera los actores no podrían reclamar el cumplimiento de la norma-. Al momento de definir su situación el abogado de la demanda, el Dr. Pedro Apaolaza, utiliza categorías que no se relacionan directamente con la figura contractual. Al redactar el escrito que da origen a la causa el Dr. Apaolaza sostiene que la relación de dependencia que unía los actores a la demandada se desprende del hecho de que los:

[t]rabajadores que represento ejercían tareas en determinadas condiciones pre-establecidas y bajo el control y vigilancia de la firma productora. Solo podían vender el producto utilizando el uniforme y elementos materiales suministrados por la sociedad fabricante y a los precios por ella establecidos. Por otra parte única y exclusivamente podían vender los productos de Saint Hnos<sup>16</sup>

La relación de dependencia está construida a partir del control y la vigilancia que la firma realizaba sobre sus “empleados” que prefigura la existencia de un contrato entre ambas partes. La capacidad de la empresa de fijar las condiciones en las que se desarrollaba la actividad marca para el abogado demandante la relación que une a sus representados con la empresa. Es el ejercicio de esta potestad de los patrones -la

---

<sup>16</sup> DH 102-1 Fojas 20 volta/21

potestad de obligar a la utilización del uniforme que los identifica como vendedores de la fábrica, la potestad de definir los precios y la de definir la exclusividad- lo que marca que la otra parte sea “empleado” en los términos que exige la ley.

El lenguaje en estos puntos es fundamental, las diferencias establecidas entre “empleado”, “obrero”, o “trabajador”, va delimitando el significado de la amplia categoría que engloba el polo Trabajo en la relación jurídica. Para la parte demandada, la empresa Saint Hnos S.A., no cabe ninguna duda, ante la inexistencia de un contrato que ligue a las partes los actores no pueden considerarse “empleados”. Sostiene que:

[e]l Juez Titular del Juzgado N° 30 del Trabajo de la Capital Federal ha dictado sentencia en los autos: “Amnie Aboul Rahman y otros c/ Saint Hnos. S.A.” en el cual cincuenta y cinco actores, vendedores en cines, calles, etc. demandaron el pago de aguinaldo, vacaciones y aumentos de emergencia del decreto ley 33.302, procurando con ello ser declarados empleados de mi mandante. Dicha sentencia rechaza la demanda, declarando que los actores son comerciantes y no empleados como alegan.<sup>17</sup>

La sentencia citada por el abogado defensor es importante ya que marca la construcción de la jurisprudencia en torno al *Trabajo* en momentos en que la figura del obrero se erige ante la sociedad como el actor social al que se dirigen los esfuerzos gubernamentales. La construcción de la jurisprudencia delimita el uso que se podía hacer de los tribunales laborales por parte de los trabajadores, al fijar los requisitos que debían reunir para poder litigar. La parte demandada, mediante la pluma del Dr. Néstor Miramon Pourtales, sostendrá, entonces, que la demanda es improcedente, ya que los actores no eran empleados de la

---

<sup>17</sup> DH 102-1 foja 40 volta

firma, sino comerciantes que compraban los productos de la misma para vender por cuenta propia. Para el abogado defensor, la figura del contrato, figura clásica del Derecho Civil, es fundamental en la cuestión de la definición de la categoría a la que pertenecen estos trabajadores.

Pero los esfuerzos de Pedro Apaolaza no se detienen y propone al tribunal “ir al fondo de la cuestión y entonces se podrá apreciar que la subordinación resulta evidente, cuando Saint Hnos. dirige l (sic) actividad de los vendedores con un fin determinado o sea su exclusivo beneficio”<sup>18</sup>. Ya que “No hay duda que la demandada no ha incluido entre su personal a los vendedores ambulantes y en los libros de la ley 11.729 que por otra parte es indiferente”<sup>19</sup>. Es decir, la propuesta de Apaolaza es escapar de la figura legal del contrato y buscar la definición del empleado mediante la reconstrucción que el trabajador ocupaba en el aparato productivo de la empresa.

A pesar de lo extensa de la cita, vale la pena reproducir el núcleo de la argumentación del abogado que representa los intereses de los trabajadores en esta causa. Apaolaza argumenta:

El hecho que la demandada no haya tenido intervención en los contratos de trabajo, no es un motivo que la pueda eximir de las obligaciones emergentes de los mismos, desde el momento que la directamente beneficiada por la actividad de los vendedores ambulantes, resulta ser la S.A. Saint Hnos., ella pues viene a ser el patrón de esos vendedores utilizados para su fin lucrativo, aun cuando la contratación de los mismos se haya encomendado a otras personas, pues así lo tiene resuelto la Jurisprudencia y la Doctrina, cuando expone el concepto de patrón, diciendo lo que por tal debe entenderse: “todo persona que ejerza-explote industria y empresa, auxiliándose por otras personas”./// Dando una ojeada a los tratados de Economía, se

---

<sup>18</sup> DH 102-1 foja 52 volta

<sup>19</sup> DH 102-1 foja 52 volta

llega a la conclusión de que el concepto amplio de Empresa, abarca a toda una organización que persigue un fin de utilidad valiéndose de colaboradores, cuya retribución convencional puede ser muy variada.///Los obreros que represento no son sino colaboradores de esa Empresa llamada Sain Hnos.///Nunca podría negarse con éxito que la demandada utilizaba y dirigía las energías de mis representados para una mejor distribución y circulación de sus productos, para poder así obtener una mayor utilidad en su empresa.<sup>20</sup>.

Nuevamente niega la importancia del contrato de trabajo, ya que su definición no se valdrá de esta herramienta legal, sino que recurrirá a definiciones provenientes de los tratados de economía, sin nutrir su argumento con citas de Jurisprudencia que refuercen la idea del “colaborador”. Pero si utiliza la Jurisprudencia y la Doctrina a la hora de definir el concepto de patrón, construyendo el polo opuesto al que representa. De esta manera construye la figura del empleado mediante la red de relaciones que los une: justificando la existencia de un patrón, se justifica la existencia de empleados que *colaboren* para lograr dar mayor utilidad a la empresa. Al utilizar los trabajadores -en este caso los vendedores ambulantes- su energía en pos de los beneficios de la empresa, esta se constituye en su patrón en la medida en que ejerce y explota industria mediante la *colaboración* de estos trabajadores. El lugar que los vendedores ambulantes ocupan en la estructura de la empresa, que otorga a esta el beneficio del trabajo de dichos vendedores, es lo que reemplaza a la figura del contrato tradicional entre dos partes.

La probatoria de la relación de dependencia entre el patrón y el trabajador era el punto central de esta causa. La metodología utilizada por los abogados de las partes actoras escapaba del marco que brindaba

---

<sup>20</sup> DH 102-1 foja 51 volta y 52, subrayado y acentuación originales

la ley -el marco fijado por la relación contractual- y buscaba incluir a diferentes tipos de trabajadores dentro de la categoría más específica de empleado. De esta manera estaban peleando por la ampliación de la definición de empleado y otorgando al polo *trabajo* los contenidos reales al discurso peronista. La preferencia del sindicalismo y del gobierno era “la opción por la negociación contractual en lugar de una legislación garantista de alcance general como mecanismo principal para la regulación de las condiciones de trabajo”<sup>21</sup>. Pero en la disputa de los tribunales las leyes obreras eran concebidas por los trabajadores y sus representantes ante el tribunal como de carácter universal. A pesar de que el contrato adquiría para los jueces importancia capital a la hora de demostrar la relación de dependencia, aun así se permitían observar los factores que facilitaba observar “el fondo de la cuestión” y no se limitaba a esta figura al momento de dictar sentencia.

Los trabajadores justamente reconocen la existencia del contrato no como un régimen formal, sino como una serie de características: su trabajo otorga beneficio a la demandada, esta provee los elementos de trabajo -tales como uniformes, carritos, identificación, y lugar de trabajo- y da las órdenes. Además les paga una comisión y retiran los productos sin abonarlos en dos casas comerciales. Pero en este caso la figura del contrato que prevalece es la figura del contrato de venta de productos por parte de Saint Hnos a las dos casas comerciales de La Plata, por un lado, al Sr. González y por otro al Sr. Carús. En este punto el tribunal considera que el contrato existente entre estas dos partes rompe la cadena lógica utilizada por el abogado Pedro Apaolaza: los

---

<sup>21</sup> DOYON Louise M., **Perón y los trabajadores. los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955**, Siglo Veintiuno Editora Iberoamericana, Buenos Aires, 2006, pp 114

vendedores no pueden tener relación de dependencia con la demandada si esta vende los productos a las firmas comerciales de La Plata.

Por otro lado las empresas demandadas, a través de sus representantes legales, fijaran como punto central de su argumentación la inexistencia de un contrato formal de trabajo, por lo que los actores están excluidos de los beneficios que les otorgan las leyes. La posición de los jueces no deja de ser ambigua. En el primer caso la existencia de un contrato comercial impide pensar que allá existido una relación contractual entre ambas partes. Se debe tener en cuenta que la definición de la relación de dependencia fue puesta en tensión ante la gran cantidad de decretos, leyes, reglamentaciones y resoluciones que intentaron regular las relaciones laborales. Las derivaciones doctrinarias de la ley 11.729, que había modificado los artículos 154 a 160 del Código de Comercio y que trataban los aspectos relacionados a los empleados comerciales, ya no eran las únicas disposiciones que regulaban las relaciones entre el capital y el trabajo.

La importancia que para los trabajadores tenía ser incluidos dentro de la categoría “obrero u empleado”, entendiéndolo como en relación de dependencia, necesitaba de una definición específica vinculada a las relaciones que en el mundo del trabajo establecían con sus patrones. La inclusión en esta categoría les permitía escapar de los preceptos que establecía el Código Civil que supone que tanto los patrones como los trabajadores eran libres para manifestar su consentimiento a la hora de entablar una relación contractual, ocultando así la naturaleza desigual de los contratantes detrás de la figura de igualdad jurídica. Los tribunales laborales permitían aprehender una realidad que le era propia al mundo del trabajo, pero para esto había que lograr encasillarse en alguno de los dos polos que suponía la relación laboral.

A partir de la definición de los Tribunales Laborales como espacio de disputa entre dos polos opuestos -el capital y el trabajo-, se precisaba pensar la propia concepción de trabajador en relación a otro. Pero esta concepción no podía ser construida sino sobre la reinterpretación y adaptación de las pautas que el estado, a través de múltiples leyes, decretos y resoluciones, y las mismas relaciones sociales -el lugar en la estructura productiva, por ejemplo-, ponían a disposición de los actores. La construcción de un *nosotros* en relación a otro, mediado por los límites impuestos por la institución en la que estaban sumergidos, colocaba sus acciones en una “lógica compartida, y en ese sentido, pueden pertenecer al menos parcialmente a mundos imaginativos similares”<sup>22</sup>.

La importancia que tenía para los trabajadores ser reconocidos como “empleados u obreros” en los términos dictados por la ley, aun cuando tuviesen que utilizar argumentos por fuera de la definición legal, no puede ser menospreciada. Ser reconocidos como empleados significaba la posibilidad de erigirse como sujetos de derecho y de esta manera lograr, mediante el reclamo soterrado pero permanente, la universalización de los derechos. La construcción del reconocimiento, al igual que la categoría que buscaba fundar, era objeto de múltiples relaciones con otros sujetos que entraban en contacto con los trabajadores y que en la práctica y el roce cotidiano en los tribunales coadyuvaban, de manera consiente o no, a definir y redefinir el significado de ser *obrero*.

---

<sup>22</sup> GRIMSON Alejandro; SEMÁN Pablo, “Presentación, la cuestión “cultura” en Etnografías Contemporáneas, Nº 1

### 3 EXPERIENCIA COLECTIVA

¿Cómo vincular ambos extremos de estas historias? Un paso puede ser buscar aquellos puntos que nos parecen- aunque disten de serlo- similares: la existencia de relaciones laborales informales, el espacio común que atraviesa a los vendedores ambulantes y los repartidores de la aplicación -la calle y la ciudad- hasta la utilización de distintivos específicos que los distingue de otros trabajadores, ya sea el uniforme o la mochila con el logo de la empresa. También la existencia de una relación laboral que define ambos casos: es una empresa la que da las órdenes y ejerce su rol de patronal mediante las sanciones a sus trabajadores. Es la que dicta las condiciones en las que se llevará adelante la relación y desde ya quien también recibe una ganancia del trabajo de otros.

Pero también es posible vincularlos mediante el concepto de agencia histórica, ya que permite reconstruir en las trayectorias individuales los vínculos e interrelaciones sociales. Al contemplar la agencia histórica como concepto clave de la explicación se logra romper con una dicotomía entre la explicación basada exclusivamente en el individuo o aquellas que buscan hacerlo exclusivamente mediante la estructura. El concepto de agencia, definido por Callinicos (2004) como las capacidades estructurales de los individuos tal, es además lo que permite vincular temporalmente a estos trabajadores<sup>23</sup>. Ya Norbert Elías (1990) llamó la atención sobre los problemas que implica en términos del análisis sociohistórico perder de vista en entramado social en el que operan los individuos. Del mismo modo que las acciones individuales no pueden ser explicadas exclusivamente sobre las bases estructurales de una

---

<sup>23</sup> CALLINICOS Alex, *Making History. Agency, Structure and Change in Social History*, Brill, London-Leiden, 2004.

sociedad, la sociedad misma no puede ser explicada sin recurrir a los individuos que la conforman ni mediante la consideración de la suma de los individuos como partes autónomas<sup>24</sup>.

Trasladadas estas reflexiones al caso de la Justicia del Trabajo es evidente, como ya se remarcó, el impulso individual de los trabajadores a acudir a la justicia. Pero esta posibilidad es producto de una mejora en las capacidades estructurales de los trabajadores que sin embargo es puesta continuamente en disputa. De ninguna forma implica la creación de esta institución la garantía de una situación permanente en relación a los derechos de los trabajadores. El capital siempre encuentra la forma de volver a poner en tensión las conquistas de los trabajadores y propone alternativas que se presentan como novedosas justamente apelando a romper con la propia experiencia histórica y la capacidad de agencia de los trabajadores. Pero es justamente esta agencia la que pone en entredicho la capacidad del capital para evadir algunos de los logros históricos en torno a los derechos laborales.

Así, es interesante especular sobre las razones que llevaron a los tres repartidores de la aplicación a presentarse ante la justicia laboral a fin de lograr el reconocimiento de su condición de trabajador. Ya quedó claro que este paso es fundamental para poder reclamar otros derechos que se encuentran garantizados en el caso de los trabajadores formales. Pero la aspiración no es solo de carácter individual, sino que se trata de romper con un mecanismo que atañe a cada vez más trabajadores. De todas formas el mecanismo establecido por la empresa implica retrotraer la situación a un momento casi pre derechos laborales, como si no hubiese corrido agua debajo de ese puente. La presentación de los

---

<sup>24</sup> ELÍAS Norbert, **La Sociedad de los individuos**, Península, Barcelona, 1990.

repartidores como socios de la empresa implica reconocer un pie de igualdad entre la empresa y los repartidores. La simetría con el caso de los trabajadores ambulantes es significativa: se trata de cuentapropistas que simplemente administran bienes de terceros. Pero la falta de capacidad de estos “socios” para negociar condiciones de su incorporación, el uso de distintivos de la empresa, incluso la fijación de sus ganancias o la posibilidad de la empresa de sancionarlos o desconectarlos genera más de un lazo histórico entre los extremos. Pero el hecho de que los trabajadores de la aplicación hayan recurrido a la justicia laboral tienen que ver con la forma en que las prácticas para la procura de derechos se fue conformando en experiencia histórica de la clase. De hecho en la perspectiva de los trabajadores de plataforma su paso por la justicia laboral pasa más por el plano de su inclusión dentro del colectivo de trabajadores -formales en este caso- que les garantiza no solo los derechos adquiridos y consagrados por la lucha de quienes los precedieron, sino también para poder pelear por la creación de un sindicato propio - la APP-.

La existencia de este tipo de organizaciones formales como los sindicatos garantiza la permanencia de las formas duraderas de acción colectiva. Pero aunque los sindicatos sin dudas se encuentran en la trayectoria del trabajador en la procura de sus derechos -muchas causas judiciales eran promovidas por los abogados provistos por los sindicatos o era en el local sindical donde el trabajador recurría en primer término para buscar resarcimiento- los cambios en las capacidades de los sindicatos a lo largo de los setenta años que separan ambos casos también coloca a los trabajadores de plataformas frente a la disyuntiva sobre el

camino a tomar. En este caso, la opción es por la creación de un sindicato propio, herramienta que puedan utilizar en otros contextos<sup>25</sup>.

Definida la agencia como el ejercicio de la capacidad estructural de los individuos se puede sostener que la voluntad (individual) de presentarse como parte de un conflicto implica además reconocer plenamente la capacidad de dicha agencia y que esta está históricamente construida. De esta forma la construcción de la experiencia obrera en términos thompsonianos<sup>26</sup> implica también reconocer la capacidad de percepción y articulación de intereses que se contraponen a los intereses de otros, pero además, esta percepción y articulación se da en tanto procesos histórico. Por tanto ese cúmulo de valores, ideas y formas institucionales, aun determinadas por las relaciones de producción, están en constante formación.

Pero hay algo más que ambos casos aquí presentados, tanto en el caso de los trabajadores de plataformas como en el de los vendedores ambulantes tienen en común: ambos fracasaron en sus intentos. Los vendedores de chocolates y golosinas fueron considerados revendedores y los repartidores de la plataforma, si bien tuvieron un fallo favorable en la primera instancia, no pudieron lograr ser considerados trabajadores de la empresa e incluso se les aplicó las costas del proceso judicial. Estas causas, aun perdidas, permite reconocer “las percepciones de males sociales que tenemos todavía que sanar” (Thompson, 2012:31). La mirada desde los extremos nos debe servir para estar

---

<sup>25</sup> La causa judicial que inició este trabajo fue promovida justamente cuando los trabajadores de la plataforma fueron suspendidos de la misma por intentar organizar a los trabajadores del delivery y haber participado en una reunión en la empresa.

<sup>26</sup> Si bien es un concepto que despliega a lo largo de toda su obra, remito fundamentalmente a THOMPSON Edward Palmer, **La Formación de la clase obrera en Inglaterra**, Ed. Capitan Swing, Madrid, 2012.

atentos a aquellas cosas que consideramos inmanentes en las relaciones laborales tanto como a aquellas que se presentan como continuas novedades que buscan, justamente, romper con la propia experiencia de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- ARGENTINA, *Justicia del Trabajo. Organización, competencia y procedimiento*. Imprenta del Congreso Nacional, Buenos Aires, 1944.
- BASUALDO Victoria, ESPONDA Alejandra, GIANIBELLI Guillermo y MORALES Diego, *Terciarización y Derechos laborales en la Argentina*. Editorial La Página, Buenos Aires, 2015.
- CALLINICOS Alex, *Making History. Agency, Structure and Change in Social History*. Brill, London-Leiden, 2004.
- DOYON Louise M. *Perón y los trabajadores. los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*. Siglo Veintiuno Editora Iberoamericana, Buenos Aires, 2006.
- ELÍAS Norbert. *La Sociedad de los individuos*. Península, Barcelona, 1990.
- GRIMSON Alejandro; SEMÁN Pablo. “Presentación, la cuestión “cultura” en Etnografías Contemporáneas, N° 1.
- POTASH Robert. *El ejército y la política en la Argentina (I). 1928-1945*. De Yrigoyen a Perón, Hyspamerica, Buenos Aires, 1971.
- STAGNARO Andrés (2014). “El juicio laboral entre el conflicto individual y el conflicto de clases. Aportes desde la justicia laboral platense”. *Revista Mundos do Trabalho*, Vol.6 N°11, Janeiro-Junho 2014. Publicación Semestral electrónica del GT Mundos do Trabalho-ANPUH. Indexada, con referato. ISSN 1984-9222.
- STAGNARO Andrés, “La justicia del trabajo: nueva territorialidad del poder judicial bonaerense en la segunda mitad del siglo XX.” *Revista de Historia del Derecho*, N°46. ISSN 1853-1784. INHIDE, Buenos Aires. Pags. 73-97. Disponible en [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1853-17842013000200004](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-17842013000200004)

SUPIOT Alain, “What International Social Justice in the Twenty-First Century?”, XXI *World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law*, Cape Town, 2015.

THOMPSON Edward Palmer. *La Formación de la clase obrera en Inglaterra*. Ed. Capitan Swing, Madrid, 2012.

ZUAZO Natalia y ARUGUETE Natalia, Uberización del Trabajo. El modelo Rappi, Glovo y Pedidos Ya: postsalarios, flexiseguridad y antisindicalización, *Página 12*, abril de 2019. Disponible en <https://www.pagina12.com.ar/187232-uberizacion-del-trabajo>