JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 77
"VARGAS MERCEDES ISABEL c/ DELIVERY HERO LOGISTICS S.A. Y OTRO s/ DESPIDO"
EXPTE. N° 10.086/2026 (EXPEDIENTE DIGITAL)
SENTENCIA DEFINITIVA N° 10.033

Buenos Aires, 2 de noviembre de 2026

VISTOS este proceso laboral en estado de dictar sentencia, cuyos escritos constitutivos refieren que:

I – La actora manifiesta que ingresó a trabajar el **8 de enero de 2023** como repartidora de productos gastronómicos al servicio de **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.** (antes denominada REPARTOSYA S.A.) y de **DELIVERY HERO E-COMMERCE S.A.**, a través de la aplicación PEDIDOS YA. Afirma que la relación se encontraba comprendida en el CCT 722/15.

Refiere que, luego de un proceso de alta como usuaria de la aplicación y de una capacitación, recibió el uniforme y la mochila térmica con la marca "PEDIDOS YA". Los horarios de trabajo le eran asignados mediante la aplicación "ROADRUNNER" y su remuneración, que ascendía a $ 1.500.000 mensuales, se abonaba semanalmente mediante transferencia bancaria y variaba según la cantidad de órdenes, los kilómetros recorridos y una escala de ranking fijada por la empresa.

Sostiene que la demandada le exigió inscribirse como monotributista y emitir facturas para poder cobrar, por lo que el vínculo nunca fue registrado.

El 29 de diciembre de 2025 intimó a las demandadas a registrar la relación laboral con sus datos reales, bajo apercibimiento de considerarse despedida, y comunicó el emplazamiento a ARCA.

Ante el rechazo de sus reclamos, el **11 de febrero de 2026** se consideró injuriada y despedida.

Plantea la inaplicabilidad del DNU 70/23 y de la ley 27.742 y, en subsidio, su inconstitucionalidad. Para el supuesto de que se las considere aplicables, reclama la reparación integral de los daños con sustento en el derecho común.

Plantea, además, la inconstitucionalidad del régimen de los prestadores independientes de plataformas

#41124870#525756033#20261030113229059

tecnológicas previsto por la ley 27.802 y la de las normas que prohíben la actualización monetaria.

Acciona a tenor de la liquidación que practica, cuyo total asciende a **$ 42.812.500.**

II – La codemandada **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.** contesta la acción mediante escrito digitalizado el 15 de abril de 2026. Niega la relación laboral y sostiene que se vinculó con la actora mediante un contrato de locación de servicios celebrado el 11 de enero de 2023.

Afirma que la actora elegía los días, los horarios y la zona en los que prestaba servicios, que utilizaba su propio vehículo y teléfono, que podía rechazar pedidos sin consecuencia alguna y que no estaba sujeta a exclusividad. Agrega que la vinculación se desarrolló hasta junio de 2024, siendo su última conexión el 30 de junio de ese año.

Sostiene que la ley 27.742 y la ley 27.802 confirmaron la naturaleza no laboral del vínculo entre las plataformas digitales y los repartidores. En subsidio, alega que el contrato se extinguió por voluntad concurrente de las partes, en los términos del último párrafo del art. 241 de la L.C.T.

Impugna la liquidación practicada, se opone a los planteos de inconstitucionalidad y al reclamo de daños, y solicita el rechazo de la acción, con costas.

III – La codemandada **DELIVERY HERO E-COMMERCE S.A.** contesta la acción mediante escrito digitalizado el 17 de abril de 2026. Niega la relación laboral y sostiene que la actora le prestó servicios bajo un contrato de locación de servicios entre julio de 2024 y junio de 2025, siendo su última conexión el 9 de junio de 2025.

Formula las mismas defensas que la codemandada, incluida la extinción del vínculo por voluntad concurrente de las partes (art. 241 in fine L.C.T.), impugna la liquidación practicada y solicita el rechazo de la acción, con costas.

Y CONSIDERANDO:

I – No corresponde aplicar las disposiciones del DNU 70/23, pues ha sido invalidado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo el 30/01/24 en los autos

#41124870#525756033#20261030113229059

"Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo".

En dichas actuaciones se dispuso, expresamente, *"declarar la invalidez constitucional del Título IV (artículos 53 a 97) del DNU 70/2023, por ser contrario al art. 99, inc. 3°, de la Constitución Nacional"*.

II – Las demandadas reconocieron que celebraron con la actora sucesivos contratos de locación de servicios mediante los cuales ésta se obligó a realizar trabajos de entrega de comidas y alimentos, a través de la plataforma digital conocida como PEDIDOS YA.

Dicho reconocimiento de la prestación de servicios en el ámbito de la explotación llevada adelante por las demandadas torna operativa la presunción impuesta por el art. 23 de la LCT.

La excepción contenida en el segundo párrafo de la norma -introducida por el art. 89 de la ley 27.742- no resulta aplicable al caso en examen, pues la prestación comprometida no estuvo relacionada con *"contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios"*.

Sentado ello, se advierte que el análisis de las constancias probatorias arrimadas al proceso muestra que las demandadas no han logrado desvirtuar la presunción apuntada.

Antes bien, la documentación acompañada por las propias demandadas -cuya autenticidad fue reconocida por la actora- confirma que las partes se encontraron vinculadas por una relación laboral.

El contrato suscripto el 11 de enero de 2023 dispone que la empresa *"presentará semanalmente, a través de la Aplicación, su oferta de Servicios"* junto con *"los precios aplicables para dicha semana"* (cláusula 4.1), que la repartidora debe avisar con veinticuatro horas de anticipación si no puede cumplir los horarios de conexión comprometidos (cláusula 4.2), que *"La Empresa organiza el servicio mediante la Aplicación, por lo que a través de esta se le indicará en qué lugar debe tomar el pedido a entregar y hacia dónde se deberá de dirigir"* (cláusula 6.1.13) y que la empresa *"se reserva el derecho de pausar la conexión del Prestador en caso de que el Prestador no dé respuesta a confirmaciones de conexión"* (cláusula

#41124870#525756033#20261030113229059

6.1.14). La contraprestación es fijada y modificada por la empresa (cláusula 3.1).

En forma simultánea, la actora suscribió una *"oferta de exhibición de material publicitario"*, mediante la cual recibió en comodato las prendas y elementos con la marca de la empresa, por cuyo uso se le abonaba *"un precio por hora en que se encuentre activo y conectado a la Aplicación"*, y que le prohibía *"utilizar logos o distintivos de empresas competidoras de ReYa durante el tiempo en que se encuentre activo y conectado a la Aplicación"* (cláusulas cuarta, quinta y sexta).

Las planillas de conexiones acompañadas por las demandadas muestran que la actora tomó los turnos ofrecidos por la empresa -en franjas horarias predeterminadas- en forma continua y habitual. Entre octubre de 2023 y octubre de 2024 se conectó entre 23 y 29 días por mes, por un lapso mensual que osciló entre 150 y 200 horas, siempre bajo el mismo usuario (N° 328528) y en las zonas de Caseros, Palomar, Ramos Mejía, Haedo, Santos Lugares, Sáenz Peña y Hurlingham.

El perito informático explicó que el estado "NO_SHOW_EXCUSED" registrado en las planillas significa que la repartidora no se había conectado durante el turno asignado, pero *"había presentado una justificación aceptable o atendible a través de un ticket generado dentro de la app misma" (pericia informática digitalizada el 31 de mayo de 2026, punto 2)*.

Ello demuestra que la empresa evaluaba las ausencias a los turnos asignados, exigiendo una justificación a fin de evitar limitaciones (sanciones) en una conexión posterior.

La declaración del testigo Mori -empleado de **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.**- carece de valor pues no conoce a la actora. Por lo demás, su relato acerca de la absoluta libertad de los repartidores para elegir indumentaria, mochila y turnos sin consecuencia alguna aparece contradicho por los propios contratos acompañados por su empleadora y por la información que surge de las planillas de conexiones.

Es sabido que, en el mundo globalizado, las nuevas tecnologías alteraron el modo en el que los sujetos de una relación laboral se relacionan.

#41124870#525756033#20261030113229059

Pero aún en estos nuevos escenarios, lo sustancial permanece a pesar de los cambios. Un análisis profundo de los nuevos vínculos deja entrever la existencia de aquello que caracteriza (y define) a una relación laboral: el trabajo personal dirigido por cuenta ajena.

En el particular caso de autos, el vehículo utilizado por la actora no es un indicio de su autonomía económica ni la coloca en un pie de igualdad con las empresas codemandadas. Sólo fue una herramienta indispensable para conseguir el trabajo, asimilable a la bicicleta de Antonio Ricci en el legendario filme "Ladrón de bicicletas" (1948).[1]

No caben dudas que la actora se incorporó a una empresa ajena que dirigió y canalizó su trabajo personal hacia sus propios fines.

Con la irrupción de las APPs, apareció el fenómeno de la marca asociada a un emprendimiento empresarial cada vez más difuso, oculto, al que sólo puede accederse con un teléfono celular. Lo cierto es que la marca genera clientes, y los dependientes prestan servicios a los clientes del titular de la marca, y no a sus propios clientes.

Un trabajador individual que presta servicios de forma personal bajo el paraguas de una marca que le es ajena y siguiendo un "manual de instrucciones" impuesto por la empresa principal, tiene serios visos de considerarse un trabajador laboral.[2]

Desde la mirada del usuario, la demandada es una empresa cuya actividad es el reparto de comidas a domicilio. Los usuarios son clientes de PEDIDOS YA; no son clientes de los distintos repartidores.

El activo que posee PEDIDOS YA son los clientes, con los que también se conecta a través de una aplicación. Posee, además, una base de datos con sus preferencias, consumos, domicilios, etc. Lo mismo puede decirse de los

---

[1] ver sentencia del 2 de septiembre de 2021 en autos "SCORNAVACHE VICTOR NICOLAS c/ MINIERI SAINT BEAT GUILLERMO MARIANO Y OTRO s/ DESPIDO" (EXPTE N° 34.176/2019) del registro de este JNT 77.

[2] Adrián Todolí, "Nuevos indicios de laboralidad: la ajenidad en la marca", en https://adriantodoli.com/2017/10/26/nuevos-indicios-de-laboralidad-la-ajenidad-en-la-marca/

#41124870#525756033#20261030113229059

prestadores como la aquí accionante. Toda esa información se agrupa y procesa mediante una gestión algorítmica de la que es titular la accionada.

Esta gestión organiza y dirige, en forma automatizada, la prestación que desempeñó la actora en función de la asignación efectuada desde su "establecimiento digital" y en su único provecho.

El control de la prestación mediante GPS y a través de la APP, así como la obtención de mejoras por superar objetivos prefijados no es diferente en lo esencial a la supervisión, personal y presencial, de la clásica fábrica fordista.

El hecho de que la asignación de trabajos, así como el control de cumplimiento de los parámetros contractuales sea efectuado algorítmicamente en forma hasta automática, no soslaya que se trate del ejercicio de facultades de dirección. La implementación de una plataforma de trabajo cuyo algoritmo es propiedad de la empresa, no puede considerarse como un elemento disruptivo para la identificación del binomio empresario-trabajador: es que, aunque pareciese que un tercero ejerce la facultad de control propia del poder de dirección, esa externalización de facultades patronales obedece a un plan empresario, de la misma manera que la conocida delegación de facultades patronales en un empleado jerárquico.[3]

Aún más, la configuración y ejecución algorítmicas le fueron totalmente ajenas a la actora, quien debió acatar sus disposiciones sin conocer sus fundamentos ni los riesgos y beneficios que entrañaban.

Ello revela una intensa subordinación jurídica en tanto sus eventuales incumplimientos eran sancionados de forma impersonal y automatizada, por un algoritmo que no es visible y se presenta como *infalible* para los sujetos involucrados.

III – No caben dudas que las relaciones de trabajo son permeables a las constantes modificaciones que se producen en el contexto en el que se despliegan.

[3] Seren Novoa, Guido, "La gestión algorítmica y el Smart contract. Una mirada desde el Derecho del Trabajo", en El trabajo en la economía de plataformas, García, Héctor y Caparrós, Lucas (dirs.), Ediar, en imprenta.

#41124870#525756033#20261030113229059

Los cambios en el clima, en la economía, en la tecnología e incluso en el *imaginario* social, influyen en forma decisiva sobre las relaciones de trabajo.

Frente a los incesantes cambios en la dinámica laboral, el inmovilismo del Poder Legislativo provoca graves distorsiones en las relaciones laborales.

Repárese que, no obstante los cambios producidos en el modo en que se presta el trabajo, nuestra normativa laboral aún conserva un criterio binario para acceder a la protección estatal.

Ello a pesar de que, como lo explica Goldín, en los últimos años se observa una tendencia hacia la segmentación del sistema de protección laboral, donde el trabajo dependiente ya no es la única categoría protegida.

Enfatiza el autor mencionado que esta lógica de "unicidad regulatoria" se ve desafiada por la pluralidad de categorías laborales. Nuevas modalidades de trabajo requieren un enfoque regulatorio diverso. Se profundiza la puesta en cuestión de la idea de dependencia, y se generaliza la ya evocada "desestandarización" del contrato de trabajo—por ende, del Derecho del Trabajo— descansando las nuevas modalidades sobre la ahora más "pujante" forma de atipicidad, que es la que tiende a empañar la tradicional distinción binaria entre trabajo dependiente y trabajo autónomo.[4]

En particular, el trabajo de plataformas representa un punto aporético para el jurista laboral, pues desdibuja y opaca las clásicas fronteras entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo.

Empero, en estos casos la función social del derecho del trabajo no desaparece en su afán de garantizar condiciones dignas de labor a quienes ponen su fuerza de trabajo personal a favor de otro.

Al margen de ello, aunque se admita un margen de autonomía, el trabajo en plataformas constituye una prestación personal "por cuenta ajena" llevada a cabo por un humano que se inserta en una unidad productiva que no le es propia, a cambio de una suma de dinero cuya magnitud es

[4] Goldín, Adrián, "Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina", Naciones Unidas – CEPAL.

#41124870#525756033#20261030113229059

fijada por la beneficiaria de su trabajo *(ver cláusula 3.1 del contrato suscripto por la actora, cuya existencia fue constatada por la perito contadora al contestar las impugnaciones el 25 de agosto de 2026, punto 3).*

Desde hace años, en el ámbito de la OIT se estudia esta temática.

Entre otros documentos, se encuentra el "*Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas"* del 24 de febrero de 2023[5].

En dicho trabajo se analiza la compatibilidad de los convenios y recomendaciones atinentes a derechos fundamentales (trabajo forzoso, discriminación, trabajo infantil) y el trabajo por plataformas. El análisis prosigue con múltiples institutos de la disciplina, tales como salario, jornada, formalidad y afiliación sindical.

Se precisan algunas lagunas normativas provocadas por la novedad del objeto de estudio.

Se aborda la cuestión de la gestión algorítmica "*que se basa fundamentalmente en el procesamiento de datos personales, constituye un aspecto importante de la economía de plataformas, que poco a poco ha ido englobando a nuevos lugares de trabajo (…) en el trabajo de plataformas, 'es un algoritmo el que ofrece y adjudica servicios o tareas a los trabajadores, el que define las franjas horarias que les corresponden, el que realiza los rankings de los que dependen su actividad y sus ingresos y el que decide si continúan prestando servicios para la plataforma o quedan desactivados de ella'".*

Este año, se ha aprobado el Convenio 193 sobre el trabajo decente en la economía de plataformas[6].

Ello representó un enorme avance en la protección internacional del trabajo dirigido.

---

[5] OIT, "Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas", GB.347/POL/1, 24 de febrero de 2023, en https://www.ilo.org/resource/es/gb/gb347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy

[6] https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4496059

La norma internacional -que hasta la fecha no fue ratificada por nuestro país- expresamente dispone que *"Todo Miembro adoptará medidas apropiadas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia o la inexistencia de una relación de trabajo, basándose principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo, la remuneración o el pago del trabajador de plataformas digitales, entre otros elementos, y considerando las especificidades del trabajo que se realiza a través de las plataformas digitales de trabajo"* (art. 9).

IV – Varios países han comenzado a abordar la regulación del trabajo en plataformas, aunque las estrategias y el nivel de desarrollo de la normativa varían significativamente.

En este sentido, en España la llamada "Ley Rider" (Real Decreto-ley 9/2021) establece la presunción de laboralidad para los trabajadores que reparten a través de plataformas digitales, lo que implica que se les considera empleados a menos que la empresa demuestre lo contrario. Esta ley también obliga a las plataformas a informar a los sindicatos sobre los algoritmos que afectan las condiciones de trabajo.[7]

En el Reino Unido, la Corte Suprema dictaminó en 2021 que los conductores de Uber son trabajadores, lo que les otorga derecho a salario mínimo, vacaciones pagadas y otros beneficios (Uber B.V. y otros contra Aslam y otros). Sin embargo, el debate sobre la regulación del trabajo en plataformas aún está abierto.[8]

En Portugal, se dictó la ley 13/23 en abril de 2023 que impone una presunción refutable de la existencia de una relación de trabajo si concurren determinados indicadores, por ejemplo, cuando la plataforma fija la remuneración; ejerce la dirección y determina reglas específicas; supervisa las actividades; restringe la autonomía del proveedor; ejerce control laboral sobre el trabajador, y

[7] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767

[8] Uber BV y otros c/ Aslam y otros [2021] UKSC 5, sentencia del 19 de febrero de 2021, en https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html

#41124870#525756033#20261030113229059

posee el equipo o las herramientas de trabajo o dispone de ellos a través de un contrato de alquiler[9].

En Bélgica, desde enero de 2023, se presume la existencia de una relación de trabajo si se cumplen al menos tres de los ocho criterios que fija la ley (o dos de los últimos cinco), entre ellos que la plataforma exija exclusividad, utilice la geolocalización por motivos que exceden sus servicios básicos, limite la libertad del trabajador de realizar tareas, imponga reglas vinculantes, determine la asignación de tareas y controle las calificaciones recibidas utilizando medios electrónicos, o restrinja la libertad de organización del trabajo[10].

La Unión Europea aprobó la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, que busca establecer criterios claros para determinar si una persona que trabaja a través de una plataforma digital debe ser considerada como "trabajador" o como "trabajador autónomo", y procura que las plataformas sean transparentes sobre cómo sus algoritmos influyen en la asignación de tareas, la evaluación del rendimiento y la toma de decisiones.[11]

Los Estados miembros deben incorporar sus disposiciones a los ordenamientos internos antes del 2 de diciembre de 2026. En España, el Ministerio de Trabajo y Economía Social sometió a consulta pública el anteproyecto de ley de transposición[12].

En Italia, el decreto-ley 62/2026 (convertido por la ley 112/2026) introdujo una presunción de subordinación para el trabajo mediante plataformas, y el 23 de julio de

[9] Lei n.º 13/2023, en https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/informacao_fiscal/legislacao/diplomas_legislativos/Documents/Lei_13_2023.pdf

[10] https://leglobal.law/2022/12/09/belgium-labour-deal-2022-better-protection-for-digital-platform-workers/

[11] Directiva (UE) 2024/2831, en https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/spa

[12] Ministerio de Trabajo y Economía Social, Consulta pública previa sobre el anteproyecto de ley por el que se transpone la Directiva (UE) 2024/2831, en https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/d3ee8451-ef8e-45ef-b6f6-64df8282cdad

#41124870#525756033#20261030113229059

2026 el Consejo de Ministros aprobó, en examen preliminar, el decreto legislativo de transposición[13].

En cambio, Francia y Alemania aún no han concluido el proceso de transposición. El Gobierno francés designó en febrero de 2026 una misión de expertos para orientar sus trabajos[14], mientras que en Alemania el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales elabora el anteproyecto respectivo[15].

El Código del Trabajo de Chile distingue entre el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes -aquellos que *"prestan servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia"*- y el contrato de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas digitales independientes[16].

En Uruguay, la ley 20.396 de 2025, reglamentada por el decreto 145/025, fija niveles mínimos de protección para quienes trabajan en plataformas de reparto y de transporte de pasajeros -entre ellos, transparencia algorítmica y evaluación de los riesgos de los sistemas automatizados- y aclara que tales garantías no constituyen indicio de laboralidad ni de autonomía (art. 13)[17].

En México, la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de plataformas digitales, vigente desde el 1° de enero de 2026, incorpora a la cobertura integral de la seguridad social a quienes obtienen un ingreso neto mensual equivalente, al menos, al salario mínimo; quienes no alcanzan ese umbral quedan amparados por el seguro de riesgos de trabajo[18].

---

[13] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "Direttiva lavoro su piattaforme, approvato il Dlgs di recepimento", 24 de julio de 2026, en https://lavoro.gov.it/notizie/pagine/direttiva-lavoro-su-piattaforme-approvato-il-dlgs-di-recepimento

[14] Assemblée nationale, Question écrite n° 14781, respuesta publicada el 21 de julio de 2026, en https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/questions/QANR5L17QE14781

[15] Deutscher Bundestag, hib 344/2026, 24 de abril de 2026, en https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-1167478

[16] Ley 21.431, art. 152 quáter y quinquies.

[17] Ley 20.396, en https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/20396-2025 ; Decreto 145/025, en https://www.impo.com.uy/bases/decretos/145-2025/1

[18] IMSS, Boletín de prensa N° 002/2026, 2 de enero de 2026, en https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/i2f_news/BOLET%C3%8DN%20DE%20PRENSA.%20002.pdf

#41124870#525756033#20261030113229059

En Colombia, la ley 2466 de 2025 admite que los repartidores de plataformas presten servicios en forma dependiente o independiente y, respecto de estos últimos, distribuye las cotizaciones de salud y pensión entre la plataforma (60 %) y el trabajador (40 %) (art. 27). Su reglamentación fue dictada mediante el decreto 0991 del 4 de agosto de 2026[19].

En Brasil, la cuestión aguarda la decisión del Supremo Tribunal Federal en el Tema 1.291 de repercusión general (RE 1.446.336), cuyo tratamiento fue postergado en junio de 2026 para ponderar los alcances del Convenio 193[20].

Las referencias al derecho comparado muestran que los distintos Estados han reaccionado a la irrupción de esta nueva modalidad de trabajo.

Lamentablemente, a diferencia de los regímenes europeos y americanos reseñados, la ley 27.802 sólo incorporó en su Título XII la figura de los prestadores "independientes" de plataformas tecnológicas y excluyó a aquellos trabajadores que, como el actor de este proceso, se relacionan en un contexto de subordinación laboral.

Empero, dicho régimen no resulta aplicable al caso. La ley 27.802 fue publicada en el Boletín Oficial el 6 de marzo de 2026, cuando el vínculo de autos ya se había extinguido (11 de febrero de 2026). Las nuevas leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes (art. 7 CCyC), pero no pueden alterar la calificación jurídica de una relación que se constituyó, desarrolló y extinguió por completo bajo la vigencia de la normativa anterior.

Por ello, resulta abstracto el tratamiento del planteo de inconstitucionalidad formulado por la actora con relación al régimen de los prestadores de plataformas tecnológicas.

---

[19] Decreto 0991 del 4 de agosto de 2026, en https://www.valoraanalitik.com/wp-content/uploads/2026/08/DECRETO-No.-0991-DEL-4-DE-AGOSTO-DE-2026.pdf

[20] Conjur, "STF adia julgamento sobre trabalho em plataformas para analisar nova convenção da OIT", 24 de junio de 2026, en https://conjur.com.br/2026-jun-24/stf-adia-julgamento-da-uberizacao-para-analisar-nova-convencao-da-oit-2/

#41124870#525756033#20261030113229059

V – Nuestra Constitución Nacional obliga a proteger al trabajo "en sus diversas formas", por lo que es imperioso que el legislador diseñe un sistema de protección para cumplir con el mandato del art. 14 bis.

De lo que se trata es de establecer un marco de protección para las personas que ceden el producto de su fuerza de trabajo a favor de empresas cuyo proceso productivo se limita a una plataforma digital o se articula en torno a ellas, tal como refiere el Convenio 193.

Se trata, muchas veces, de sociedades sin establecimiento en el que la despersonalización de las relaciones que se suceden en su "interior" es su matiz esencial.

El beneficiario de la prestación está "oculto" atrás de un "algoritmo" programado para obtener el máximo beneficio al menor costo posible.

A pesar de la mediación del "algoritmo" se vislumbra con nitidez que, en el cumplimiento del objeto empresarial de la empresa titular de la APP, el trabajo humano es un componente esencial.

De ahí que es imperioso que la normativa laboral no se retire de este tipo de relaciones, pues ello deja sin protección a personas humanas que no son titulares de un medio de producción y que sólo cuentan con el fruto de su capacidad de trabajo para sobrevivir.

Podrán debatirse cuáles son los matices, alcances y los límites de esa protección, pero excluir a dichos trabajadores de una legislación protectoria implica una clara afrenta con el principio axiológico impuesto por el art. 14 bis de nuestra Carta Magna.

Recuérdese que la norma ordena proteger al trabajo "en sus diversas formas", por lo que el legislador tiene un mandato constitucional claro y preciso.

En suma, se ha demostrado en este proceso que la actora realizó, en forma personal, trabajos relacionados con la gestión habitual de las empresas demandadas (servicio de entrega de comidas a domicilio) de acuerdo a un plan económico-empresarial que no le era propio.

#41124870#525756033#20261030113229059

Prestó servicios en los turnos y franjas horarias que la empresa ofrecía semanalmente, a cambio de un precio fijado unilateralmente por ésta, portando la marca de la empresa y sujeta a un sistema de control de sus conexiones y ausencias.

Un estudio diacrónico del Derecho del Trabajo, muestra que la génesis de muchas de sus normas estuvo orientada a reaccionar frente a situaciones de fraude laboral. Entre éstas se destaca el recurso de los dadores de trabajo dirigido a adoptar figuras contractuales escogidas de otras ramas del derecho con el fin de ocultar la existencia de un contrato laboral. La redacción del art. 14 de la L.C.T. es particularmente ilustrativa de ese propósito.

Se trata del "principio de realidad" que informa a la disciplina laboral y que obliga al magistrado a atender a la verdadera situación creada, más que a las formas escogidas.

La doctrina sostiene que *"la existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor".*

"En atención a lo dicho es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, puesto que existe no en el acuerdo de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y que es ésta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia" [21]

El Juez de Cámara Dr. Alejandro Perugini al referirse a la locación de servicios y al contrato de trabajo, sostuvo que *"lo concreto es que la diferencia entre una y otra, en tanto ambas comprometen la prestación de un*

[21] Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, citado por Plá Rodríguez en "Los principios del derecho del trabajo", p. 244.

#41124870#525756033#20261030113229059

servicio personal a cambio de una contraprestación económica, radica en que, en la primera, el trabajador se incorpora a una empresa total o parcialmente ajena y se constituye en uno de los medios personales con las que aquella desarrolla su finalidad, mientras que en la segunda el prestador realiza la actividad desde su propia empresa o, en todo caso, desde una auto organización de orden independiente…".[22]

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

Sin duda, se trató de una prestación de servicios "por cuenta ajena", pues fue inherente al objeto social de las demandadas, siendo éstas quienes se beneficiaron del trabajo desplegado y abonaron la remuneración en forma habitual.

Ello se refuerza si se advierte que no se han acompañado a la causa pruebas que demuestren que la actora sea titular de una organización empresarial propia. De las constancias de autos no puede inferirse que la demandante haya actuado como una empresaria independiente y que, como tal, haya acordado sus obligaciones en base a un cálculo racional de necesidad e intereses.

De ahí que no quedan dudas que las sociedades demandadas se valieron del fruto de los servicios personales que la actora brindó, para generar utilidades en el marco del despliegue de su actividad productiva habitual. Todo ello, a cambio del pago de una suma de dinero cuya cantidad no fue fijada por quien prestó el servicio.

Como ya se expuso, se trata de la dependencia económica en estado puro. Los sujetos de una relación de trabajo consienten el vínculo comprometiendo cuestiones disímiles. El empresario se incorpora al mercado con su propio medio de producción y por ello, se beneficia con las ganancias que la particular dinámica del mercado le genere. El medio de producción que el trabajador compromete en el

[22] CNAT, SALA III, CAUSA No 70782/2016 "HIGUERA GUERRERO, HERNANDO EMILIO C/SOCIEDAD ESPAÑOLA DE BENEFICENCIA HOSPITAL ESPAÑOL Y OTRO S/DESPIDO" 18/2/2020.

#41124870#525756033#20261030113229059

contrato es su propio cuerpo. El fruto de su trabajo ingresa en el proceso de producción instrumentado por el empresario, que puede generar ganancias o pérdidas.

Como corolario de lo expuesto, el empresario -en su carácter de dueño del medio de producción- se beneficia con las utilidades que el proceso le genere y, por su parte, el dependiente que contribuyó en ese devenir utilidad con su trabajo personal, sólo es acreedor a la remuneración pactada.

Ninguna injerencia tiene el trabajador en las decisiones adoptadas por el empresario.

Estas particularidades esenciales, que configuran el basamento socio-económico del contrato de trabajo, no desaparecen por el hecho de que el trabajo sea mediado por una plataforma digital ni prestado por una persona que sea titular de una moto o una bicicleta.

Repárese que el art. 1252 del Código Civil, que regula los contratos de servicios, expresamente dispone que *"Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral"*

Los precedentes invocados por las demandadas no resultan trasladables al caso, pues en ellos se valoró una prestación esporádica, carente de la continuidad y habitualidad que muestran las planillas de conexiones de la actora durante la mayor parte del vínculo.

No puede soslayarse que la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires confirmó recientemente la sanción impuesta a REPARTOS YA S.A. *-antigua denominación de la aquí demandada-* por la falta de registro de los repartidores cuya prestación de servicios había admitido. [23]

En definitiva, en el particular panorama probatorio de esta causa, debe concluirse que el vínculo que unió a las partes resultó encuadrado en los arts. 21 y 22 de la LCT.

[23] SCBA, causa L. 128.494, "Repartos Ya S.A. s/ Apelación de resolución administrativa", sentencia del 9 de abril de 2026, que confirmó en lo sustancial lo resuelto por el Tribunal de Trabajo N° 1 de La Plata el 24 de noviembre de 2021 (expte. 49.008).

#41124870#525756033#20261030113229059

Debe tenerse presente que las planillas de conexiones muestran que la actora prestó servicios bajo el mismo usuario (N° 328528) en forma ininterrumpida: el último turno registrado por **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.** data del 30 de junio de 2024 y, al día siguiente, 1° de julio de 2024, la actora tomó su primer turno registrado por **DELIVERY HERO E-COMMERCE S.A.**, en las mismas zonas y a través de la misma aplicación. A partir de entonces, comenzó a facturar a esta última los servicios prestados.

La codemandada **DELIVERY HERO E-COMMERCE S.A.** no acompañó ningún contrato celebrado con la actora, y la afirmación de **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.** en el sentido de que la vinculación concluyó en junio de 2024 se ve desmentida por la continuidad de la prestación bajo idénticas condiciones.

Por lo demás, el testigo Mori -dependiente de **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.**- declaró que *"Los dueños de la aplicación son Delivery Hero Logistics"*, a pesar de que desde julio de 2024 los pagos a la actora fueron canalizados por la otra codemandada.

Ello muestra que las sociedades codemandadas no cuentan con la autonomía que invocaron al contestar la acción, pues existió en los hechos una evidente confusión de sus patrimonios y de sus plantillas de personal.

De ahí que las deba considerar empleadoras durante todo el despliegue del vínculo (arts. 14 y 26 LCT).

VI – Las demandadas sostienen, en subsidio, que el contrato se extinguió por voluntad concurrente de las partes, pues la actora dejó de conectarse a la aplicación y recién intimó varios meses después.

El planteo no puede prosperar.

El último párrafo del art. 241 de la L.C.T. exige que la voluntad extintiva resulte del *"comportamiento concluyente y recíproco"* de las partes, *"que traduzca inequívocamente el abandono de la relación"*.

En el caso, la inactividad de la actora no puede ser interpretada de ese modo. La modalidad de prestación diseñada por las propias demandadas admitía que la repartidora dejara de tomar turnos durante períodos prolongados y retomara luego la prestación bajo el mismo

#41124870#525756033#20261030113229059

usuario, sin necesidad de un nuevo contrato. Así ocurrió entre noviembre de 2024 y marzo de 2025: durante cinco meses la actora prácticamente no se conectó y en abril de 2025 volvió a prestar servicios en forma regular *(ver planillas de conexiones y pericia informática, punto 5).*

Las demandadas nunca aplicaron la cláusula que preveía la resolución automática del contrato por inactividad (cláusula 10.2.b) ni comunicaron a la actora la extinción del vínculo. Recién al responder la intimación de la trabajadora, **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.** negó la existencia de toda relación laboral *(CD OCA del 8 de enero de 2026)* y **DELIVERY HERO E-COMMERCE S.A.** invocó, por primera vez, que la vinculación había concluido *(CD OCA del 5 de enero de 2026).*

No se verifica, entonces, un comportamiento recíproco e inequívoco de abandono de la relación. La inactividad de una de las partes, en un esquema que la propia empleadora había consentido, no basta para tener por configurado el supuesto del art. 241 in fine de la L.C.T.

Sentado ello, es evidente que asistió derecho a la trabajadora a considerarse injuriada y despedida el **11 de febrero de 2026**, pues el desconocimiento del vínculo constituyó una injuria gravísima que justificó la decisión *(TCL CD364183066 y CD364183070).*

De este modo, la actora es acreedora a las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T.

La relación no resultó encuadrada en las disposiciones del CCT 722/15 invocado por la actora, pues la prestación se desplegó íntegramente en la provincia de Buenos Aires *(Caseros, Palomar, Ramos Mejía, Haedo, Santos Lugares, Sáenz Peña y Hurlingham, según la pericia informática, punto 3).*

Frente a la carencia total de registro de la relación laboral, se torna operativa la presunción establecida en el art. 55 de la L.C.T. En función de ello, se tendrá por cierta la fecha de ingreso invocada (**8 de enero de 2023**), que resulta coincidente con la fecha del contrato suscripto por las partes (11 de enero de 2023).

En cambio, el salario denunciado ($ 1.500.000), ha quedado desvirtuado por las facturas emitidas por la

#41124870#525756033#20261030113229059

actora -cuya autenticidad reconoció- y con los informes de la perito contadora, que muestran que las sumas percibidas fueron sensiblemente inferiores. La propia actora señaló en su demanda que la mejor remuneración debía determinarse a partir de su mayor facturación.

La perito contadora informó que la mejor facturación mensual ascendió a **$ 1.174.360,04** -octubre de 2024- *(pericia digitalizada el 10 de agosto de 2026, punto f)*. Sin embargo, como lo señaló **DELIVERY HERO E-COMMERCE S.A.** al impugnar el informe, las facturas emitidas el 30 de octubre de 2024 corresponden a servicios prestados durante cinco semanas (semanas 38 a 42 de 2024). Por otro lado, dicho mes se encuentra fuera del último año de la relación, que es el período que el art. 245 de la L.C.T. ordena considerar.

Las facturas emitidas por la actora identifican la semana de prestación a la que corresponden. Durante el último año del vínculo (febrero de 2025 a febrero de 2026), la mejor remuneración mensual devengada corresponde a los servicios prestados en abril de 2025 (semanas 15, 16 y 17), que ascendieron a **$ 762.735,93** ($ 248.352,93 + $ 338.952,24 + $ 175.430,76). Dicho importe será tomado como base de cálculo de las indemnizaciones.

Las demandadas no acreditaron la cancelación de los sueldos anuales complementarios de 2024 y del primer semestre de 2025, que serán calculados sobre la mejor remuneración mensual devengada en cada semestre según la facturación de la actora (junio de 2024: $ 912.736,10; julio de 2024: $ 1.069.247,78; abril de 2025: $ 762.735,93) (art. 121 L.C.T.). No corresponde, en cambio, el SAC del segundo semestre de 2025, pues la actora no devengó remuneración alguna en ese período.

No corresponde admitir el reclamo de salarios por los días de enero y febrero de 2026, pues las planillas de conexiones reconocidas por la actora muestran que no prestó servicios desde el 9 de junio de 2025. Tampoco proceden las vacaciones de 2024 y 2025, pues no son compensables en dinero fuera del supuesto del art. 156 de la L.C.T. (art. 162 L.C.T.), ni la indemnización por vacaciones de 2026, pues no hubo prestación de servicios durante ese año.

#41124870#525756033#20261030113229059

VII – La actora sostiene que la ley 27.742 no resulta aplicable al caso, pues el vínculo se inició con anterioridad a su sanción.

No le asiste razón.

Sobre el punto, ya me he expedido anteriormente en las causas ***"VERA GUILLERMO MIGUEL c/ CERVECERIA Y MALTERIA QUILMES S.A.I.C.A. Y G. s/ DESPIDO"*** **(EXPTE. N° 2206/2025)** mediante sentencia dictada el 12 de junio de 2025, ***"VASOLD VANESA SOLEDAD c/ MPV CONSTRUCCIONES S.R.L. Y OTROS s/ DESPIDO"*** **(EXPTE N° 8851/2025)** del 8 de septiembre de 2025, ***"ESPILLAGA, AILEN CELESTE c/ SAN MARCOS E S.A. Y OTROS s/ DESPIDO"*** **(EXPTE. N° 11581/2025)** del 16 de septiembre de 2025 y **"COLEGIO RENACIMIENTO S.A. c/ GONZÁLEZ ANRIQUEZ LEANDRO MATÍAS s /CONSIGNACIÓN" (EXPTE N° 26.352/2025),** entre muchos otros.

Ello así, pues el hecho generador de la responsabilidad que se reclama -la extinción del vínculo y la falta de pago de las indemnizaciones- se produjo tras la derogación de las normas que estipulaban las sanciones.

El art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación dispone que "a partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes".

Por ello, corresponde desestimar la pretensión en análisis.

Por otro lado, la actora también cuestiona la constitucionalidad de la ley 27.742 en cuanto derogó las sanciones introducidas por los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013, arts. 1 y 2 de la ley 25.323 y art. 45 de la ley 25.345.

El planteo constitucional no será admitido.

Con la sanción de los arts. 99 y 100 de la ley 27.742 se persigue despenalizar ilícitos que derivan en graves perjuicios para los trabajadores.

Como correlato de ello, no existe hoy una sanción específica para los empleadores que mantienen clandestino un vínculo de trabajo y/o retienen aportes y no los depositan y/o dejan de abonar en forma inmediata las indemnizaciones derivadas de un despido incausado.

#41124870#525756033#20261030113229059

Al margen de la crítica axiológica que podría realizarse a la decisión legislativa, lo cierto es que las normas no vulneran, en forma directa e inmediata, derechos fundamentales protegidos por nuestra Constitución Nacional y tratados internacionales.

El estudio diacrónico de la disciplina laboral muestra que el reconocimiento de los derechos fue lento y gradual. Las conquistas sociales, con sus avances y retrocesos, resultaron permeables a las distintas improntas ideológicas que caracterizaron a los gobiernos, civiles y militares, que se sucedieron en el siglo pasado y en los más de veinte años transcurridos en esta centuria.

Con la incorporación del art. 14 bis a la Constitución Nacional muchas de esas conquistas adquirieron carácter constitucional y quedaron a salvo de que una mayoría gobernante circunstancial pueda poner en duda su plena vigencia.

Por otra parte, el principio de progresividad prohíbe el retroceso de aquello que es conducente al logro de la justicia social (art. 75, incisos 19, 22 y 23 de la C.N.; 26 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

La Corte Suprema ha sostenido que el principio mencionado veda al legislador la posibilidad de adoptar medidas injustificadas regresivas (Fallos: 338:1347; 331:2006, 328:1602 y 327:3753).

Recordó que nuestro Estado está comprometido a adoptar medidas para alcanzar progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos, con el propósito de obtener una mejora continua de las condiciones de existencia (Fallos 332:709).

En síntesis, a criterio del Alto Tribunal, el Estado está obligado a no retroceder en materia de los derechos fundamentales consagrados por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y múltiples tratados internacionales.

En consonancia con Ackerman, se estima que el principio de progresividad no es específico del Derecho del

#41124870#525756033#20261030113229059

Trabajo y su función no es *"condicionar toda pretérita, presente y futura modificación normativa"*[24].

Dicho principio sólo se centra en la imposibilidad de retroceder en el reconocimiento de derechos fundamentales. Pero no impide que los diferentes Estados cumplan, en el marco de su soberanía, su función normativa esencial.

El Estado de Derecho se caracteriza por el sometimiento de los gobernantes y gobernados a la misma norma fundamental. Todos somos súbditos de la Constitución Nacional, al margen de nuestro poder, de nuestra capacidad económica y, sobre todo, de nuestras pasiones, creencias y apetitos.

Como lo expuso la Corte Suprema en múltiples precedentes, el análisis del mérito o eficacia de los medios arbitrados para alcanzar los fines propuestos por el legislador, son ajenos al examen jurisdiccional.

Ahora bien, las derogaciones que se cuestionan en este proceso no alcanzan a un instituto comprendido en el núcleo esencial del principio protectorio constitucional en el que se enmarca nuestra disciplina.

La esencia de la disciplina laboral se nutre del reconocimiento de derechos dirigidos a proteger el trabajo humano. Las multas y sanciones específicas derogadas no implicaban un reconocimiento de derechos laborales ni necesariamente mejoraban la protección, pues sólo estaban dirigidas a reprochar incumplimientos a las normas imperativas, en una lógica transaccional y tarifada. Pero las normas imperativas continúan vigentes.

Lo relevante es que no existen normas que impidan que el trabajador pueda reclamar la reparación de los perjuicios de índole material y moral derivados de incumplimientos que, hasta su derogación en el año 2024, derivaban en una respuesta normativa "tarifada" (leyes 24.013 y 25.323).

En otras palabras, la ley 27.742 derogó las normas que reprochaban incumplimientos precisos a través de una tarifa, pero no prohibió que el trabajador recurra al derecho de daños para procurar la reparación de todos los

[24]ACKERMAN, Mario "El llamado principio de progresividad y la jurisprudencia de la CSJN" en Revista de Derecho del Trabajo, 2014 1, Editorial Rubinzal Culzoni.

#41124870#525756033#20261030113229059

perjuicios provocados por la inobservancia del empleador a sus obligaciones laborales y previsionales.

Por ello, no corresponde atender el planteo constitucional que se formula. En consecuencia, se desestiman los reclamos fundados en los arts. 8 y 15 de la ley 24.013, 2 de la ley 25.323 y 45 de la ley 25.345.

Tampoco corresponde admitir la sanción prevista por el art. 132 bis de la L.C.T., pues no se ha demostrado que las empleadoras hayan retenido aportes de las sumas abonadas a la actora.

VIII – En subsidio, la trabajadora reclama la reparación integral del daño provocado por la clandestinidad del vínculo y por la falta de percepción de las indemnizaciones.

Tal como se ha resuelto en los precedentes mencionados, es claro que le asiste razón a la demandante.

La conocida regla de Ulpiano "alterum non laedere" que tiene su consagración constitucional en el art. 19 de la Carta Magna y su expresión legal en la doctrina emergente de los arts. 1737 y 1749 del Código Civil y Comercial de la Nación, no es de carácter ni exclusivo del derecho privado, sino que expresa un principio general que regula cualquier disciplina jurídica. Así lo expresó la Corte Suprema en los precedentes "Santa Coloma" (Fallos 308:1160), "Aquino" (Fallos 327:3753), "Díaz, Timoteo" (Fallos 329:473), entre muchos otros.

El axioma *alterum non laedere* reviste el carácter de principio general del derecho (Fallos: 328:651).

Ha sostenido la Corte que la violación del deber de no dañar a otro genera la obligación de reparar el menoscabo causado y tal noción comprende todo perjuicio susceptible de apreciación pecuniaria que afecte en forma cierta a otro en su persona, en su patrimonio y/o en sus derechos o facultades, reparación que debe ser integral y que no se logra si los daños subsisten en alguna medida, ni tampoco si el resarcimiento -derivado de la aplicación de un sistema resarcitorio especial o producto de utilización de facultades discrecionales de los jueces- resulta en valores irrisorios o insignificantes en relación con la entidad del daño resarcible (Fallos: 335:2333, 340:345; fallo "Grippo";

#41124870#525756033#20261030113229059

Fallos: 344:2256, 324:2972, 316:3225, 340:1154, 342:761, 344:2256).

El juez Lorenzetti sostuvo en el precedente "Grippo" que el principio general que establece el artículo 19 de la Constitución Nacional, según el cual se prohíbe a los hombres perjudicar los derechos de un tercero, se encuentra entrañablemente vinculado a la idea de reparación.

Por otra parte, en la causa "Ontiveros" (Fallos: 340:1038), el juez Lorenzetti, por su voto, expresó que la reparación debe ser plena en el sentido de que, con los recaudos que exige el ordenamiento, alcance el estándar de una tutela efectiva de la víctima frente al daño injustamente sufrido y, particularmente, en lo que atañe al quantum de la reparación, represente una extensión congruente con la entidad del perjuicio acreditado.

El hecho de que la ley 27.742 haya derogado las sanciones previstas en los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013 y el incremento que imponía el art. 2 de la ley 25.323, no conlleva a desatender el evidente daño generado a un trabajador por la conducta antijurídica de su empleadora.

Es innegable el daño que sufre una persona que trabaja en un vínculo clandestino y pierde en forma abrupta los ingresos mensuales de carácter salarial. La rápida percepción de las indemnizaciones tiende a morigerar ese daño.

Al margen de la reducción de la recaudación previsional y la injusta exclusión sindical, la clandestinidad laboral obstaculiza el derecho del dependiente a obtener múltiples beneficios destinados a mejorar su calidad de vida.

Algunas de las penurias que atraviesa una persona que trabaja sin registro radican en la imposibilidad de acceder a una obra social para atender su salud y la de su familia; la dificultad para acceder a un crédito destinado a mejorar su situación y/o acceder a una vivienda y la imposibilidad de computar los años de servicio con aportes para una futura jubilación y/o pensión de sus causahabientes.

Claramente no se trata de una enumeración taxativa pues los perjuicios que provoca la omisión en el registro son a priori inclasificables e inconmensurables.

#41124870#525756033#20261030113229059

Ackerman sostiene que *"más que obvio resulta que el primer y principal damnificado es el trabajador en negro, a quien su empleador, a partir del incumplimiento de sus obligaciones de registro y cotizaciones, perjudica directamente privándolo de los derechos que por la normativa de fuente estatal, convencional o contractual, se reconocen o deben reconocerse a los demás trabajadores (…) Y esa desigualdad de oportunidades y de trato sólo puede ser calificada como discriminación…"*[25].

Agrega que *"La discriminación, en este caso, se traduce en la privación de los derechos que surgen de la legislación laboral y de la seguridad social. Un trabajador en negro, amén de no poder acceder en el futuro a un beneficio previsional, o de recibirlo en un monto menor al que le correspondería en función de su ingreso real, o de quedar privado de él en caso de invalidez, en lo inmediato y cotidiano no tiene derecho a una obra social -ni él ni su familia-, no tiene la protección amplia que puede proveerle una ART en caso de accidente o enfermedad en el trabajo, no puede resistir los excesos de su empleador en el ius variandi, no tiene los derechos individuales de la libertad sindical, etc. No tiene, además, la posibilidad de acceder a una cuenta bancaria o, a diferencia de los demás trabajadores que tienen la cuenta sueldo, debe pagar por ella y, menos aún, a una tarjeta de crédito o a un crédito personal o para la vivienda. Pero, lo que es más grave, es lo que sí tiene, y es miedo. Miedo en general y miedo a perder el empleo si acaso reclama su regularización. Reclamo que el trabajador en negro no hace porque tiene necesidad, que no es de trabajar, sino de salario…"*.

No tomar en cuenta estas circunstancias expuestas por Ackerman, implica un grave error interpretativo, que olvida el contexto socioeconómico en el que se desenvuelve un contrato de trabajo.

Los criterios jurídicos no pueden escapar al marco en el que son adoptados.

Soslayar dicha realidad hiere en forma directa el valor de justicia, cuya vigencia debe ser afianzada por las autoridades, tal como se exhorta en el Preámbulo de la norma fundamental.

---

[25]ACKERMAN, Mario "EL TRABAJO EN NEGRO ES UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN" (2019).

#41124870#525756033#20261030113229059

En un trabajo realizado en el marco de la O.I.T. se sostiene que *"la informalidad tiene serias consecuencias para los trabajadores y sus familias, las empresas y también para la sociedad en general. El empleo informal dificulta el reconocimiento de derechos laborales y está asociado con la pobreza en sus diversas dimensiones. Asimismo, los trabajadores informales generalmente no cuentan con la protección necesaria frente a los diversos riesgos sociales, como pueden ser los accidentes laborales, el desempleo, la pobreza en la vejez, entre otros. Para algunas empresas, la informalidad puede significar operar con bajos niveles de productividad, con limitadas capacidades de expansión, mientras que para otras, que operan dentro de la formalidad, puede significar enfrentar una competencia injusta. A nivel más agregado, la informalidad laboral afecta a la equidad, la eficiencia, la capacidad del Estado para recaudar recursos, el alcance de la seguridad social, la productividad y el crecimiento"*[26].

Recientemente, la Corte Suprema ha sostenido que, aun cuando se descalifique una sanción tarifada por excesiva (en el caso el art. 132 bis LCT) *"la censura formulada a la norma en ciernes no podía implicar la impunidad de la disvaliosa conducta de la empleadora respecto de su dependiente, corresponde que se ajuste el importe de la sanción recurriendo a la prudencia judicial, labor que ha de ser llevada a cabo por los jueces de la causa en atención a las constancias y datos que surgen del expediente"* (CSJN, 13-08-2024, "Domínguez, Yanina Vanesa c/ Muresco S.A. s/ despido" Expte N° 37699/2013/2/RH1).

El art. 1744 del Código Civil dispone que *"El daño debe ser acreditado por quien lo invoca, excepto que la ley lo impute o presuma, o que surja notorio de los propios hechos"*.

La norma transcripta muestra que existen tres únicas excepciones a la obligación de probar el daño causado: la presunción legal, la imputación legal y el surgimiento notorio de los propios hechos.

---

[26] OIT, "Informalidad laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización", en www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248462.pdf

#41124870#525756033#20261030113229059

Ciertas normas del ordenamiento laboral presumen la existencia del daño ante incumplimientos sancionados y, por ello, recurrentes a tarifas (tal el caso del art. 245 LCT que refiere que la percepción de la indemnización cancela la posibilidad de reclamar daños, por lo que cabe inferir que su ausencia los genera).

El daño notorio es aquel que puede ser razonablemente inferido. No se relaciona con el sistema de carga de la prueba.

Sólo se trata de apreciar los hechos y aplicar a ella las reglas de la experiencia (González Zavala, Código Civil y Comercial comentado, Responsabilidad Civil, dirigido por Lorenzetti, R., Rubinzal Culzoni, 2020, p. 134).

Al juzgar una relación laboral clandestina, debe distinguirse entre la existencia del daño y su extensión.

Como se expuso es notorio que el empleador ha producido un daño cierto al mantener un vínculo sin registro y dejar de abonar las indemnizaciones derivadas del despido incausado.

La extensión y magnitud del daño producido puede ser inferida y mensurada a partir de la evidencia del incumplimiento, pero aun así la víctima puede demostrar que la conducta patronal le produjo consecuencias dañosas particulares, previsibles y aún más gravosas que las evidentes, que también deben ser reparadas.

El último párrafo del art. 165 CPCCN dispone que: *"La sentencia fijará el importe del crédito o de los perjuicios reclamados, siempre que su existencia esté legalmente comprobada, aunque no resultare justificado su monto"*.

No puede soslayarse que nuestra normativa tuvo en cuenta la notoriedad del daño provocado por la clandestinidad al fijar las sanciones en las leyes 24.013, 25.323 y 25.345.

De ahí que, en este nuevo escenario normativo y jurisprudencial, la clandestinidad genera múltiples interrogantes.

¿Puede existir un supuesto de clandestinidad laboral sin que se verifique daño?

#41124870#525756033#20261030113229059

¿Puede interpretarse que un trabajador resultó indemne a pesar de prestar servicios en un contexto de clandestinidad laboral?

¿Es necesario que se pruebe el intento de obtener un préstamo en el sistema bancario formal y su rechazo por no poder acreditar un trabajo registrado? En su caso, ¿debe exigirse a un dependiente que concurra sin sentido a una entidad bancaria sólo para pre/constituir prueba en un futuro proceso judicial?

¿Es necesario que se pruebe que no se pudo recurrir a una obra social por no contarse con la inscripción ni los aportes impuestos por la ley 23.660? En su caso, ¿debe exigirse a un dependiente que, frente a una contingencia en su salud o en la de un familiar, concurra sin sentido a la obra social correspondiente sólo para pre/constituir prueba en un futuro proceso judicial?

¿Es necesario que se pruebe que la falta de pago del último salario impidió atender las obligaciones que todos nosotros cancelamos al comenzar un nuevo mes (alimentación, vivienda, servicios, escolaridad, etc.)?

¿Es necesario que se pruebe que la falta de pago de las indemnizaciones impidió que el trabajador y su grupo familiar enfrente sus gastos esenciales mientras intenta conseguir un nuevo empleo?

¿Es necesario que se pruebe hoy el evidente daño previsional futuro, derivado de la decisión del empleador de mantener clandestino el vínculo?

Estos interrogantes sólo recogen los daños que a priori derivan de la clandestinidad y de la falta de pago de las indemnizaciones. La facticidad es inagotable, por lo que no es posible realizar una lista acabada de los potenciales perjuicios.

Cualquiera fuera la respuesta a estos interrogantes, lo cierto es que el daño fue presumido por el legislador laboral durante más de treinta años (1991 al 2024).

Ciertamente, existen supuestos en los que la extensión del daño será mayor que en otros, pero el daño provocado por la clandestinidad es innegable.

#41124870#525756033#20261030113229059

El daño es evidente y no sólo afecta al dependiente y a su grupo familiar.

Entre otros efectos nocivos, la clandestinidad laboral debilita al sistema previsional y desfinancia el sistema de relaciones colectivas del trabajo.

Además, supone una competencia desleal, a costa de los trabajadores, con el empresariado que respeta la ley.

Exigir la prueba de lo obvio sólo conduce al desamparo de la víctima.

La asimetría negocial del trabajador dependiente justifica la protección del trabajo y hace a la esencia del derecho laboral.

A contrario sensu, el abandono de la protección normativa refuerza la asimetría real.

Empero, la protección del protagonista más fuerte de la relación asimétrica sólo puede conducir a la convalidación de resultados injustos y, por ende, alejados de la impronta axiológica que emana el art. 14 bis de la C.N.

Las circunstancias expuestas hacen a la condición de existencia de nuestra disciplina, por lo que no pueden dejar de ser ponderadas en el marco de este pronunciamiento.

La trabajadora debió recurrir a un abogado e iniciar esta acción judicial para perseguir el cobro de una indemnización que se le debió abonar en forma contemporánea al cese.

En el dictamen de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados (11 de noviembre de 1998), que precedió a la sanción del artículo 2 la ley 25.323, puede leerse que la finalidad la norma fue "*evitar la presión que se ejerce sobre el trabajador con la amenaza de que para cobrar las indemnizaciones tenga que iniciar engorrosas y prolongadas acciones judiciales. Amenaza que se redobla con la desaparición física o jurídica de la empresa que los mismos empleadores, cierta o falsamente, se encargan de difundir (…) Creemos que el agravamiento indemnizatorio tendrá un efecto disuasivo en la utilización de esas conductas antisociales y, en el*

#41124870#525756033#20261030113229059

caso de no lograrlo, resarcirán al trabajador del esfuerzo que le va a significar acceder al merecido crédito que le confiere la ley. Asimismo, es importante destacar que de ninguna manera la presente normativa implica un encarecimiento de los costos indemnizatorios sino que, simplemente, está destinada a desalentar el uso abusivo del derecho conferido por la ley, obligando al estricto cumplimiento de las normas tuitivas del derecho del trabajo y los objetivos propuestos por el legislador al sancionarlas. De este modo, y teniendo en cuenta una realidad laboral como la muestra, caracterizada por una masiva precariedad laboral y un alto índice de desempleo, es nuestro propósito a través de este proyecto de ley, lograr la efectiva protección contra el despido arbitrario consagrada en la Constitución Nacional".

La relación causal consiste en el enlace material o físico existente entre un hecho indicado como antecedente (los incumplimientos detectados) y el hecho consecuente (el daño notorio producido).

Por ende, el nexo causal conforma un recaudo imprescindible para atribuir responsabilidad y la consecuente obligación de resarcir.

En otras palabras, se trata de un presupuesto de tipo objetivo que persigue establecer la adecuación de los daños causados por un autor y determinar qué consecuencias del hecho son asignadas a éste, de acuerdo con lo normado por los arts. 1726 y 1727 del Código Civil.

En este panorama interpretativo, corresponde atribuir responsabilidad directa a las empleadoras por los daños derivados de los incumplimientos detectados en autos (arts. 1724 y 1728 Código Civil).

Por ello, las empleadoras serán condenadas a reparar el perjuicio causado a la trabajadora por la inobservancia de las normas específicas que imponen el registro del contrato de trabajo y el pago oportuno de las indemnizaciones por despido (art. 1749 Código Civil).

Dentro de ese perjuicio debe ser contemplado el gasto que demanda una cobertura de salud para la trabajadora, así como el dinero que deberá solventar en honorarios de su abogado por haberse obligado a iniciar esta acción judicial.

#41124870#525756033#20261030113229059

La reparación contemplará no sólo el perjuicio material derivado de la falta de cumplimiento de obligaciones legales y sus consecuencias patrimoniales, sino también la evidente angustia, tensión y preocupación padecida por la dependiente, a causa de la clandestinidad del vínculo y de la abrupta pérdida de sus ingresos salariales sin el pago de una indemnización prevista, precisamente, para paliar y/o morigerar dichas consecuencias (arts. 1738 y 1739 del Código Civil).

Incluye especialmente las consecuencias de la violación de derechos personalísimos de la víctima, de su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida. Deben ponderarse también *"las satisfacciones sustitutivas y compensatorias que pueden procurar las sumas reconocidas"* (art. 1741).

Se ha sostenido que *"la suma otorgada por este concepto debe mensurarse en función de los placeres o actividades que ella permita realizar a la víctima y que sirvan como una suerte de compensación…de los sinsabores o angustias, o bien del desmedro existencial por ella sufrido"*[27].

Tal como sostuvo la CSJN se trata de *"darle a la víctima la posibilidad de procurarse satisfacciones equivalentes a lo que ha perdido"*, mediante una suma de dinero que constituye "un medio de obtener satisfacción, goces y distracciones"[28].

En el caso, las demandadas mantuvieron clandestino el vínculo durante más de tres años bajo la apariencia de un contrato de locación de servicios, omitieron pagar los sueldos anuales complementarios y las indemnizaciones derivadas del despido, y obligaron a la actora a facturar como monotributista para poder cobrar.

En suma, como consecuencia del daño detectado, las empleadoras serán condenadas a abonar una reparación que, de acuerdo con la prueba recogida y a la antigüedad en el empleo de la dependiente, se fija en **7** salarios mensuales,

---

[27]Picasso, S. y Sáenz, L. (2015). Código civil y comercial de la Nación comentado. G. Caramelo, S. Picasso, y M. Herrera, CABA: Infojus, p.461.

[28]CSJN, 12/04/2011, "Baeza, Silvia Ofelia c/ Buenos Aires, Provincia de y otros s/ daños y perjuicios", considerando 11.

#41124870#525756033#20261030113229059

de los cuales **5** salarios se imputan al daño material provocado y **2** salarios al daño moral. [29]

En cambio, nada indica que la falta de entrega de las certificaciones previstas por el art. 80 de la L.C.T. le haya provocado a la trabajadora un perjuicio actual y notorio, que justifique su reparación.

Por ello, no corresponde acceder al reclamo de reparación sustentado en la falta de entrega de las certificaciones.

Frente al progreso de la reparación no corresponde el tratamiento de la acción preventiva que se solicita en el escrito inicial. En tal sentido, debe tenerse presente que el Juzgado cumplirá con la comunicación que impone el artículo 7° quáter de la ley 24.013 (texto según art. 84 ley 27.742).

Esta norma expresamente dispone que "*En el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera, y efectuar el reconocimiento de los años de servicio trabajado…*"

Por otro lado, el art. 7 ter de la ley 24.013 (texto según art. 85 de la ley 27.742) dispone que "*El trabajador deberá informar ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, los aspectos que configuren irregular la registración del contrato de trabajo: falta de inscripción, la real fecha de ingreso y/o el monto total de la remuneración. La denuncia deberá formularse inmediatamente de conocida la irregularidad de la registración*"

[29] La **Sala IV** de la Excma. Cámara confirmó la sentencia dictada por este Juzgado en la causa **"COLEGIO RENACIMIENTO S.A. c/ GONZÁLEZ ANRIQUEZ LEANDRO MATÍAS s/ CONSIGNACIÓN" (EXPTE N° 26.352/2025)** en la que se admitió la reparación de daños con idénticos fundamentos a los reseñados en este decisorio.

#41124870#525756033#20261030113229059

Realizada esta comunicación, correspondería que el órgano administrativo y/o judicial persiga el cumplimiento de tal obligación en el marco de las competencias atribuidas.

Por ello, las empleadoras sólo serán condenadas a entregar el certificado de trabajo y servicios previsto en el art. 80 de la LCT, con reconocimiento de todas las circunstancias que han sido tenidas por ciertas en este proceso.

Con este certificado de trabajo, la actora puede presentarse ante el órgano previsional y acreditar la existencia de los años de servicios que su empleadora no registró. *(cfr. Res. 617/2015 ANSES, B.O. 13/11/2015).*

Para el caso de incumplimiento, además de la aplicación de astreintes, se procederá a la emisión de un certificado por Secretaría, en el que consten las circunstancias de la relación laboral demostradas en este proceso y se extenderán copias autenticadas de las sentencias dictadas en autos. Dichos documentos podrán ser presentados por la trabajadora ante la autoridad administrativa.

IX – De este modo la acción prospera por los conceptos y montos que se detallan a continuación:

Fecha de ingreso: 8 de enero de 2023
Fecha de egreso: 11 de febrero de 2026
Salario mensual: $ 762.735,93

Indemnización por antigüedad	$ 2.288.207,79
Indemnización sust. Preaviso	$ 762.735,93
SAC sobre preaviso	$ 63.561,33
Integración mes de despido	$ 483.066,09
SAC sobre integración	$ 40.255,51
SAC 1° semestre 2024	$ 456.368,05
SAC 2° semestre 2024	$ 534.623,89
SAC 1° semestre 2025	$ 381.367,97
Daños y perjuicios	$ 5.339.151,51
TOTAL	**$ 10.349.338,07**

No corresponde adicionar el SAC a la indemnización por antigüedad, pues así lo ha resuelto el Fallo Plenario N° 322 (Acta N° 2547 de fecha 19/11/2009) in re "Tulosai,

Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25.561".

X – De conformidad con lo normado por el art. 55 de la ley 27.802 (B.O. 6-3-2026), el crédito de autos deberá ser incrementado a través de la aplicación de *"intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina"* desde la fecha de su exigibilidad y hasta el efectivo pago.

El importe resultante no podrá ser superior al *"importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual"* (inc. b art. 55 ley 27.802)

Por otro lado, el monto total de condena no podrá ser inferior al 67% del valor que resulte de la operación referida en el párrafo precedente (inc. c art. 55 ley 27.802).

El cotejo de los topes referidos deberá ser realizado en la oportunidad prevista por el art. 132 de la ley 18.345.

Si la deuda persiste con posterioridad a la notificación de la liquidación e intimación de pago, resultará de aplicación el mecanismo de capitalización impuesto por el inciso c) del art. 770 del Código Civil y Comercial de la Nación y se devengará la misma tasa de interés hasta el efectivo pago.

En atención al régimen específico establecido por la norma referida -que incorpora el Índice de Precios al Consumidor como parámetro de cotejo-, el planteo de inconstitucionalidad de los arts. 7 y 10 de la ley 23.928 (texto según art. 4 de la ley 25.561) deviene abstracto.

XI – No se advierte en la conducta procesal de las demandadas la temeridad o malicia que exige el art. 275 de la L.C.T., pues se limitaron a ejercer su derecho de defensa en el marco de una cuestión jurídica que suscita debate y opiniones dispares. Por ello, se desestima la sanción solicitada.

#41124870#525756033#20261030113229059

XII – El juicio que fundamenta la imposición de las costas del proceso no debe ser realizado con un criterio meramente aritmético. La importancia de los rubros que prosperan, el pago oportuno (o la deuda) de rubros no litigiosos y la conducta asumida por las partes durante el proceso, son cuestiones que también deben ser ponderadas.[30]

En este sentido, se ha sostenido que *"Si bien el art. 71 del CPCCN dispone que en los casos de vencimiento parcial y mutuo, la distribución de las costas debe estimarse en proporción a los respectivos vencimientos, ello no implica la exacta correspondencia aritmética, sino una razonable comparación conceptual (CNAT Sala VI 20/5/95 "Espósito, Alberto c/ Iplasa Prod. Plásticos SA s/ despido"). En la distribución de las costas no debe prevalecer un criterio aritmético sino jurídico, atendiendo a las pretensiones de las partes y a los rubros que resultaron procedentes, como así también los fundamentos que tienen los planteos ofensivos y defensivos de las partes. Asimismo, debe considerarse que aunque el crédito salarial cuyo reconocimiento obtuvo el actor sea una ínfima proporción de la suma demandada, su trascendencia derivada del carácter alimentario que se reconoce a los de ese tipo, aconseja atribuirle, en el contexto indicado, una incidencia mayor"* (CNAT Sala IV Expte N° 1243/08 Sent. Def. N° 93.677 del 31/10/2008 "Martínez, Carolina c/ Creative Mind Group S.A. s/ despido").

Por ello, más allá del progreso parcial del reclamo, se juzga equitativo que las costas de este proceso sean impuestas en su totalidad a **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.** y **DELIVERY HERO E-COMMERCE S.A.**, en forma solidaria (art. 68 CPCC).

Por lo expuesto y citas legales, **FALLO: 1)** Hacer lugar a la demanda y condenar *en forma solidaria* a **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.** y a **DELIVERY HERO E-COMMERCE S.A.** a pagar a **MERCEDES ISABEL VARGAS**, dentro del quinto día de notificada la liquidación prevista en el art. 132 de la L.O., la suma de **$ 10.349.338,07** con más los intereses establecidos en el considerando **X** de la presente. **2)** Condenar a **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.** y a **DELIVERY HERO E-COMMERCE S.A.** a entregar a la actora el **CERTIFICADO DE TRABAJO** descripto por el art.

[30] En igual sentido, CNAT Sala III Expte N° 4337/07 Sent. Int. N° 59.177 del 17/7/2008 "Superintendencia de Riesgos del Trabajo c/ Periopoints SA s/ Ejecución fiscal".

#41124870#525756033#20261030113229059

80 de la L.C.T., bajo apercibimiento de aplicar una multa de **$ 50.000** por cada día de retardo y durante treinta días. Vencido este último plazo, el suscripto extenderá un certificado en el que consten las circunstancias de la relación laboral demostradas en este proceso, sin perjuicio del derecho de la actora a reclamar la multa impuesta a su favor, durante el tiempo previsto (conf. art. 37 CPCC). La multa referida será calculada desde el quinto día hábil posterior a la intimación expresa que deberá ser realizada, a pedido de la interesada, durante el proceso de ejecución de esta sentencia. **3)** Las costas se imponen a las demandadas en forma solidaria (art. 68 CPCC). **4)** De acuerdo a la valoración de los parámetros descriptos en el artículo 16 de la ley 27.423 y a las pautas fijadas por el artículo 21 y 22 de la norma apuntada, regúlanse los honorarios de la representación de la parte actora en **26 UMA**, de la codemandada **DELIVERY HERO LOGISTICS S.A.** en **24 UMA**, de la codemandada **DELIVERY HERO E-COMMERCE S.A.** en **24 UMA**, de la perito contadora Inés Olga Szablyko en **7 UMA** y del perito informático Jerónimo Carlos Aliaga Pueyrredón en **7 UMA**. El valor actual de la UMA ($ 108.005), creada por el art. 19 de la ley de aranceles profesionales, surge de la Resolución 2622/2026 dictada por la Secretaría General de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la Nación el 21 de octubre de 2026. Dichas regulaciones no incluyen la alícuota correspondiente al IVA. **5)** Firme la presente, comuníquese a ARCA en los términos del art. 7° quáter de la ley 24.013.

Regístrese, notifíquese, repóngase la tasa de justicia y, oportunamente, previa citación fiscal, archívese.

Signature Not Verified
Digitally signed by MARIANO CANDAL
Date: 2026.11.02 10:32:14 ART

#41124870#525756033#20261030113229059