

Publicado en www.relats.org

TRADE EN ARGENTINA: PERSPECTIVAS JURIDICAS SOBRE LOS “FLETEROS”

Alvaro Oratti

2016

Presentación

En los últimos años, crece la atención por una forma específica de trabajo autónomo: el TRADE (trabajo autónomo dependiente económicamente). Por esta vía, se diferencia el trabajo autónomo “simple” o “clásico” de otro que, aun manteniendo la independencia jurídica, tiene otra de carácter económico.

En el pasado se lo ha denominado también “trabajo independiente-dependiente” o “seudo-autónomo”.

Desde 2015, OIT la considera una de las “formas atípicas de empleo”, en una categoría especial donde se reúnen situaciones “ambiguas”, e incluso “encubiertas” de relaciones de trabajo, ya que las normas nacionales podrán considerarla autónoma o asalariada.

El TRADE también puede considerarse una forma particular de trabajo tercerizado, como lo ha hecho el laboralista uruguayo Oscar Ermida Uriarte, ya que, si bien de manera diferente a las dos formas habituales (contratación por parte de una empresa principal, de otra periférica, para su cadena de valor, o la utilización de agencias de trabajo temporario), aquí también se presenta una relación triangular, donde la tercerizadora es una unidad personal o familiar.

El TRADE ya había estado bajo análisis a fines de los años noventa, cuando OIT comenzó la preparación del debate sobre lo que luego daría lugar a la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo, aprobada en 2006¹

En esa oportunidad, en Argentina, se discutió una forma de TRADE sobre la cual existía un largo desarrollo doctrinario, a partir de casos judiciales: los denominados “fleteros”. Una década después, el tema también fue introducido en un estudio encargado por la oficina regional I de OIT, en cooperación con el sindicalismo argentino². Este artículo sintetiza los principales resultados alcanzados en aquellas oportunidades.

¹ De hecho esta iniciativa era una instancia abierta luego del debate frustrado en 1997-8 sobre “trabajo en régimen de subcontratación”, cuando empleadores y gobiernos no dieron cauce a la aprobación de un convenio promovido por la Oficina.

² Cr el documento “Estudio Argentina”, de Adrián Goldín y Silvio Feldman (Oficina de OIT en Buenos Aires, multicopiado, 2000), y el libro “El sindicalismo entre el trabajo autónomo y el

Descripción básica

Los “fleteros” son transportistas terrestres que tienen vehículo propio (ya sean utilitarios, furgones, pickup, camiones) que, en principio, se desempeña de manera autónoma. La actividad se desarrolla:

- prestando servicios a una agencia que realiza transporte para terceros en forma pública. Algunas de estas empresas pueden ser grandes, trabajando con entre 70 y 100 fleteros.
- prestando servicios a una determinada empresa, cuyos productos distribuye. Es principalmente el caso de los fabricantes de gaseosas, lácteos, pollos y panificación.

Los fleteros también pueden trabajar para despachantes de aduana y para grandes empresas que tienen su propia flota de camiones, en el sector de logística.

Es mínima la cantidad de fleteros que trabajan de forma autónoma.

En el total de conductores de vehículos para transporte de carga, los fleteros equivalen al 70%, siendo el resto “choferes” en relación de dependencia. De aquel total de fleteros, la mitad tienen entre uno y tres camiones.

El sector está regulado por el RUTA (Registro Único del Transporte en Argentina), que es obligatorio para circular por el país. Para ello otorga una licencia habilitante, luego de dar un examen psicofísico, que a partir de los 45 años debe repetirse cada año.

Este artículo presenta una descripción sobre las principales variables laborales en juego, para luego sistematizar antecedentes disponibles desde el largo debate jurisprudencial existente en el país, en la medida que ha sido frecuente que estos trabajadores hicieran presentaciones legales procurando se les reconozca la existencia de relación laboral, generalmente en el marco de un despido.

trabajo precarizado”, de 2010, también editado por la oficina de OIT en Buenos Aires, con el acompañamiento de CGT y CTA. El proyecto de base era FSAL, Fortalecimiento del Sindicalismo en A.Latina, de ACTRAV, aplicado a la cooperación con CSA, Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas. El segundo estudio se realizó mediante entrevistas a los dirigentes de SIUNFLETRA., Sindicato Único de Fleteros de la R.Argentina..

I. Organización del trabajo, relaciones laborales y seguridad social

Las empresas aceptan hasta dos camiones propiedad de una misma familia (por ejemplo, padre e hijo). En algunos casos, proporcionan elementos complementarios del vehículo, especialmente una “caja fuerte” (denominada generalmente “la burra”), soldada al chasis.

El trabajo está determinado por las decisiones e instrucciones del demandante, lo que incluye:

- Fijación de los precios.
- Reparto en un orden establecido, mediante documentación de la empresa.
- Exigencia de exclusividad, aunque algunos fleteros trabajan a escondidas, arriesgándose a sanciones.
- Control de la cantidad de “clientes” que atiende cada fletero, utilizando un criterio de cupo: si durante el reparto un flete recibe el pedido de algún cliente por algún otro producto no contemplado inicialmente, la empresa puede asignar ese pedido a otro fletero, para no sobrepasar el número máximo de clientes por fletero que utiliza en su planificación (generalmente 60). Existen casos en que el fletero fue rescindido por ignorar esta instrucción.
- Cuando se trabaja para una sola empresa, algunas piden al fletero que pinte el nombre de aquella en las puertas del vehículo. Un tema emparentado a este es que algunas empresas dan uniforme, con identificación de marca.

El demandante también nombra un empleado para que lo acompañe en el viaje, al que suele denominar “custodia”, en cuanto a que realiza tareas de seguridad, incluyendo el cobro de montos de dinero.

Existe una gran permanencia en el trabajo como fletero respecto de la empresa con la que está vinculado. Por ejemplo, es frecuente encontrar relaciones de 20 o hasta 30 años.

Tiempo de trabajo. En algunas fábricas, el fletero debe estar disponible a las siete de la mañana, trabajando ocho horas. Si no se presenta, y no cuenta con justificativo, se le sanciona quitando el trabajo durante algunos días. En las agencias se suele trabajar de 7 de la mañana hasta las 18 horas.

Remuneración y pago. En las fábricas, la forma de pago es negociada en con el fletero, teniendo en cuenta el tamaño del vehículo, pudiendo ser por hora, día o mes. En las agencias, éstas cobran al fletero un porcentaje fijo (18-20%).

Seguridad social. Los fleteros están obligados a afiliarse al monotributo, y las empresas a solicitar comprobante de ello. Las empresas generalmente exigen seguros de vida al fletero. Las empresas generalmente atienden los casos de pérdida o robo de mercadería transportada.

I.2 Acción sindical

SIUNFLETRA fue creado en 1991, con registro de ese año, sobre la base de un sindicato de taxiflet preexistente (1985-6),. Tiene actualmente algo más de 2000 afiliados.

Ha pedido dos veces la personería, pero le fue negada. El sindicato considera que su situación es similar a la de los remiseros con vehículo propio, a quienes se les ha reconocido.

El eje de su trabajo es ayudar a los fleteros a obtener la licencia habilitante y proporcionarles cursos de capacitación.

Siguiendo antecedentes de largo tiempo (mediados de los años cincuenta) y cláusulas de la Ley de Contratos de Trabajo, el sindicato apoya a los fleteros que, cuando son despedidos, apelan a la justicia para que se reconozca su relación de dependencia, con base en su habitualidad y subordinación, lo que generalmente es conseguido.

I.Indicadores de dependencia jurídica en los procesos judiciales

Como se anticipó, el estudio para Argentina del 2000' incluyó un análisis detallado de los fallos de la justicia laboral. Como resultado, se encontraban fallos tanto en favor como en contra de afirmar la existencia de una relación laboral, incluso ante similares indicadores. Ello era explicado en términos de que se hacían prevalecer las circunstancias de cada caso concreto, evitando aferrarse a una u otra doctrina abstracta. De todas formas, eran más numerosos los fallos a favor.

El elemento central en favor de considerar dependientes a los fleteros demandantes era la falta de empresariedad, junto a que la tarea se desempeñara de forma habitual y permanente. En este marco, el hecho de que el trabajador aporte a la tarea un valioso elemento de su propiedad (el vehículo), no excluye la existencia de un contrato de trabajo, en tanto se haya puesto al servicio de una empresa ajena, vinculándose con su sistema productor de bienes y servicios, extrayendo de él sus medios para vivir.

La tabla adjunta presenta los indicadores

	Dependiente	No dependiente
Empresa riedad	Que no sea empresario autónomo, ni cuente con establecimiento ni iniciativa propia. Ello vale incluso en el caso que el conductor tenga otro vehículo conducido por otra persona.	Situación contraria

<p>Vehículo</p>	<p>Que la empresa cubra el seguro</p> <p>Que esté sujeto a control de pérdidas por parte del supervisor, quien da indicaciones y a veces lo acompaña en el viaje.</p> <p>Que no asuma las responsabilidades emergentes del transporte</p> <p>Pero si los asume, . esa circunstancia atenúa la dependencia económica, sin excluir la subordinación jurídico personal</p> <p>También se ha afirmado que hacerse cargo mantenimiento y reparación del vehículo no es necesariamente requisito decisivo para encuadrar la actuación del fletero en el derecho comercial</p>	<p>Que el mantenimiento del camión propio corra por su cuenta, incluyendo combustible</p> <p>Que asuma responsabilidad, por el riesgo de la mercadería transportada</p> <p>Que asuma riesgos de rotura y faltantes del producto transportado</p> <p>Que haya adquirido el vehículo del propio dador de trabajo</p>
<p>Característica básica de la prestación</p>	<p>Que se desempeñe en forma personal, permanente y continua</p>	<p>Situación contraria.</p> <p>Incluye situaciones en que asegure la prestación del servicio por parte de tercero.</p>
<p>Otras características complementarias</p>	<p>Que cargue mercadería en un horario fijado por la empresa, y la reparta en el orden que dicha empresa establece, valiéndose de la documentación provista por ella.</p> <p>Que esté obligado a concurrir a la empresa toda vez que haya tareas a desarrollar</p> <p>Que adecúe su prestación a los planes y programación de la empresa</p> <p>Que lleve remitos de la empresa, entregue la mercadería y cobre su precio.</p> <p>Que use uniforme de la empresa</p> <p>Que la empresa proporcione elementos de trabajo y una caja fuerte cuya llave tenga</p> <p>Que esté acompañado por un trabajador dependiente de la empresa de transporte.</p>	<p>La obligación de presentarse a un cierto horario para cargar, llevarse la lista de clientes y la hoja de ruta, depositar la recaudación en la caja de seguridad de los camiones, son circunstancias que sólo acreditan la existencia de un lógico ordenamiento de tareas dentro del plan de trabajo de la empresa.</p> <p>Que haga cobranzas y las guarde en la caja de seguridad proporcionada por la empresa, constituyen obligaciones accesorias que no desnaturalizan la existencia de contrato de transporte</p> <p>. No alcanza tampoco que exista una hoja de ruta, ni coordinación ni imposición de horarios, porque son circunstancias que pueden darse tanto en una relación comercial como en un contrato de trabajo</p>
<p>Pago</p>	<p>Que se le pague una tarifa por viaje que no es fijada</p> <p>Que perciba una remuneración análoga a la de un trabajador común</p>	<p>Que cobre el 70 % del precio del viaje, ya que entonces su retribución es superior a la de un trabajador dependiente;</p> <p>Que cobre un flete (precio del transporte) proporcional a la cantidad y calidad de los</p>

	<p>Que reciba como retribución una suma fija mensual</p> <p>Que la empresa determine el porcentaje de retribución del fletero y de sus ayudantes cuando se liquida el importe de la mercadería vendida</p>	<p>productos transportados</p> <p>Que cobre flete por viaje o unidad horaria.</p> <p>Que cobre una retribución mucho más alta que la que es propia de un trabajador dependiente o un trabajador dependiente según el salario del convenio colectivo).</p>
Horario	<p>Que cumpla horario de entrada y salida al trabajo.</p> <p>Que deba presentarse todos los días a una hora determinada en la empresa.</p>	<p>Que esté sujeto a un horario de cargas, porque ello no excluye esa condición de independencia, ya que eso es propio de toda tarea organizada</p> <p>Que no marque tarjeta, como sí lo hace el resto del personal</p>
Poder disciplinario	<p>Que se le niegue trabajo durante dos o tres días si el conductor no se presenta cuando se lo cita. Se considera que ello es una virtual sanción.</p>	<p>Que la empresa no fiscalice al fletero en el recorrido.</p> <p>Que el supervisor carezca de poder disciplinario sobre el conductor</p> <p>Que no tenga la obligación de presentarse a cargar, por lo que no le cabe responsabilidad ni es penado</p>
Reemplazos	<p>Que no pueda ser reemplazado por otra persona salvo autorización de la empresa y por tiempo limitado</p>	<p>. Que pueda ser reemplazados por terceros en la conducción del camión</p> <p>Que tenga la posibilidad de hacerse sustituir por otro conductor con lo que estaría ausente una faceta insoslayable del contrato de trabajo, cual es la actividad personal del trabajador.</p>
Cobertura social		<p>Que se afilie a la caja de jubilaciones para trabajadores autónomos</p>
Beneficios sociales		<p>Que se tome vacaciones por su cuenta</p> <p>Que nunca haya gozado de vacaciones en años de vinculación, sin efectuar reclamos</p> <p>Que permanezca muchos años (15 años, en un caso concreto) sin reclamar el pago de los aguinaldos, las asignaciones familiares ni los demás beneficios laborales.</p>
Exclusividad	<p>Que aporte sus servicios en condiciones de virtual exclusividad</p>	