

**¿PLATAFORMAS DIGITALES COLABORATIVAS O  
CAPITALISMO DE PLATAFORMA? UN PUNTO DE INFLEXIÓN  
EN LA JURISPRUDENCIA LABORAL ARGENTINA EN CUANTO  
A LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN ENTRE LAS  
PLATAFORMAS “VTC” Y EL CONDUCTOR**

***COLLABORATIVE DIGITAL PLATFORMS OR PLATFORM  
CAPITALISM? A TURNING POINT IN ARGENTINE LABORAL  
JURISPRUDENCE REGARDING THE LEGAL NATURE OF THE  
RELATIONSHIP BETWEEN THE “VTC” PLATFORMS AND THE  
DRIVER***

**ADRIANA MARGARITA PORCELLI**

*Profesora Adjunta. Universidad Nacional de Luján*

<http://orcid.org/0000-0002-51922-5893>

**Cómo citar este trabajo:** Porcelli, A.M. (2022). ¿Plataformas digitales colaborativas o capitalismo de plataforma? Un punto de inflexión en la jurisprudencia laboral argentina en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación entre las plataformas “VTC” y el conductor. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1–61. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7463>

**RESUMEN**

En la última década, avanza a pasos agigantados una nueva práctica empresarial de economía colaborativa marcando un cambio de rumbo económico tanto a nivel local como regional e internacional. En dicha economía, se trata de sustituir la competencia por la colaboración, vale decir, la competencia del mercado por la colaboración entre los individuos. Si bien la filosofía de la economía colaborativa proviene de larga data, su desarrollo exponencial está directamente vinculado a la irrupción de las TICs, al tránsito de la web 1.0 a la web 2.0, y más específicamente a las plataformas

colaborativas que ofrecen un servicio de intermediación, poniendo en contacto a diferentes personas de todas partes del mundo.

Pero lo que más aceleró el cambio del paradigma económico convencional fue la pandemia del COVID-19 que trajo aparejado el aislamiento social obligatorio en todos los Estados, con un fuerte impacto negativo en la economía y la consecuente pérdida de puestos de trabajo que repercutió en las poblaciones más pobres.

En este sentido, la economía colaborativa se expandió en todos los sectores económicos. Esta novedosa modalidad de producción e intercambio de bienes y servicios, basada en la interacción entre pares a través de plataformas digitales, constituye un fenómeno innovador de alcance global y transversal que está generando importantes cambios estructurales en los negocios. A diferencia de los mercados tradicionales, las plataformas digitales colaborativas se benefician de los bajos costos gracias al uso de la tecnología y las redes sociales, así como de modelos de generación de confianza entre los usuarios y los prestadores de servicios. Pero la gran paradoja es la contradicción entre los altos ingresos de estas plataformas frente a los bajos costos, entre ellos el coste laboral ya que desconocen la existencia de cualquier tipo de relación laboral de dependencia.

A tal punto que, en los últimos años, el mismo concepto de economía colaborativa se ha desdibujado, ya que dichas plataformas, aprovechando el modelo de negocio de la economía colaborativa, ofrecen un servicio de intermediación, poniendo en contacto a prestadores de servicios con usuarios, a través de una aplicación móvil. Especialmente las plataformas de transporte privado de pasajeros, que comienzan a tener un encuadre diferente, apartándose de la noción de plataformas colaborativas para acercarse al capitalismo de plataformas o “*platform capitalism*”.

Como se trata de tecnologías disruptivas, se evidencia una ausencia de regulación jurídica tanto en Argentina como en muchos otros países y, en este aspecto, es que la jurisprudencia comienza a cubrir las lagunas legales aplicando la normativa tradicional, lo cual ha generado un fuerte rechazo.

En este contexto, el presente artículo se planteó, como interrogante si el marco jurídico actual en Argentina resulta suficiente, adecuado y pertinente para regular el complejo entramado de relaciones jurídicas derivadas, en particular, de su utilización en la intermediación del servicio de transporte, también denominadas plataformas “VTC”<sup>1</sup> o si resulta necesario el dictado de una normativa laboral especial. Específicamente si la relación jurídica efectivamente es entre pares o existe una relación de dependencia laboral entre la plataforma VTC y el “socio” conductor que presta el servicio de transporte. Tal planteo no es baladí ya que se encuentran involucrados los derechos del trabajador como derechos humanos de segunda generación, también denominados derechos económicos, sociales y culturales.

En respuesta a tal cuestionamiento, el trabajo tiene por objeto, por un lado, describir y diferenciar las plataformas digitales colaborativas de las encuadradas dentro del capitalismo de plataforma, para continuar ejemplificando con casos jurisprudenciales

---

<sup>1</sup> VTC son las siglas con las que se conoce al término vehículo de transporte con conductor

del fuero del trabajo y de reciente resolución en Argentina acerca de la procedencia o no de la aplicación de la legislación laboral a dichas relaciones jurídicas.

En cumplimiento de tal objetivo, la metodología se basó, primero en la descripción del marco conceptual estudiando las plataformas digitales colaborativas y el capitalismo de plataforma, específicamente en el sector de transporte-las plataformas VTC-. Y, en segundo lugar, se desarrollará previamente y como marco jurídico introductorio la normativa y la jurisprudencia europea referente a la temática como antecedente al análisis de los casos jurisprudenciales en Argentina a los efectos de identificar la naturaleza jurídica de la relación y su consecuente normativa jurídica competente.

**PALABRAS CLAVE:** plataformas digitales colaborativas, plataformas VTC, capitalismo de plataforma, derechos laborales, jurisprudencia laboral argentina.

## **ABSTRACT**

In the last decade, a new collaborative economy business practice has advanced by leaps and bounds, marking a change of economic course both locally, regionally and internationally. In such an economy, it is a question of substituting competition for collaboration, that is, market competition for collaboration between individuals. Although the philosophy of the collaborative economy has a long history, its exponential development is directly linked to the emergence of ICTs, the transition from web 1.0 to web 2.0, and more specifically to collaborative platforms that offer an intermediation service, putting in contact with different people from all over the world. But what most accelerated the change of the conventional economic paradigm was the COVID-19 pandemic, which brought with it compulsory social isolation in all States, with a strong negative impact on the economy and the consequent loss of jobs that had repercussions on the poorer populations.

In this sense, the collaborative economy expanded in all economic sectors. This new modality of production and exchange of goods and services, based on the interaction between peers through digital platforms, constitutes an innovative phenomenon of global and transversal scope that is generating important structural changes in business. Unlike traditional markets, collaborative digital platforms benefit from low costs thanks to the use of technology and social networks, as well as models for generating trust between users and service providers. But the great paradox is the contradiction between the high income of these platforms compared to the low costs, including the labor cost since they are unaware of the existence of any type of dependent labor relationship.

To such an extent that, in recent years, the very concept of the collaborative economy has become blurred, since these platforms, taking advantage of the collaborative economy business model, offer an intermediation service, putting service providers in contact with users, through a mobile application. Especially the private passenger transport platforms, which are beginning to have a different frame, moving away from

the notion of collaborative platforms to approach platform capitalism or “platform capitalism”.

As these are disruptive technologies, there is an absence of legal regulation both in Argentina and in many other countries and, in this regard, it is that jurisprudence begins to cover the legal gaps by applying traditional regulations, which has generated a strong rejection.

In this context, this article raised, as a question whether the current legal framework in Argentina is sufficient, adequate and pertinent to regulate the complex network of legal relationships derived, in particular, from its use in the intermediation of the transport service, also called “VTC” platforms or, if necessary, the issuance of special labor regulations. Specifically, if the legal relationship is actually between peers or there is a relationship of labor dependency between the VTC platform and the driver “partner” that provides the transport service. Such a proposal is not trivial since the rights of the worker are involved as second-generation human rights, also called economic, social and cultural rights.

In response to such questioning, the work aims, on the one hand, to describe and differentiate collaborative digital platforms from those framed within platform capitalism, to continue exemplifying with jurisprudential cases of the labor law and recently resolved in Argentina about the origin or not of the application of labor legislation to said legal relationships.

In compliance with this objective, the methodology was based, first on the description of the conceptual framework studying collaborative digital platforms and platform capitalism, specifically in the transport sector-VTC platforms-. And secondly, the European regulations and jurisprudence regarding the subject will be developed previously and as an introductory legal framework as a precedent to the analysis of jurisprudential cases in Argentina in order to identify the legal nature of the relationship and its consequent legal regulations. competent.

**KEYWORDS:** collaborative digital platforms, VTC platforms, platform capitalism, labor rights, Argentine laboral case law.

## *SUMARIO*

### *I. INTRODUCCIÓN*

### *II. MARCO CONCEPTUAL*

#### *1. ECONOMÍA COLABORATIVA*

#### *2. DIFERENTES TIPOS DE PLATAFORMAS DIGITALES*

#### *3. CAPITALISMO DE PLATAFORMA*

### *III. MARCO JURÍDICO*

#### *1. INTRODUCCIÓN*

## 2. JURISPRUDENCIA LABORAL ARGENTINA

### 2.1. DIFERENTES POSICIONES DOCTRINARIAS

## 3. PROYECTO DE REGULACIÓN DEL TRABAJADOR EN PLATAFORMAS DIGITALES EN ARGENTINA

## IV. CONCLUSIONES

## BIBLIOGRAFÍA

## ANEXO

### I. Introducción

La humanidad se encuentra transitando un cambio de paradigma social, económico, político y jurídico. La mayoría de las relaciones interpersonales se mediatizan a través de las redes sociales, donde Internet se constituye como la red de redes.

Las redes sociales para desarrollar todo su potencial necesitan del ecosistema de Internet. En ellas se procesan mensajes de muchos para muchos y sobresalen rasgos como la autoconvocatoria, la cooperación, la instantaneidad o el dinamismo. La sociedad del siglo XXI es una sociedad red, es decir, una sociedad construida en torno a redes personales y corporativas operadas por redes digitales que se comunican a través de Internet. Y como las redes son globales y no conocen límites, la sociedad red es una sociedad de redes globales<sup>2</sup>.

En menos de una década, las redes digitales globales se convirtieron en poderosos medios de comunicación y de difusión de lo íntimo por las cuales circulan textos e imágenes en las más diversas lenguas y culturas. Contenidos que son permanentemente elaborados y reelaborados, leídos y releídos, modificados e intervenidos, olvidados o ignorados por millones de usuarios de todo el mundo. En ese contexto, la exposición de la intimidad, mejor dicho, la autoexposición de las experiencias privadas, cobra una magnitud inimaginable. El usuario sube a Internet fotos, videos caseros, muchas veces de sus experiencias más íntimas, estamos frente al "show del yo", que conduce al impulso irrefrenable de "hacerse visible". El consumidor asiste a su propio espectáculo y lo ansía como meta superior<sup>3</sup>.

Según Manuel Castells el planeta está conectado y vaticina que cuando su generación desaparezca del mundo, Internet será universal. Y los datos confirman dichas afirmaciones<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> CASTELLS, M. *Redes de indignación y esperanza: los movimientos sociales en la era de Internet*. Madrid: Alianza, 2012, pág.19.

<sup>3</sup> SIBILIA, M. P. *La intimidad como espectáculo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2008, págs. 5-20

<sup>4</sup> CASTELLS, M. Poder, contrapoder y participación ciudadana en la sociedad red. En Ciclo Santa Fe Debate Ideas. Rosario: Gobierno de Santa Fe y Consejo Federal de Inversiones, 13 de abril de 2018. [consulta: 20 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://www.santafe.gob.ar/noticias/noticia/261170/>

En efecto, el documento intitulado “*Digital 2021 Global Overview Report*,” publicado por *We Are Social* y *Hootsuite*, detalla-entre otros- el crecimiento de Internet y de los usuarios en redes sociales. Según el precitado informe, a enero del 2021, el número de usuarios de la web en el mundo alcanzó los 4.660 millones de personas, representando el 59,5% de la población (7.830 millones de personas). Únicamente desde dispositivos móviles, los usuarios alcanzaron al 66,6% de la población mundial, es decir, 5.220 millones de personas, lo que representa un 1,8% más que en 2020. Y en cuanto a las redes sociales, los números no difieren de los de la web, alcanzando los 4.200 millones de personas, es decir, el 53,6% de la población global. Este número de usuarios activos de redes sociales se incrementó en los últimos 12 meses en un 13,2%, es decir, 490 millones de personas a comparación con los datos reportados en el 2020. Con respecto a la cantidad de horas de conexión por Internet en todo el mundo y por día, se llegó a las 6 horas y 54 minutos. En 2015, el promedio de uso diario de la web era de 6 horas y 20 minutos, mientras que en 2020 se incrementó a 6 horas 54 minutos, presentando un aumento del 4% respecto a 2019<sup>5</sup>.

Sobre la base de estos datos se puede inferir que la comunicación tradicional de masas, jerárquica y unidireccional se ha transformado en la autocomunicación. El espacio público de la comunicación no solo es a través de los medios de comunicación, sino también de los internautas que son capaces de procesar, almacenar y transmitir información sin restricciones de distancia, tiempo ni volumen<sup>6</sup>.

En consecuencia, en los ámbitos académicos y científicos dicha transformación se conoce como la segunda era de Internet, o web 2.0., entendiendo tal concepto como una generación en la cual la web no sólo será útil para compartir información, sino que también servirá para intercambiar valor a través de una red de contabilidad mundial. Es el tránsito de la era de las comunicaciones a la del conocimiento y a nivel mundial está reconfigurando la manera en que se hacen negocios, se estudia y se entretiene. Tapscott y Williams<sup>7</sup> se refieren a este fenómeno como la “*wikinomía*”, la creciente accesibilidad de las tecnologías de la información que permiten a cualquiera colaborar, crear valor y competir en la innovación y la creación de riqueza en todo sector de la economía. Es decir, la nueva web 2.0 permite la conformación de comunidades que comparten conocimientos, recursos<sup>8</sup> y servicios que cualquiera puede utilizar o modificar. Así se construyen ecosistemas sociales propios con objetivos concretos frente a necesidades detectadas y no atendidas suficientemente por los gobiernos. Se observa así un cambio de

---

<sup>5</sup> WE ARE SOCIAL y HOOTSUITE *Digital 2021. Global Overview Report*. [en línea] New York, 2021 [consulta: 24 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://wearesocial.com/digital-2021>

<sup>6</sup> Para ampliar sobre el tema, véase: PORCELLI, A. “El Valor de las Redes Sociales en el progreso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”. *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 2020, **10**, n°2, pág. 599.

<sup>7</sup> TAPSCOTT, D. y WILLIAMS, A. D. *Wikinomics*, Nueva York: Penguin, 2010, págs.10-15

<sup>8</sup> El término recurso debe interpretarse de manera amplia, entendido no solamente un bien, como un vehículo o un inmueble, sino también el tiempo, el conocimiento o incluso el dinero.

paradigma que ha trascendido lo meramente tecnológico y comunicativo, hasta alcanzar el campo de lo social y participativo<sup>9</sup>.

Es así como surgen las aplicaciones que facilitan, por medio de las herramientas informáticas, la conexión entre personas que necesitan realizar trayectos urbanos y conductores afiliados a estas plataformas que ofrecen su servicio de transporte. Empresas tales como Uber, Easy Taxi, Cabify, Beat, entre otras, son claro ejemplo de lo anteriormente expuesto. Al mismo tiempo, comenzó a discutirse el rol de estas aplicaciones en la economía y la misma definición patentizó una crisis ya que solían percibirse como economía colaborativa. Sin embargo, para algunos autores- entre ellos Lessig (2008), Rodríguez Marín (2017), Slee (2016), Srnicek (2018), Subirats (2019), Sundararajan (2016), entre otros- se evidenció la necesidad de su análisis desde una perspectiva diferente ya que se encuentra presente el lucro como en cualquier actividad comercial. La otra opción fue encuadrarlas en capitalismo de plataforma, economía *on demand* o capitalismo con base en multitudes, según se las enfoque desde su perspectiva de quién contrata y quién trabaja<sup>10</sup>.

En este nuevo paradigma, la Organización Mundial de la Salud declaró la pandemia de enfermedad por coronavirus de 2019-2020 (COVID-19). En julio de 2020 tuvo su epicentro en América Latina y en octubre del mismo año manifestó un rebrote alarmante en Europa<sup>11</sup>.

Por su parte, Naciones Unidas, en el informe intitulado *Shared responsibility, global solidarity* del 19 de marzo de 2020, advirtió sobre el profundo efecto negativo que la crisis del COVID-19 producirá en los esfuerzos de desarrollo sostenible. La desaceleración económica de alcance mundial y de prolongada duración que la crisis sanitaria está provocando, tendrá un impacto adverso en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>12</sup>. Convalidando tales infortunios, según estimaciones del Fondo Monetario Internacional, la contracción del crecimiento económico global durante el año 2020 fue de alrededor -3,2%<sup>13</sup>.

En este contexto es que se potencian en su máxima expresión y en forma todavía más acelerada, las nuevas tecnologías de la información y comunicación, TICs y se

---

<sup>9</sup> DIESTE COBO, J.M.” Las plataformas colaborativas como oportunidad para la innovación social”. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, 2020, n°133, pág. 2

<sup>10</sup> LIÑARES, M y CASCARÓN, F *Regulación de las Plataformas de Transporte Privado de Pasajeros*. [en línea] Instituto IDEAS, 2021, pág. 4 [consulta: 25 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.institutoideas.com.ar/wp-content/uploads/2021/05/ODEI-IDEAS-Aplicaciones-de-Transporte-1-1.pdf>

<sup>11</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD “Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, 2020. *Who.int* [en línea] Organización Mundial de la Salud [consulta: 12 de diciembre de 2020]. Disponible en: [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjw-D3BRBIEiwAjVMY7LoQ-sw-m1weY0UFQ2vweq11FltqwPSLkmiE4\\_cdEPuF-kgiiAevVBoC7RcQAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjw-D3BRBIEiwAjVMY7LoQ-sw-m1weY0UFQ2vweq11FltqwPSLkmiE4_cdEPuF-kgiiAevVBoC7RcQAvD_BwE)

<sup>12</sup> UNITED NATIONS *Shared responsibility, global solidarity: Responding to the socio- economic impacts of COVID-19*. New York: United Nations, 2020, págs.11-15.

<sup>13</sup> FONDO MONETARIO INTERNACIONAL *Actualización de Perspectivas de la Economía Mundial*. [en línea] FMI, 2021, pág. 7 [consulta: 26 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2021/07/27/world-economic-outlook-update-july-2021>,

popularizan las plataformas colaborativas, por ejemplo, las redes sociales, la utilización de las plataformas digitales para la educación en todos los niveles, el teletrabajo, la adquisición de productos y prestación de servicio, entre ellos, de transporte, vale decir, las plataformas VTC.

Es evidente que las plataformas digitales, en medio de la pandemia, desempeñan un papel esencial en la apertura de espacios y medios para mantener una conexión social al tiempo de cumplir con determinadas actividades básicas, como ser la oferta y demanda de productos asegurando la distribución de insumos de primera necesidad, como servicios sanitarios y alimenticios. Además, la prestación de servicios y actividades educativas y recreativas<sup>14</sup>.

Por ejemplo, conforme un estudio realizado por PwC y a juzgar por las encuestas sobre la temática a nivel global, el valor de la industria de la economía colaborativa llegaría a los 335 mil millones de dólares para 2025, compartiendo un 50% del mercado con el modelo tradicional<sup>15</sup>.

A nivel regional, la Comisión Europea estimó que en 2020 los ingresos de la economía de las plataformas en la Unión alcanzaron los 20.000 millones de euros. Más de 28 millones de personas prestan su fuerza laboral en las 500 plataformas de trabajo digitales y se estima que para 2025 dicho número alcance los 43 millones de individuos<sup>16</sup>.

En especial, las apps de movilidad han sido de suma utilidad como una alternativa al transporte público. En efecto, a medida que crecieron y se conocieron los casos de coronavirus entre trabajadores de trenes y subtes, se multiplicaron las medidas de fuerza que impidieron a los pasajeros trasladarse. Entonces, las aplicaciones de movilidad reforzaron dichos servicios. Entre las que gozan de más renombre se pueden mencionar Uber, Cabify, Beat y Didi.

Particularmente Uber, a julio de 2021, contabilizaba 93 millones de usuarios activos en todo el mundo, de los cuales, 3,5 millones de conductores sirven a la base de usuarios y procesó 26.610 millones de dólares en reservas brutas de su negocio de viajes compartidos en 2020. Si bien, en los últimos 4 años, la base de usuarios activos mensuales creció a una tasa compuesta anual del 48,74%, durante el cuarto trimestre de 2019, el número de usuarios mensuales había disminuido un 9,7%.

---

<sup>14</sup> DE LA PEÑA, S. “COVID-19: “Cómo ayudan las plataformas digitales a atravesar la crisis sanitaria y en la recuperación económica” *Asociación Latinoamericana de Internet* [en línea] 8 de abril de 2020, [consulta: 3 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.alai.lat/el-rol-y-la-importancia-de-las-plataformas-digitales-en-respuesta-a-la-crisis-sanitaria-y-de-recuperacion-economica-causada-por-el-covid19/>

<sup>15</sup> PwC “La economía colaborativa podría mover US\$ 335 mil millones a nivel global para 2025”. [en línea] PwC, 15 de mayo de 2020, [consulta: 27 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.pwc.com.ar/es/prensa/la-economia-colaborativa-podria-mover-us-335-mil-millones-a-nivel-global-para-2025.html>

<sup>16</sup> EUROPEAN COMMISSION “The European Pillar of Social Rights Action Plan European Commission. Improving Working Conditions in Platform Work” [en línea] European Commission, 2021 [consulta: 12 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/downloads/KE0921008ENN.pdf>

Las reservas en todas las plataformas de Uber totalizaron \$ 58 mil millones en 2020, lo que significó que los viajes compartidos representaron el 45,88% del valor bruto de la transacción. No obstante, las reservas de movilidad disminuyeron en un 46,46% en comparación con 2019, cuando se realizaron reservas por valor de 49.700 millones de dólares a través de la app. La recesión se puede atribuir a los efectos del COVID-19, ya que el número total de viajes trimestrales de Uber disminuyó un 24,21% en el último año como resultado de la pandemia<sup>17</sup>.

A juzgar por tales cifras, las aplicaciones móviles de transporte debieron reconvertirse. Con el transporte público semi paralizado durante meses o solo disponible para usuarios esenciales, las necesidades de transporte de la población fueron mutando básicamente hacia el uso de los vehículos privados, caminar o andar en bicicleta. Pero también, la pandemia abrió una oportunidad a las plataformas VTC dado que antes este servicio era utilizado en combinación con otros transportes públicos. En cambio, en la actualidad -por seguridad- la gente empezó a hacer viajes más largos y suman conductores que necesitan incrementar sus ingresos<sup>18</sup>.

Justamente, Bill Gates, va aún más allá y predijo la nueva normalidad pospandemia. Entre sus afirmaciones, se destaca que más del 50 % de los viajes de negocio y más del 30 % de los días en la oficina desaparecerán. Es que la expansión del Internet y el "estilo de vida web" -*web lifestyle*- se transformó en algo natural<sup>19</sup>.

En este cambio de paradigma de la economía capitalista, el presente artículo se planteó, como interrogante si el marco jurídico actual en Argentina resulta suficiente, adecuado y pertinente para regular el complejo entramado de relaciones jurídicas derivadas, en particular, de su utilización en la intermediación del servicio de transporte, también denominadas plataformas VTC o si resulta necesario el dictado de una normativa laboral especial. Específicamente si la relación jurídica efectivamente es entre pares o existe una relación de dependencia laboral entre la plataforma VTC y el socio conductor que presta el servicio de transporte. Tal planteo no es baladí ya que se encuentran involucrados los derechos del trabajador como derechos humanos de segunda generación, también denominados derechos económicos, sociales y culturales.

En respuesta a tal cuestionamiento, el trabajo tiene por objeto, por un lado, describir y diferenciar las plataformas digitales colaborativas de las encuadradas dentro del denominado capitalismo de plataforma, para continuar ejemplificando con casos

---

<sup>17</sup> Para consultar el informe véase: “Estadísticas de Uber 2021: ¿Cuántas personas viajan con Uber?” [en línea] *Affde*, 22 de julio de 2021, [consulta: 25 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.affde.com/es/uber-users.html>

<sup>18</sup> MUSCATELLI, N. “Pospandemia: la revancha de Uber, Cabify y las nuevas aplicaciones móviles de transporte” [en línea] *Clarín*, sección Economía, 20 de noviembre de 2020, [consulta: 24 de septiembre de 2021]. Disponible en: [https://www.clarin.com/economia/pospandemia-revancha-uber-cabify-nuevas-aplicaciones-moviles-transporte\\_0\\_v-qhoDeuW.html](https://www.clarin.com/economia/pospandemia-revancha-uber-cabify-nuevas-aplicaciones-moviles-transporte_0_v-qhoDeuW.html)

<sup>19</sup> Para mayor información, véase: “Bill Gates habló sobre la pandemia y vaticinó los cambios que impondrá para siempre” [en línea] *Iprofesional*, 18 de noviembre de 2020, [consulta: 4 de abril de 2021] Disponible en: <https://www.iprofesional.com/actualidad/327824-covid-19-bill-gates-y-sus-predicciones-de-los-cambios-que-habra>.

jurisprudenciales del fuero del trabajo y de reciente resolución en Argentina acerca de la procedencia o no de la aplicación de la legislación laboral a dichas relaciones jurídicas.

En cumplimiento de tal objetivo, la metodología se basó, primero en la descripción del marco conceptual estudiando las plataformas digitales colaborativas y el capitalismo de plataforma, específicamente en el sector de transporte-las plataformas VTC-. Y, en segundo lugar, se desarrollará previamente y como marco jurídico introductorio la normativa y jurisprudencia europea referente a la temática como antecedente al análisis de los casos jurisprudenciales en Argentina a los efectos de identificar la naturaleza jurídica de la relación y su consecuente normativa jurídica competente.

## II. Marco conceptual

### 1. Economía colaborativa

El nacimiento del término economía colaborativa surgió durante el período de la Gran Recesión<sup>20</sup>, cuando se comienza a hablar de consumo colaborativo, concepto que posteriormente evoluciona hacia el de economía colaborativa. La misma se presentó como una alternativa para paliar la desocupación derivada de la crisis económica y financiera global. En el año 2010, Botsman y Rogers popularizan el vocablo consumo colaborativo al publicar el libro *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*, en el cual elaboraron la teoría del consumo colaborativo<sup>21</sup>. Posteriormente, el concepto se amplió al de economía colaborativa, como un modelo horizontal e innovador que optimiza los activos subutilizados y genera nuevas oportunidades de negocio, mediante las plataformas tecnológicas. Dicho modelo económico se fundamenta en compartir, intercambiar, comercializar o alquilar productos y servicios, permitiendo el acceso a la propiedad a parte de la población que de otra forma le estaría vedado. Engloba tanto al consumo colaborativo como a otro tipo de actividades, como la producción, las finanzas y la educación colaborativas.

Dos años antes, Lessig había desarrollado el término “*sharing economy*” -economía compartida- en el que se refirió a los sistemas de intercambio no monetarios que sucedían entre amigos, vecinos y miembros de una comunidad, regidos por lógicas totalmente opuestas a la economía de mercado<sup>22</sup>, como por ejemplo el proyecto digital Wikipedia. Este es el modelo en el que se inspira su proyecto de las licencias Creative Commons.

---

<sup>20</sup> La crisis del 2008 fue una de las catástrofes financieras más importantes de la historia mundial ya que provocó un ambiente de total incertidumbre generando despidos masivos, cierres de empresas, caída de bancos, principalmente del banco estadounidense Lehman Brothers, crisis alimentaria mundial, suba del precio del petróleo por la invasión de Irak por parte de Estados Unidos y la amenaza de una recesión en todo el mundo, así como una crisis crediticia-hipotecaria y de confianza en los mercados. Todo como consecuencia de un colapso en mercado hipotecario de los Estados Unidos provocado por una expansión desmesurada del crédito, generando una burbuja inmobiliaria en las denominadas hipotecas subprime.

<sup>21</sup> BOTSMAN, R. y ROGERS, R. *What's Mine is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*. New York: Harper Collins, 2010, p.12

<sup>22</sup> LESSIG, L. *Remix: Making art and commerce thrive in the hybrid economy*. New York: Penguin, 2008, págs.118-119.

La economía colaborativa surge gracias a la capacidad que tienen las tecnologías digitales para organizar a los consumidores, lo que implica un aprovechamiento de los recursos y un ahorro para las partes interesadas. Por otro lado, los consumidores consideran que esta nueva manera de hacer negocios ayuda a reducir los costos de consumos diarios, implica mayor eficiencia, reduce la contaminación, construye una comunidad más fuerte y genera mayor comodidad a la hora de comprar.

Actualmente se organiza mediante plataformas, la mayoría *on line*, poniendo en contacto a personas que ofrecen productos y servicios con aquellas que desean utilizarlo- y no tienen la obligación de adquirirlos- creando redes de suministradores y de usuarios que comparten intereses.

Recientemente, dicho término se extendió a numerosas actividades, no todas colaborativas. A este respecto, el canadiense Tom Slee consideró que la terminología economía colaborativa encerraba una contradicción en si misma ya que colaborar implica una interacción interpersonal no comercial y la utilización de tecnologías de código abierto-*open source*<sup>23</sup>. No obstante, la realidad demuestra que, en la mayoría de casos, las plataformas de la economía colaborativa no cumplen esas expectativas, aunque algunos de sus usuarios orienten su uso al sentir comunitario y a la conciencia ambiental<sup>24</sup>.

En consecuencia, el concepto de economía colaborativa aún hoy se presta a confusiones con otras figuras afines y su definición no es unánime, es compleja, diversa y a veces contradictoria. La misma Rachel Botsman lo afirma, en su artículo intitulado “*The Sharing Economy Lacks A Shared Definition*”, vale decir que la economía compartida carece de una definición compartida<sup>25</sup>. Sin embargo, Alfonso Sánchez considera que existe un grado de acuerdo sobre los rasgos distintivos de la economía colaborativa, por ejemplo: a) el uso de internet; b) la interconexión en red de personas y/o activos; c) el acceso al uso de activos tangibles e intangibles desaprovechados; d) interacciones y la confianza; y e) el carácter abierto, inclusivo y global<sup>26</sup>.

Para aproximar una definición se puede afirmar que:

*“La Economía Colaborativa la conforman aquellos modelos de producción, consumo o financiación que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda generada en relaciones entre iguales (P2P o B2B), o bien de particular a profesional a través de plataformas digitales que no prestan el servicio subyacente, generando un aprovechamiento eficiente y sostenible de los bienes y recursos ya existentes e*

---

<sup>23</sup> SLEE, T. *Lo tuyo es mío: Contra la economía colaborativa*. Barcelona: Taurus, 2016, pág. 4

<sup>24</sup> PROGRAMA DE CIUDADES DEL CENTRO DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA EQUIDAD Y EL CRECIMIENTO (CIPPEC) *Ciudad digital: Claves para entender la Economía Colaborativa y de plataformas en ciudades*. Buenos Aires: CIPPEC, 2018, pág. 9

<sup>25</sup> BOTSMAN, R. “The Sharing Economy Lacks A Shared Definition” [en línea] *FAST COMPANY*, 21 de noviembre de 2013, [consulta: 27 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition#4>

<sup>26</sup> ALFONSO SÁNCHEZ, R. “Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2016, n° 88, pág. 236.

*infrautilizados, permitiendo utilizar, compartir, intercambiar o invertir los recursos o bienes, pudiendo existir o no una contraprestación entre los usuarios.*”<sup>27</sup>

La Comisión Europea considera que:

*“El término "economía colaborativa" se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares. La economía colaborativa implica a tres categorías de agentes i) prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias —pueden ser particulares que ofrecen servicios de manera ocasional ("pares") o prestadores de servicios que actúen a título profesional ("prestadores de servicios profesionales"); ii) usuarios de dichos servicios; y iii) intermediarios que —a través de una plataforma en línea— conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos” (“plataformas colaborativas”). Por lo general, las transacciones de la economía colaborativa no implican un cambio de propiedad y pueden realizarse con o sin ánimo de lucro.*”<sup>28</sup>

Por lo expuesto *ut supra*, si bien la economía colaborativa se puede dar en el mercado *off line*, el uso de la tecnología es una de las claves que ha propiciado la expansión y el crecimiento exponencial de estos modelos gracias a la facilidad de conectar de manera instantánea oferta y demanda. En este contexto, las plataformas digitales desarrollan diversas funciones, entre ellas vincular a quienes ofrecen un activo con quienes desean acceder a él, facilitar que la transacción económica se realice por vía electrónica y proveer los mecanismos de verificación que conformen la reputación online e incrementen la confianza de los usuarios. Si la plataforma funciona dentro de estos límites tendrá la condición de intermediario digital, si se excede de ello podría considerarse que es la propia plataforma quien presta el servicio y, por tanto, entra en competencia con los agentes tradicionales.

Es de notar que dentro del ecosistema de Internet se reúne un entramado complejo de relaciones jurídicas debido a que diversas empresas, particulares y profesionales operan bajo modelos similares, pero bien diferenciados y precisamente no todos participan de una filosofía colaborativa.

Según Sundararajan en su libro intitulado *The Sharing Economy*, el término “capitalismo con base en multitudes”-*crowd based capitalism*<sup>29</sup>- se adapta mucho mejor a las implicaciones de este modelo, ya que no basan sus transacciones en compartir, sino que realizan alquileres o ventas donde se intercambia dinero para que ambas partes puedan obtener un beneficio de la interacción. Dicho modelo de negocios también se denominó

---

<sup>27</sup> RODRÍGUEZ MARÍN, S. *Los modelos colaborativos y bajo demanda en las plataformas digitales*, Barcelona: Asociación Española de Economía Digital, 2017, p. 9

<sup>28</sup> COMISIÓN EUROPEA Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones: “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” [en línea] COM (2016) 356 final, Bruselas, 2 de junio de 2016, pág. 3 [consulta: 15 de mayo de 2021] Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356#footnoteref9>

<sup>29</sup> SUNDARARAJAN, A *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Boston: United States of America, The MIT Press, 2016, págs. 6 y 10.

“capitalismo de plataforma” en contraposición al de la economía colaborativa. Lo antedicho conlleva a una mención de los diferentes tipos de plataformas digitales según la actividad desarrollada.

## 2. Diferentes tipos de plataformas digitales

Las plataformas digitales son programas de software que permiten a los diferentes lados del mercado (es decir, la oferta y la demanda) encontrarse e interactuar. Estas plataformas resuelven un doble problema: el de poner en contacto a los usuarios y el de suministrar una interfaz tecnológica que permite la interacción entre esos usuarios. De esta manera, asumen el papel del intermediario que, si bien no elimina la intermediación, suprime a aquellos tradicionales, abaratando los costes. Estas plataformas, denominadas “plataformas de dos caras” por Jean Tirole- Premio Nobel de Economía en 2014- suministran una información valiosa tanto sobre la calidad como sobre la reputación de los vendedores. Por ejemplo, la calificación de los hoteles y restaurantes en Booking, de los revendedores, en eBay y de los conductores, en Uber. Otras, además, aconsejan productos que se adaptan a los gustos del consumidor, a saber, las recomendaciones de Amazon, de Netflix, de Spotify. Permiten, pues, navegar a escaso coste en el laberinto de las ofertas<sup>30</sup>.

Dichas plataformas están cambiando la manera en que las personas interactúan, la modalidad de oferta y consumo de servicios, e incluso la organización del trabajo en términos generales. Al mismo tiempo, desafían las instituciones y las regulaciones de la industria tradicional, alterando la naturaleza de la competencia, el orden jerárquico de los jugadores en muchos sectores, creando industrias y categorías completamente nuevas. Se las representa bajo el esquema de un panal de abejas y se pueden identificar diferentes modelos de negocios de acuerdo a la actividad que desarrolle la empresa. Según los participantes que convocan y que son convocados, se puede clasificar en: Empresa-Empresa (B2B, *business to business*); Empresa-Consumidor (B2C, *business to consumer*); Consumidor-Empresa (C2B, *Consumer to business*): un consumidor publica *online* su proyecto con un presupuesto determinado con el objetivo que las empresas interesadas lo revisen y coticen; Consumidor-Consumidor (C2C, *Consumer to Consumer*): plataforma a partir de la cual los consumidores compran y venden entre ellos. Un ejemplo claro son E-Bay o Mercado Libre. La facilidad del uso está en la utilización de sistemas de pago electrónicos, tales como PayPal o Mercado Pago mediante los cuales se puede enviar y recibir dinero en línea con facilidad. Y finalmente las plataformas de economía colaborativa, en las que se reemplaza la economía competitiva de mercado por la economía colaborativa centrada en la cooperación entre los individuos.

En consecuencia, si la actividad de la plataforma es la de intermediación propia de un prestador de servicios de la sociedad de la información, no es lo que se considera economía colaborativa, sino que es una actividad mercantil de intermediación que favorece la conexión entre usuarios para que sean ellos los que puedan llevar a cabo las actividades de la economía colaborativa propiamente dichas. Por ello, la actividad que

---

<sup>30</sup> TIROLE, J. *La Economía del bien común*, Barcelona: Taurus, 2017, pág. 375.

llevan a cabo los usuarios de esa plataforma, la actividad subyacente, es la que sí tiene que ver con la economía colaborativa. Son esos usuarios los que intercambian su tiempo, conocimiento o bienes infrautilizados a cambio de una contribución a los gastos. En el contexto digital y dependiendo del modelo de plataforma, los usuarios pueden adoptar el papel de proveedor, de consumidor, o de ambas figuras, lo que Alvin Toffler denominó “prosumidor”<sup>31</sup>.

### 3. Capitalismo de plataforma

La terminología capitalismo de plataforma fue acuñada por el economista y teórico político canadiense Nick Srnicek como un nuevo tipo de capitalismo basado en la relación entre dicho sistema y los nuevos agentes: las plataformas digitales. Dicha articulación genera un nuevo tipo de empresas: las empresas de plataforma, a las que cataloga en cinco grandes grupos: plataformas publicitarias- como Facebook-, de la nube- Amazon y Salesforce-, industriales-Microsoft-, de productos- Spotify- y austeras- Uber y Airbnb. Como denominador en común a todas ellas y que les proporciona una amplia ventaja por sobre los modelos tradicionales señala las siguientes características fundamentales:

a) la plataforma proporciona la infraestructura para intermediar entre diferentes grupos de usuarios, en lugar de tener que crear el mercado desde cero;

b) despliegan tendencias monopólicas impulsadas por efectos de red, a medida que aumenta su número de usuarios, aumenta su valor;

c) hacen uso de subvenciones cruzadas para captar diferentes grupos de usuarios ya que una rama de la compañía reduce el precio de un servicio o un producto mientras que la otra los sube para cubrir estas pérdidas y;

d) poseen una arquitectura central que controla las posibilidades de interacción<sup>32</sup>.

En un sistema capitalista la propiedad es fundamental, pero este nuevo tipo de empresas ha construido un patrimonio que las distingue de sus antecesoras. Las plataformas son propietarias de un software, pero el recurso más importante lo constituyen los datos *-big data-*, la posibilidad de procesarlos y de predecir tendencias y futuros comportamientos a través de la inteligencia artificial.

A los efectos del presente artículo, es de importancia las peculiaridades que señala el autor canadiense respecto de las plataformas austeras. Justamente su denominación proviene del hecho que desarrollan sus actividades con un bajísimo nivel de capital. En efecto, a diferencia de las tradicionales grandes multinacionales que cuentan con grandes recursos materiales, estas empresas digitales se concentran en el software, en los datos y en la marca. Por tal motivo, Subirats las denomina plataformas extractivas o corporativas, que lejos de ser colaborativas, son claramente extractiva y coloca en situación de privilegio a la plataforma en virtud de la asimetría en la información<sup>33</sup>. Se diseñan pensando casi exclusivamente en la generación de lucro para el grupo fundador y los socios inversores

<sup>31</sup> TOFFLER, A. *La Tercera Ola*. Barcelona: Plaza y Janés, 1979, págs 179 y 182

<sup>32</sup> SRNICEK, N. *Capitalismo de Plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018, págs 45-49

<sup>33</sup> SUBIRATS, J. “¿Del poscapitalismo al postrabajo?”. *Nueva Sociedad*, 2019, n° 279, p. 47

de la plataforma. En gran parte se sostienen gracias a las bajas tasas de interés en los mercados internacionales y por la ausencia de oportunidades laborales de calidad en las economías nacionales. Srniceck lo denomina hipertercerización, donde están tercerizados los costes laborales, la capacitación del personal, la evaluación y el aporte del principal capital para la producción del servicio, que, en el caso de las plataformas VTC, son los vehículos. Si bien dicho autor enfatiza en la situación de los trabajadores subcontratados, bajos salarios, precariedad en el empleo, alta presencia de falsos autónomos, denominados emprendedores autónomos y la notable capacidad de marcar las condiciones laborales desde la dirección de las empresas por la constante rotación de empleados, no obstante, reconoce que es transversal y comprende a todas las empresas que gestionan sus negocios a través de plataformas. Pero estos modelos están en constante cambio, porque, para no perder rentabilidad, no sólo deben mutar conforme los deseos y las necesidades de sus usuarios, sino que también necesitan ganar terreno frente a sus competidores.

Conforme al uso no ingenuo de los vocablos de la que bien ilustra Mario E Ackerman, dentro de la denominada economía "colaborativa", se desarrollan poderosas empresas que utilizan novedosas ingenierías tecnológicas para huir o facilitar la evasión de cargas sociales y la precarización laboral, materializando el anhelo de contratar y de despedir, arbitrariamente y sin costo a trabajadores<sup>34</sup>.

Un algoritmo organiza y dirige la empresa desvaneciendo la figura del patrón y colectivizando la prestación de tareas en una multitud aparentemente impersonal, pero que está constituida por hombres y mujeres trabajando bajo las condiciones organizativas impuestas por la empresa de plataforma, resguardando su ecuación de ganancias, sin hacerse cargo de ningún costo que impone el Estado. Quebrantando ingeniosamente las protecciones y derechos del trabajador transformando el trabajo en una relación puramente mercantil retribuida en el marco de una relación pseudocontractual, entre un empleador todo poderoso y un asalariado desamparado.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, desde 2010 a 2021, las plataformas basadas en ofrecer servicios por Internet se triplicaron mientras que las vinculadas al transporte y reparto se han multiplicado por diez. Entre sus conclusiones se destacan la necesidad de entablar un proceso de diálogo social mundial, el desarrollo de un sistema de gobernanza internacional que establezca una normativa básica en el ámbito mundial que regule estas relaciones laborales, basado en el respeto por los derechos del trabajador. Pero lo más sorprendente es que los empleados de esas plataformas tengan que pagar una comisión para trabajar, algo que no ocurre en el mercado laboral fuera de la web. Finalmente recomienda que los trabajadores de las plataformas se puedan mover libremente entre ellas, se les reconozca la portabilidad de sus datos y se utilicen cláusulas

---

<sup>34</sup> ACKERMAN, M. "Tecnología, Trabajo y Ocio: Tres (Posibles) Buenos Amigos Para Empezar a Poner los Caballos Delante del Carro. *Revista de Derecho Laboral*, 2020, n°1

y modalidades contractuales claras y transparentes para trabajadores y empresas, compatibles con la legislación laboral y de protección al consumidor<sup>35</sup>.

### III. Marco jurídico

#### 1. Introducción. Derecho comparado

Previo al desarrollo de las sentencias del fuero laboral argentino que calificaron la naturaleza jurídica entre las plataformas VTC y los conductores, se puede mencionar, en cuanto a su regulación jurídica, la Comunicación de la Comisión Europea intitulada “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” del año 2016. El objetivo de la misma consiste en ofrecer orientación jurídica y política a los Estados miembros para el desarrollo equilibrado de la economía colaborativa en el marco de la Unión y fomentar la confianza de los consumidores, las empresas y las autoridades públicas. Dicha Comisión suele mencionarla en sus documentos como *collaborative economy*- economía colaborativa- mientras que el Parlamento Europeo, el Comité de las Regiones y el Comité Económico y Social, ente otros, han optado por el término *sharing economy* -economía participativa. Para la Comisión, este modelo económico implica tres categorías: proveedores de servicios, usuarios de dichos servicios e intermediarios, entre ellos, las plataformas colaborativas.

Sin embargo, no se puede dejar de mencionar a la Directiva Europea sobre Comercio Electrónico 2015/1535, ya que, en la medida en que las plataformas colaborativas proporcionan un servicio prestado normalmente a cambio de una remuneración, a distancia, por vía electrónica y a petición individual de un prestatario de servicios, ofrecen un servicio de la sociedad de la información. No obstante, puede haber casos en los que puede considerarse que las plataformas colaborativas además de los servicios de la sociedad de la información, actúan como intermediarios entre los prestadores de los servicios subyacentes y sus usuarios. En particular, en determinadas circunstancias, una plataforma puede ser también un proveedor del servicio subyacente (por ejemplo, servicio de transporte o de alquiler a corto plazo). En tal caso, las plataformas digitales podrían estar sujetas a la normativa sectorial específica, incluidos los requisitos de autorización y concesión de licencias. Normalmente, deberá establecerse caso por caso si una plataforma ofrece también el servicio subyacente. El nivel de control o influencia que la misma ejerce sobre el prestador de dichos servicios tendrá por lo general una importancia significativa. A este respecto, la Comisión establece los siguientes criterios:

a) precio: es importante determinar si la plataforma fija el precio final que debe pagar el usuario como beneficiario del servicio subyacente o solo recomienda un precio,

b) condiciones contractuales clave: la plataforma debe ser quien fije los aspectos relevantes de la relación contractual. Por ejemplo, si establece los términos y condiciones

---

<sup>35</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (*Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: OIT, 2021, págs 2, 11 y 12.

distintos del precio que determinan la relación contractual entre el prestador de los servicios subyacentes y el usuario y;

c) propiedad de activos clave: si posee la plataforma activos clave para prestar el servicio subyacente.

Cuando se cumplen estos tres criterios, hay indicios claros que la plataforma ejerce una influencia o control significativos sobre el prestador del servicio subyacente, lo que puede indicar a su vez que debe considerarse que presta también el servicio subyacente. Según el caso otros criterios pueden también desempeñar un papel importante. Por ejemplo, si asume los gastos y todos los riesgos relacionados con la prestación del servicio subyacente. O si existe una relación laboral entre la plataforma y la persona que presta el servicio subyacente en cuestión. Estos elementos podrían indicar que la plataforma ejerce un gran nivel de control e influencia sobre la prestación del servicio subyacente<sup>36</sup>.

Por su parte, el Supremo Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), en su sentencia del 20 de diciembre de 2017, determinó que los servicios de intermediación de Uber no podían ser considerados como un servicio de la sociedad de la información, sino que se trataba de un servicio en el ámbito del transporte.

Consecuentemente, en el auto dictado el 22 de abril de 2020, en la causa *Yodel Delivery Network*, (asunto C-692/19) el Tribunal de la Unión, en una cuestión prejudicial, calificó a un repartidor de la plataforma digital *Yodel* como autónomo. El *thema decidendum* deriva de una presentación del órgano remitente, *Watford Employment Tribunal*, en la cual le planteó al Tribunal diversas cuestiones prejudiciales para que se expida derivadas de la causa denominada Petición de decisión prejudicial planteada por el *Watford Employment Tribunal* (Reino Unido) el 19 de septiembre de 2019 — B / *Yodel Delivery Network Ltd*. En lo que interesa a este artículo, el tribunal inglés le pregunta a su par europeo si en el marco de la Directiva 2003/88 -de Ordenación del tiempo de trabajo- una persona contratada a partir de un acuerdo de servicios como un trabajador autónomo podía ser calificada como trabajador a los efectos de esa directiva si no ejecutaba personalmente la actividad o servicio. Dicho de otra manera, si tenía discrecionalidad para utilizar subcontratistas o sustitutos para realizar el servicio que se había comprometido a proporcionar. Si era relevante para el reconocimiento de la condición de trabajador a efectos de la Directiva 2003/88/CE aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su supuesto empleador, establecer unilateralmente el número máximo de esas tareas; si estaba facultado a proporcionar sus servicios a cualquier tercero, incluidos los competidores directos del supuesto empleador; si podía fijar sus propias horas de trabajo

---

<sup>36</sup> COMISIÓN EUROPEA Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones: “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” [en línea] COM (2016) 356 final, Bruselas, 2 de junio de 2016, págs. 6 y 7 [consulta: 15 de mayo de 2021] Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356#footnoteref9>

dentro de ciertos parámetros y adaptar su tiempo a su conveniencia personal en lugar de únicamente a los intereses del supuesto empleador<sup>37</sup>.

Para contextualizar la cuestión prejudicial, es menester recordar que la empresa inglesa *Yodel* se dedica a la mensajería de última milla y conforme las condiciones estandarizadas para este tipo de empresas tecnológicas. Los prestadores cobran una tarifa fija por tarea y no en condiciones de exclusividad; aportan su propio vehículo y teléfono móvil; se les reconoce una facultad de rechazo de las tareas, de escoger el horario de trabajo, así como se encuentran facultados de elegir a un sustituto para prestar el servicio.

Sobre la base de estas características laborales, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea entendió que no se daban las particularidades del trabajo subordinado y que el carácter autónomo del servicio no era ficticio. En su fundamentación, el Juzgador tuvo en cuenta la gran libertad del prestador del servicio con su supuesto empleador para poder designar sustitutos con el objeto de cumplir con las tareas -posibilidad en principio reservada a los que no prestan servicios de forma subordinada-, la facultad de no aceptar las tareas que le fueron asignadas, la posibilidad de prestar servicios similares para otros competidores directos del supuesto empleador, la discrecionalidad para establecer sus propias horas de trabajo dentro de ciertos parámetros, así como organizar su tiempo para adaptarse a su conveniencia personal y no únicamente a los intereses del supuesto empleador<sup>38</sup>.

En esta misma línea, el Juzgado de lo Mercantil n.º 3 de Barcelona solicitó ante dicho tribunal una petición de decisión prejudicial en el marco de un litigio entre la Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain, S.L., en relación con la prestación por parte de dicha sociedad, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, de un servicio remunerado de conexión de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo y personas que desean realizar desplazamientos urbanos, sin disponer de permisos y licencias administrativas para prestarlos. El actor solicitó que el juzgado declarase que las actividades de Uber Systems Spain vulneraban la normativa en vigor y configuraban prácticas engañosas y actos de competencia desleal. En consecuencia, se condenase a Uber Systems Spain a cesar en su conducta desleal, así como se le prohibiese la reiteración futura de dicha actividad. El Juzgado de lo Mercantil n.º 3 de Barcelona declaró que, aunque Uber Systems Spain ejercía su actividad en España, la misma estaba vinculada a una plataforma internacional, lo que justificaba que la acción de esa sociedad se analizara a escala de la Unión Europea. Para comprobar si las prácticas de la demandada podían calificarse de desleales e incumplir la normativa española en materia

---

<sup>37</sup> La petición puede ser consultada en: InfoCuria Jurisprudencia *Petición de decisión prejudicial planteada por el Watford Employment Tribunal (Reino Unido) el 19 de septiembre de 2019 — B / Yodel Delivery Network Ltd (Asunto C-692/19)* [en línea] [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=221624&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=6249607>

<sup>38</sup> BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto ‘Yodel Delivery Network’)” [en línea] *Una mirada crítica a las relaciones laborales* 5 de mayo de 2020 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network/>

de competencia, el juez consideró necesario determinar si debía obtener previamente una autorización administrativa, para lo cual, se debía calificar si los servicios prestados por dicha sociedad debían considerarse servicios de transporte, servicios propios de la sociedad de la información o una combinación de ambos.

Específicamente se le solicitó la interpretación del artículo 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, del artículo 1 de la Directiva 98/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 1998, por la que se establece un procedimiento de información en materia de las normas y reglamentaciones técnicas y de las reglas relativas a los servicios de la sociedad de la información, en su versión modificada por la Directiva 98/48/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de julio de 1998, del artículo 3 de la Directiva 2000/31/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2000, relativa a determinados aspectos jurídicos de los servicios de la sociedad de la información, en particular el comercio electrónico en el mercado interior y de los artículos 2 y 9 de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior.

La Gran Sala afirmó de que un servicio de intermediación consistente en conectar a un conductor no profesional que utiliza su propio vehículo con una persona que desea realizar un desplazamiento urbano constituye, en principio, un servicio distinto del servicio de transporte. Sin embargo, se debía tener en cuenta que, sin la aplicación proporcionada por Uber, ni los conductores estarían en condiciones de prestar servicios de transporte ni los clientes podrían recurrir a los servicios de los conductores. Añadió además que la plataforma digital Uber ejercía una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores. Para determinar la naturaleza de este servicio, se basó en los criterios mencionados en los párrafos anteriores.

Textualmente aseveró que:

*“...A mayor abundamiento, Uber ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores. Sobre este último punto, consta en particular que Uber, mediante la aplicación epónima, establece al menos el precio máximo de la carrera, que recibe este precio del cliente para después abonar una parte al conductor no profesional del vehículo y que ejerce cierto control sobre la calidad de los vehículos, así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores, lo que en su caso puede entrañar la exclusión de éstos”.*

Por ello concluye: *“Por consiguiente, debe considerarse que este servicio de intermediación forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es un servicio de transporte y, por lo tanto, que no responde a la calificación de servicio de la sociedad de la información, en el sentido del artículo 1, punto 2, de la Directiva 98/34, al que remite el artículo 2, letra a), de la Directiva 2000/31, sino a la de servicio en el ámbito de los transportes, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra d), de la Directiva 2006/123.”*<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> STJUE de 20 de diciembre de 2017, *Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain, S.L.*, asunto C-434/15, considerandos 39 y 40, EU:C:2017:981.

A pesar de lo invocado en la precitada sentencia, el Juzgado de lo Mercantil número 3 de Barcelona, desestimó la demanda de la Asociación Profesional Élite Taxi, en su sentencia del 10 de abril de 2018, ya que consideró que el Tribunal Europeo sólo se pronunció sobre los servicios globales de la compañía Uber en distintos países de la Unión, sin especificar ni analizar las características del mismo en España.

Las diferentes interpretaciones jurisprudenciales sobre el grado de control de las plataformas hacen necesario el dictado de una regulación uniforme. Por ejemplo, respecto a *Deliveroo*, sus *riders*, según los fallos judiciales de 2018 en el Reino Unido, son autónomos. Pero según dos sentencias de los tribunales holandeses, ambos en 2019, deberían de ser contratados como asalariados. En síntesis, los tribunales sostienen la existencia de una relación asalariada entre los repartidores y las plataformas, basada en el dominio que las mismas hacen de los sistemas digitales para gestionar la actividad y para limitar la libertad de disponibilidad de los *riders* (Sentencias 198 - Zaaknummer 7044576 CV EXPL 18-14763 y 210 - Zaaknummer 7044576 CV EXPL 18-14762)

A *contrario sensu*, en Francia, la plataforma *Deliveroo* se vio favorecida por una sentencia del Tribunal de Apelación de París alegando la libertad de los *riders* para elegir el tiempo de trabajo (Sentencia N° 15/10685 del 9/11/2017). En esta línea, la *Cour D'appel* de París, en sentencia dictada el 9 de noviembre de 2017, rechazó el recurso interpuesto por un repartidor de *Deliveroo* contra la sentencia de instancia por considerar que no existía prueba alguna del vínculo de subordinación del mensajero con la plataforma, quedando patente el amplio grado de libertad del trabajador tanto para prestar los servicios encargados como para aceptarlos o no. Además, según la sentencia, el conductor no demostró ninguna directriz de la plataforma, sino que tenía total libertad para trabajar o no, pudiendo elegir cada semana los días que quisiera prestar servicios. Asimismo, el *Conseil de Prud'hommes* de París en su sentencia del 29 de enero de 2018, también declaró inexistente una relación asalariada de Uber Company con un driver. En primer lugar, consideró que el driver era un trabajador autónomo, no laboral, pues, por un lado, no recibía instrucciones directamente de la empresa Uber, sino a través de la aplicación móvil; y, en segundo lugar, tenía la libertad para adoptar el horario de trabajo que más le conviniera. Sumado a lo antedicho, el tribunal francés reflexionó que los conductores no tenían ninguna obligación de presencia ni de duración de la conexión, y gozaban de total libertad para aceptar o rechazar un viaje, así como para desconectarse si así lo deseaban, pudiendo trabajar las horas y los días que les interesara. En ocasiones, fallos en primera instancia han sido luego revisados por los tribunales supremos. En Francia, un fallo concerniente a la plataforma *Take Eat Easy* sostuvo la autonomía del trabajador basándose que el repartidor se limitaba a proveer una caja isotérmica y la inexistencia de argumentos suficientes para demostrar un poder disciplinario de la empresa sobre los repartidores (Sentencia N° 17/00511 del 20/4/2017). Pero la sentencia fue revisada posteriormente por el Tribunal de Casación quien sostuvo la existencia de una relación de subordinación por la capacidad de la empresa de emitir órdenes y directivas, supervisar su ejecución y aplicar sanciones.

En Italia, la Sentencia de la Corte di Appello de Torino 26/2019, de 11 de enero de 2019, declaró que el repartidor no era un trabajador por cuenta ajena, sino todo lo contrario, afirmando que se debía proteger a los trabajadores autónomos en determinadas circunstancias. En esta sentencia, el órgano judicial consideró que no existían indicios de subordinación, esto es, del poder de dirección y del poder disciplinario de la plataforma, por lo fue considerado como un trabajador por cuenta propia, pero con características propias, identificando una nueva subcategoría de trabajador autónomo cuya finalidad era garantizar una mayor protección para los nuevos tipos de trabajo. Continuando esta línea de pensamiento, luego de un fallo respaldando la autonomía de un grupo de *riders* de la empresa *Foodora*, los motivos nuevamente recayeron en la libertad de los trabajadores para elegir el tiempo y la disponibilidad en el trabajo, así como de la empresa de aceptar dicha disponibilidad (Sentencia N° 778/2018, del 7/5/2018), y el Tribunal de Apelaciones de Turín estableció su derecho de percibir la remuneración correspondiente al convenio colectivo nacional de trabajo. Seguidamente, el Tribunal Supremo rechazó la apelación de la empresa y decidió que los repartidores debían tener la protección correspondiente a trabajadores en relación de dependencia<sup>40</sup>. En igual sentido, resolvieron los Juzgados de lo Social de Valencia, de Gijón y uno de Madrid, mientras que otras sentencias de los Juzgados de lo Social de Madrid, así como del Tribunale di Lavoro de Milán, consideraron a los *riders* de Glovo, como trabajadores por cuenta propia<sup>41</sup>. Sin embargo, recientemente, el Tribunal Supremo Español unificó la jurisprudencia al resolver que la relación entre la empresa Glovo y los repartidores o *glovers* formalizada mediante contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente<sup>42</sup>.

Ciertamente, a partir de la sentencia de la Sala de lo Social (Pleno) del Tribunal Supremo 2924/2020, de 25 de septiembre, el debate en España, por el momento, ha sido zanjado al declarar laboral la relación entre el repartidor recurrente y la plataforma digital de reparto Glovo, formalizada mediante contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente.

Los hechos que dieron lugar al recurso ante la sala en pleno del Tribunal Supremo reconocen su origen el 3 de septiembre de 2018, cuando el Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, dictó sentencia desestimando la demanda formulada por D. Desiderio contra la Empresa GLOVO APP 23, S.L sobre despido tácito. El demandante, suscribió con GLOVO APP 23, S.L el 8 de septiembre de 2015 un contrato de prestación de servicios profesionales para la realización de recados, pedidos, o microtarefas como trabajador autónomo, se dio de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social y el 20 de junio de 2016, previa comunicación del trabajador sobre la percepción de más del 75% de sus ingresos de dicha Empresa, las partes suscribieron

---

<sup>40</sup> LÓPEZ MOURELO, E. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires: OIT, 2020, pág.47

<sup>41</sup> VIDAL, L. “Contestaciones urbanas a las plataformas digitales” *CIDOB Report*, 2019, n° 3, pág. 24.

<sup>42</sup> En esta línea véase DUEÑAS HERRERO, L. “La regulación del trabajo en las plataformas digitales” *Panorama Social*, 2021, n° 34, pp. 123-135 CASAS BAAMONDE, M. E. (2020). “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n°11, pp. 1413-1437

un contrato para la realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente. Por su parte, la Empresa GLOVOAPP 23, S.L es una start-up, una empresa tecnológica, una plataforma de intermediación *on demand* de reparto exprés a cuatro bandas en la que se facilita el contacto a personas que necesitan ayuda con sus recados o compras, con los comercios o tiendas locales y con los transportistas o repartidores dispuestos a llevar a cabo el encargo, a quienes se denomina *glovers*. El actor, por cuestiones de enfermedad rechazó varios pedidos, pero con posterioridad y ya repuesto de su dolencia retornó a su actividad habitual, realizando un total de nueve pedidos por día. Sin embargo, durante los días posteriores el trabajador permaneció en incapacidad temporal por contingencias comunes, sin recibir ningún paquete. Finalmente, en diciembre de 2017 presentó la primera demanda por despido tácito contra la empresa, que fue desestimada por el Juzgado de lo Social número 39 de Madrid. Contra dicho resolutorio, el trabajador formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia el 19 de septiembre de 2019, confirmando lo resuelto por el precitado juzgado. Debido a la contradicción de dicha sentencia con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias del 25 de julio de 2019, el actor interpuso, ante el Tribunal Supremo, un recurso de casación para la unificación de doctrina<sup>43</sup>.

En cuanto a los fundamentos de derecho, primer lugar, el Tribunal Supremo dejó en claro que los criterios de ajenidad y dependencia eran totalmente operativos para delimitar la relación laboral de otras figuras parecidas. Especialmente significativa era la ajenidad en los medios ya que el medio de producción personal no era el móvil o la motocicleta del repartidor, sino el algoritmo de la plataforma, pues, frente a su ausencia, el negocio era inviable. El nexo que posibilitaba conectar en una misma red a comercios, repartidores y clientes (usuarios finales) era el programa informático desarrollado por Glovo. A ello se añade que, frente a la pretensión mantenida por la empresa, el repartidor no asumía el riesgo y ventura del negocio, vale decir ajenidad en los riesgos. Advierte también la concurrencia de ajenidad en la fijación de tarifas y precios, puesto que era la empresa la que establecía las tarifas y confeccionaba las facturas. En cuanto a la dependencia, el Tribunal argumentó que la calificación del contrato de trabajadores autónomos económicamente dependientes –TRADE- no procedía por no cumplirse con los requisitos legales exigidos para este tipo contractual, ya que el repartidor no contaba con los medios de producción suficientes. Por otro lado, puso el acento en que, pese a las apariencias, el repartidor no organizaba su trabajo con criterios propios, sino bajo las directrices de la titular de la plataforma. A pesar de los aparentes indicios contrarios a la existencia del contrato de trabajo- como la capacidad de rechazar clientes o pedidos o de elegir la franja horaria en la que prestar servicios- basándose en un análisis más profundo de los hechos, el Supremo Tribunal consideró demostrada que esa libertad estaba fuertemente condicionada. Efectivamente, aunque el repartidor hubiera podido rechazar pedidos, el sistema de puntuación condicionaba su libertad de elección de horarios porque si no

---

<sup>43</sup> STS 2924/2020 de 25 de septiembre de 2020, *Recurso de Casación para la unificación de la doctrina*, ECLI: ES:TS:2020:2924

estaba disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuía y por ende la posibilidad que en un futuro se le encargasen más servicios, lo que equivaldría a perder empleo y retribución. Por último, los magistrados destacaron los nuevos indicios de laboralidad, a saber, la reputación online y el control por geolocalización. Independientemente que la empresa impartía instrucciones precisas sobre la modalidad de la prestación, también ejercía un control indirecto gracias al sistema de puntuación. Se trató de una suerte de poder oculto de la dirección empresarial, pero no por ello menos intenso o relevante que el que se ejerce mediante métodos tradicionales. Igualmente, el Alto Tribunal enfatizó que el control por GPS habilitaba a la empresa para el ejercicio de ese control empresarial<sup>44</sup>.

Por su parte, en la sentencia dictada por la Suprema Corte del Reino Unido de fecha 19 de febrero de 2021, en autos *Uber BV and others vs. Aslam and others*, se determinó el carácter laboral de la relación entre el conductor del automóvil y la empresa Uber. Los fundamentos principales de dicha sentencia, para considerar la naturaleza laboral de la relación, se basaron en las siguientes consideraciones:

a) la relación se analizó a la luz de los hechos fácticos, a los hechos ocurridos en la realidad y no del contrato de adhesión firmado entre el conductor y Uber. De esta manera, la Corte inglesa aplicó el principio de primacía de la realidad, similar a la sentencia del Tribunal Supremo de España explicada *ut supra*,

b) en ningún momento de la relación, el trabajador tuvo la posibilidad de fijar el valor de los viajes, encontrándose sólo habilitado a cobrar una suma inferior, y no superior, a la indicada por la plataforma. En ese hipotético caso, el descuento corría a cargo del trabajador ya que la empresa percibía el monto determinado, sin descuento.

c) la Corte consideró imposible que Uber pudiera cumplir con su objetivo societario sin el servicio brindado por éstos. En consecuencia, estimó la plena integración del conductor en dicha empresa,

d) en realidad, el conductor no era plenamente libre de aceptar o no los viajes que se le asignaban por la plataforma, dado que al no aceptarlos implicaba recibir una menor calificación y cuanto más baja, menor era la cantidad de viajes asignados. La importancia de la calificación incluso llegaba al punto de suspender o bloquear temporalmente al conductor si la misma se situaba por debajo de cierto margen que establecía unilateralmente la empresa y;

e) Uber indicaba al conductor la manera en que debía relacionarse y comportarse con el pasajero, buscando acotar el intercambio de información entre ellos a lo mínimo posible de tal forma que continuara siendo cliente de la plataforma y no pase a ser un cliente del conductor<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. y PERES DÍAZ, D. “Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 25 de septiembre de 2020. [ROJ: STS 2924/2020]” *Ars Iuris Salmanticensis*, 2021 **9**, pp. 462-465

<sup>45</sup>The United Kingdom Supreme Court *Uber BV and others (Appellants) vs. Aslam and others (Respondents) Case ID: UKSC 2019/0029* [en línea], 19 de febrero de 2021 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

En América, particularmente en Uruguay, el 11 de noviembre de 2019, el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6° Turno dictó sentencia en el marco de un juicio laboral promovido por un chofer de Uber, entendiendo que se trataba de un trabajador dependiente. En síntesis, a juzgar por el contenido y alcance del principio de primacía de la realidad, el Tribunal entendió que Uber era una empresa cuya actividad principal consistía en brindar servicios de transporte. En efecto, el fallo consideró que la plataforma o aplicación tecnológica que proporcionaba la empresa constituía la herramienta para el desempeño de la labor del conductor.

Ante la interposición de un recurso de apelación, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° Turno, el día 3 de junio de 2020 confirmó el decisorio. En síntesis, el Tribunal consideró intrascendente la determinación de la naturaleza de la actividad cumplida por Uber, en el sentido de dilucidar si se trataba de una empresa de tecnología o de una empresa propiamente de transporte. Sin embargo, a lo largo del recorrido argumental de la sentencia se desprende lo contrario. Efectivamente, al analizar la integración del chofer en la organización de la empresa, centró su énfasis en que el conductor no organizaba ninguna etapa del proceso productivo de Uber (el de transporte). De ese modo concluyó que el chofer constituía un eslabón del proceso productivo organizado y comandado por Uber y al que se sometía. En definitiva, se integraba a la empresa ocupando una función concreta que armonizaba con el propósito de Uber y que sin ella no existiría este negocio. El juzgador destacó la Recomendación N° 198 de la Organización Internacional del Trabajo como marco teórico normativo aplicable en todos aquellos casos en que existían controversias en la calificación de la relación jurídica que comprometía el trabajo. Dicha Recomendación admite la existencia de la relación de trabajo aún sin la subordinación en su concepto clásico, siempre que se detecten uno o varios indicadores por ella enunciados. Concretamente, puso énfasis en los siguientes: a) la integración del trabajador a la organización de la empresa, b) la realización del trabajo según instrucciones o bajo el control de otra persona, c) el trabajo realizado en beneficio única o principalmente de otra persona, d) la realización personal del trabajo en horario determinado en el lugar indicado o aceptado por quien ejecutaba la labor, e) el trabajo de cierta duración y continuidad, f) la disponibilidad del trabajador, g) el suministro de herramientas, materiales y maquinarias; h) la remuneración periódica, como la única o principal fuente de ingresos del trabajador, i) la entrega de prestaciones en especie como alimentación, vivienda y transporte, las vacaciones y el descanso semanal, j) el pago de los viajes que debía emprender el trabajador para ejecutar el trabajo y k) la ausencia de riesgos financieros para el trabajador.

El Tribunal, aplicando los indicios indicados *ut supra* en el caso en particular manifestó que Uber se benefició principalmente con el trabajo prestado por el chofer, que se verificó

---

Un análisis exhaustivo sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas en los quince países europeos actualizados al septiembre de 2021 se puede consultar en HIEBL, C. “Jurisprudencia sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas: análisis comparativo transeuropeo y conclusiones provisionales” (1 de octubre de 2021). [en línea] *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1 de octubre de 2021 [consulta: 13 de septiembre de 2022]. Disponible en: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3839603> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839603>

una integración del chofer a la organización de Uber y que el trabajo se realizó según las instrucciones o bajo el control de otra persona. En forma muy clarificadora, distinguió la actividad de un trabajador autónomo de la de un trabajador subordinado, indicando que el primero organiza la tarea y la ejecuta siguiendo sus decisiones, mientras que el segundo, tal como fue el caso del chofer, ejecutó los traslados conforme las instrucciones que surgieron del contrato previstas unilateralmente por Uber y también estaba sujeto a control por parte de dicha empresa. Asimismo, quedó comprobada la continuidad y retribución periódica y la existencia de un suministro de herramientas.

Complementando lo anteriormente señalado afirmó que la existencia de la relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo a los hechos relativos a la ejecución del trabajo conforme el principio de primacía de la realidad así como la remuneración del trabajador, independientemente de lo que las partes acordaron.

En definitiva, la sentencia efectuó una valoración de los indicadores “pro laboralidad” y del “anti laboralidad” en su conjunto, sopesando los argumentos en uno y otro sentido, para calificar al vínculo como una relación de trabajo dependiente. De ese modo, resolvió a favor del chofer basándose en los indicadores negativos de la laboralidad, a saber, a la ajenidad del trabajo, de organización del programa de acción, de mercado en el sentido de total imposibilidad de dominio de la demanda de los usuarios del servicio de transporte y la ajenidad en la determinación de la tarifa, su ajuste y sus cambios y los costos de cancelación del servicio por parte del usuario. Enfatizó en la ausencia de transparencia del algoritmo empleado por la empresa para gobernar la aplicación tecnológica, solo Uber lo conocía y dominaba, situación que no se compadecía con un vínculo societario como lo calificó la demandada. Como contracara el Tribunal expuso la ausencia de libertad propia de quien ejecuta obligaciones como consecuencia de un contrato comercial de servicios<sup>46</sup>.

En cuanto a los documentos regionales, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión Europea relativa al tema de la economía colaborativa, concluye que este novel tipo de economía engloba diferentes modalidades con retos específicos. A tales efectos diferencia entre la economía del acceso la cual pone en el mercado propiedades infrautilizadas, creando mayor oferta para los consumidores y un uso más eficiente de los recursos. Por su parte, en la economía bajo demanda se atomiza la fuerza de trabajo creando más flexibilidad, pero aumentando el riesgo de precarización laboral. Y en la *gift economy*, o economía del regalo se comparten bienes y servicios de manera altruista. Teniendo en cuenta dicha clasificación, recomienda a la Comisión Europea que centre especial atención en las plataformas digitales que sostienen una actividad lucrativa, a fin de regular y armonizar dicha actividad y garantizar un *level playing field*. Concretamente, resulta imperativo redefinir el concepto de subordinación jurídica de cara a la dependencia económica de los trabajadores y garantizar los derechos

---

<sup>46</sup> ROSENBAUM CARLI, F. “Reciente jurisprudencia sobre el trabajo desarrollado mediante plataformas digitales en el Uruguay” [en línea] Opinión y crítica sobre el derecho del trabajo, 28 de agosto de 2020 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/08/reciente-jurisprudencia-sobre-el.html>

laborales con independencia de los formatos que adopte la actividad. En el marco del pilar europeo de derechos sociales, el Comité respalda la revisión del marco jurídico para garantizar las condiciones laborales justas y una adecuada protección social<sup>47</sup>.

Sobre la base de la Comunicación de la Comisión Europea del 2016, el Parlamento Europeo, en su Resolución del 15 de junio de 2017, sobre “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”, insta a los Estados a regular esta nueva economía otorgando, de esa manera, seguridad jurídica, contribuyendo a facilitarla y promoverla en lugar de restringirla. Resalta, por otra parte, que no deben ser considerada como una amenaza y que, si bien determinadas partes de la economía colaborativa están cubiertas por normativas, otras partes podrían encontrarse en zonas grises, al no estar siempre claro la normativa de la Unión aplicable. Por tanto, se hace necesario el dictado de un marco legal regulatorio uniforme para todos los países de la Unión.

Con referencia a los derechos laborales, señala que la economía colaborativa ofrece nuevas oportunidades de acceso al empleo para todos los usuarios, en especial para los trabajadores por cuenta ajena, los desempleados y los excluidos del mercado laboral. No obstante, en determinadas circunstancias, puede derivar en situaciones de precariedad. Ante estas realidades, subraya la necesidad de que el mercado laboral sea flexible y que los trabajadores gocen de seguridad económica y social, conforme a las costumbres y tradiciones de los Estados miembros. Es necesaria la protección de los derechos de los trabajadores en los servicios colaborativos, ante todo el derecho a organizarse, a emprender acciones colectivas y a negociar convenios colectivos, ya que todos los trabajadores de la economía colaborativa son, o bien trabajadores por cuenta ajena o bien trabajadores por cuenta propia. Para hacerla efectiva, insta a los Estados miembros a que lleven a cabo inspecciones laborales suficientes en las plataformas en línea e impongan sanciones en caso de infracción de la normativa, especialmente en lo que se refiere a las condiciones laborales y de empleo. Finalmente considera de suma importancia asegurar para los trabajadores la portabilidad de las evaluaciones y calificaciones, que constituyen su valor en el mercado digital, así como facilitar la transferibilidad y acumulación de las mismas en las diferentes plataformas al tiempo que se respetan las normas relativas a la protección de datos y la privacidad de todas las partes implicadas. Contempla también la posibilidad que se produzcan prácticas desleales y arbitrarias en las evaluaciones en línea, lo que puede afectar a las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales, así como su capacidad para conseguir empleo<sup>48</sup>.

En Europa se evidencia una fuerte preocupación tanto por la calidad como por las condiciones laborales de los trabajadores en plataformas digitales, fundamentalmente con

---

<sup>47</sup> COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Una Agenda Europea para la economía colaborativa. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 10/3/2017, pág. 2 y 6.

<sup>48</sup> PARLAMENTO EUROPEO Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa, párr. 37 y 39 [en línea] [fecha de consulta: 29 de septiembre de 2021] Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_ES.pdf)

temas como la falta de opciones de prestación por enfermedad y el acceso limitado a las prestaciones por desempleo o a los regímenes de ayuda a la renta.

Con este norte, es que recientemente, el 17 de marzo de 2022, la Unión Europea propuso una Directiva para proteger los derechos de los trabajadores de plataformas digitales. La misma se basa en la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, del 9 de diciembre de 2021<sup>49</sup>.

Por regla general, las plataformas consideran a sus trabajadores como por cuenta propia. En la mayoría de los sistemas jurídicos europeos, esto significa que casi no gozan de protección laboral, como los derechos de negociación colectiva, la protección de la salud y la seguridad, tiempo de descanso garantizado y vacaciones retribuidas, el salario mínimo nacional o sectorial (cuando proceda), prestaciones de desempleo, enfermedad y asistencia sanitaria, permiso parental, derechos de pensión y prestaciones relacionadas con accidentes y enfermedades laborales<sup>50</sup>.

Partiendo de la base que el trabajo en plataformas digitales es una forma de empleo en el que las organizaciones o las personas se sirven de una plataforma en línea para acceder a otras organizaciones o personas con el fin de solucionar problemas concretos o de ofrecer servicios específicos a cambio de una retribución, se diferencian dos situaciones. Por un lado, la mayoría de las personas que trabajan a través de plataformas digitales son verdaderos autónomos, pero por otro, se calcula que 5,5 millones fueron erróneamente clasificados como tales.

En consecuencia, la propuesta de Directiva tiene por objeto garantizar que a las personas que trabajan a través de plataformas digitales se les conceda la situación laboral legal que corresponda a su modalidad de trabajo real. Para determinar la verdadera naturaleza de la labor prestada, proporciona una lista de verificación a efectos de determinar si la plataforma es o no un empleador.

Como principio general, presume jurídicamente que la plataforma es un empleador si cumple al menos dos de los siguientes criterios:

- a) determina el nivel de remuneración o establece límites máximos;
- b) supervisa la ejecución del trabajo por medios electrónicos;

---

<sup>49</sup> Para ampliar sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, véase TODOLÍ SIGNES, A. “Propuesta de Directiva Europea sobre el trabajo en plataformas digitales. Comentario breve” [en línea] *Argumentos en Derecho laboral*, 9 de diciembre de 2021 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://adriantodoli.com/2021/12/09/propuesta-de-directiva-europea-sobre-el-trabajo-en-plataformas-digitales-comentario-breve/> y GIL OTERO, L. “Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas” *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 2022, **12**, n°1, pp. 89-121

<sup>50</sup> COMISIÓN EUROPEA *La UE propone una Directiva para proteger los derechos de los trabajadores de plataformas digitales* [en línea] 17 de marzo de 2022. Web oficial de la Unión Europea [consulta: 12 de septiembre de 2022]. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17\\_es](https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_es)

c) restringe la libertad de elegir las horas de trabajo o los periodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos;

d) establece normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;

e) restringe la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.

Para que se lo considere trabajador por cuenta ajena y, por consiguiente, disfrutar de los derechos laborales y sociales, se debe cumplir al menos dos de los criterios enumerados a continuación:

- a) un salario mínimo (si existe);
- b) negociación colectiva;
- c) tiempo de trabajo y protección de la salud;
- d) vacaciones retribuidas;
- e) mejor acceso a la protección contra accidentes laborales;
- f) prestaciones por desempleo y enfermedad;
- g) pensiones de vejez de tipo contributivo.

Sin embargo, las plataformas pueden impugnar esa clasificación, pero deben demostrar inexistencia de la relación de dependencia. Indirectamente, estas medidas también beneficiarían a las plataformas, debido a la mayor seguridad jurídica, a la reducción de los gastos procesales y a la facilitación de la planificación empresarial.

Como estas plataformas digitales utilizan sistemas algorítmicos para organizar y gestionar a las personas que realizan el trabajo a través de sus aplicaciones o sitios web, es muy común que los que cumplen con esa labor, carezcan de información sobre el funcionamiento de los algoritmos y la toma de decisiones. Por ello la Directiva tiene por objeto: aumentar la transparencia en relación con el uso de algoritmos por parte de las plataformas digitales de trabajo; garantizar la supervisión humana de las condiciones de trabajo; dar derecho a impugnar las decisiones automatizadas (tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los verdaderos autónomos) y brindar transparencia y trazabilidad a esta modalidad de trabajo.

Generalmente, las autoridades nacionales suelen tener dificultades para acceder a los datos de las plataformas y a las personas que trabajan a través de ellas, situación que se complica aún más cuando las plataformas operan en varios Estados miembros, ya que no queda claro dónde se realiza el trabajo y quién lo lleva a cabo.

Esta Directiva pretende aportar más transparencia a las plataformas, pues aclara las obligaciones vigentes sobre la necesidad de declarar el trabajo a las autoridades nacionales y pide a las plataformas que pongan a disposición de las autoridades nacionales

información fundamental sobre sus actividades y sobre las personas que trabajan a través de ellas<sup>51</sup>.

A nivel estadual, se presentaron diferentes iniciativas y proyectos de leyes en pos de una regulación efectiva de este tipo de tareas y dotar a las empresas de seguridad jurídica.

Por ejemplo, en Italia, en noviembre de 2019, se promulgó la Ley 128/2019, intitulada la regulación del trabajo a través de plataformas digitales. En primer lugar, confirma el carácter autónomo en el que se basa este trabajo al reconocer explícitamente la autonomía a nivel formal y los elementos característicos para que exista esa relación: la posibilidad de aceptar o rechazar entregas, la falta de una dirección jerárquica de la empresa sobre el trabajador y la necesidad de una retribución no exclusivamente determinada por el tiempo de conexión. Sobre esta base, la ley crea una doble vía de protecciones, dependiendo de si la relación entre el trabajador y la plataforma es permanente o no. Así es como diferencia entre una relación continua, a la cual califica como contrato laboral, pero si no lo es, se tratará de una relación por cuenta propia con derechos reforzados y mayor seguridad jurídica.

De este modo, la precitada ley establece como principio general que los *riders* son trabajadores por cuenta propia, admitiendo, por excepción, que también puedan existir situaciones en que deban ser considerados como trabajadores por cuenta ajena. El elemento diferencial entre considerar a un *rider* como trabajador por cuenta ajena o propia se basa en que la colaboración en la plataforma sea principalmente personal y continua. Cuando los servicios que preste el *rider* reúnan dicha nota de que sean realizados de forma personal y continua, deberá ser considerado como trabajador por cuenta ajena, aplicándose las normas y la protección laboral correspondiente. El problema reside en la ausencia de una definición de lo que cabe entender por personal y continua.

La segunda parte de la Ley 128/2019 se refiere a aquellos *riders* que no trabajan de manera permanente, a los que califica como autónomos reforzándoles con una serie de derechos individuales, a saber:

a) los contratos deben ser por escrito y contener toda la información sobre los derechos, protección y seguridad de los mensajeros,

b) los criterios para determinar los ingresos de los *riders* deben definirse mediante convenios colectivos firmados por sindicatos y asociaciones empresariales representativas dentro del plazo de un año a partir del momento en que se aprueba la ley. Si no se firma ningún acuerdo, los *riders* deberán ser retribuidos por hora y no podrán operar como autónomos,

c) a los mensajeros, les asigna una bonificación de al menos el 10% por trabajos nocturnos, por prestar servicio los fines de semana y en condiciones meteorológicas adversas,

---

<sup>51</sup> CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA *Normas de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales* [en línea] 6 de agosto de 2022 [consulta: 12 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/platform-work-eu/>

d) expresamente prohíbe la exclusión de la plataforma o la reducción del acceso a horas debido a la negativa de ejecutar un pedido, vale decir, establece políticas de no discriminación y;

e) desde febrero de 2020, todos los *riders* cuentan con un seguro público contra lesiones en el trabajo, independientemente de su marco contractual.

Por su parte, Francia hace diez años comenzó a adaptar su legislación laboral a nuevos entornos de trabajo y empleo atípico. La Ley de Modernización de la Economía francesa n° 2008-776, crea una nueva figura, denominada *auto-entrepreneur* y establece una serie de medidas destinadas a agilizar los trámites necesarios para iniciar esa nueva actividad empresarial con especial incidencia en el sector de plataformas digitales. En diciembre de 2019, el Gobierno francés modificó esta ley por la inclusión, en el artículo 20 de la Ley de Movilidad, de un estatuto de trabajo conocido como “Carta Social”. Esta modificación busca consolidar una solución para el trabajo en plataformas dirigida a incrementar la seguridad jurídica para empresas y trabajadores, así como dar mayor protección y coberturas a estos últimos. A partir de esta “Carta Social”, las empresas deben fijar una carta de derechos que debe contener estos ocho capítulos:

1) Libertad de conexión a la plataforma.

2) Retribuciones dignas por los servicios realizados conforme a criterios socioeconómicos fijados por las autoridades.

3) Medidas de formación profesional y ocupación de los trabajadores.

4) Medidas de protección y seguridad destinadas mejorar las condiciones laborales, prevención de riesgos laborales a los que puedan estar expuestos los trabajadores debido a su actividad y protección al trabajador en casos de daños a terceros.

5) Condiciones de intercambio de información y diálogo entre la plataforma y los trabajadores sobre las condiciones de ejercicio de su actividad profesional.

6) Mecanismos eficaces de información al trabajador sobre cualquier cambio relativo a las condiciones para el desempeño de su actividad profesional.

7) Fijación de estándares de calidad del servicio en cada plataforma y las circunstancias que pueden conducir a la resolución de las relaciones entre la plataforma y el trabajador; y las garantías asociadas al mismo.

8) Las garantías adicionales de protección social negociadas por la plataforma y de las que puedan beneficiarse los trabajadores, en particular: cobertura del riesgo por fallecimiento, riesgos que afecten a la integridad física de la persona o relacionados con la maternidad, riesgos de incapacidad laboral o invalidez, riesgos de incapacidad, y la constitución de prestaciones en forma de pensiones de jubilación, asignaciones o bonificaciones de jubilación o fin de carrera. De esta forma, con la “Carta Social” cada plataforma establece la lista de beneficios, acciones formativas y otros elementos de la relación contractual con los trabajadores mediante una consulta a los trabajadores y una posterior homologación desde la autoridad competente.

Esta figura del *auto-entrepreneur* constituye una solución idónea para adaptar el status jurídico de los repartidores a la realidad digital y dotarles de mayores coberturas y protección. De esta forma, gozan de una serie de cobijos y beneficios que actualmente no tienen los autónomos, como en materia de accidentes de trabajo, de daños frente a terceros, protección en materia de prestaciones de la Seguridad Social y derecho a la formación y a una retribución digna; elementos de tutela muy similares a los que tiene un trabajador por cuenta ajena. Además, este trabajador no tiene exclusividad con ninguna plataforma, lo que le permite poder prestar servicios para varias de ellas, así como también, como suele ser en la práctica, que este trabajo sea una pequeña vía de ingresos, ya sea como complemento a otro trabajo o combinándolo con estudios. Constituye, en definitiva, una adaptación del trabajador autónomo económicamente dependiente a las actuales formas de prestación de servicios basados en las plataformas digitales.

En el ámbito americano, la Ley 5 de la Asamblea de California, sede de las principales plataformas digitales de la *gig economy*, se ha convertido en un hito en lo que se refiere a la clasificación laboral de los trabajadores de plataforma. Dicha Ley, conocida como AB 5, parte, al igual a la ley italiana, de la posibilidad de calificar a los *riders* como trabajadores por cuenta ajena o bien como trabajadores por cuenta propia o autónomos. La línea divisoria entre las dos modalidades se basa en la aplicación de los tres criterios o del test legal, conocido como prueba ABC, en la determinación de la calificación del trabajador, si es autónomo o no, cuyos aspectos a evaluar son:

a) que el trabajador esté libre del control y de la dirección de la entidad contratante en relación con el desempeño del trabajo, tanto formalmente como de hecho;

b) que el trabajador realice un trabajo que esté fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante; y

c) que el trabajador se dedique habitualmente a un comercio, ocupación o negocio establecido independientemente, de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la plataforma.

Debe resaltarse que este sistema legal traslada a la entidad contratante, vale decir, a la plataforma, la carga de probar que el trabajador es un contratista independiente y no un asalariado. Por tanto, es la empresa quien debe justificar los tres requisitos indicados, de tal manera que, si no consigue probar que concurren los mismos, es suficiente para considerar la existencia de una relación contractual asalariada a los efectos del obligado cumplimiento por parte de la empresa de la normativa laboral. De esta forma, si un trabajador es el que decide sus horarios de trabajo marcando las franjas horarias en las que desea prestar servicios, siendo libre de aceptar o rechazar pedidos, si el servicio que presta el trabajador no es el propio de la plataforma, como es el reparto de pedidos de comida, y si el trabajador se dedica habitualmente a un negocio independiente, similar al trabajo que realiza para la plataforma, sería un trabajador autónomo o contratista independiente. De hecho, es factible encontrar trabajadores que prestan sus servicios en una actividad y, de forma libre, deciden ofrecer sus servicios a una plataforma durante un

tiempo limitado como repartidor, actividad que no constituye su fuente de ingresos principal, calificándose, así como un trabajador autónomo<sup>52</sup>.

En Colombia un proyecto de ley presentado en 2018, pretendió regular el trabajo digital, introduciendo las nociones de economía digital, empresas de intermediación digital, trabajador digital y trabajo digital económicamente dependiente.

En igual sentido, en Chile, en 2019, se presentó un proyecto de ley ante la Cámara de Diputados chilena, relativo a la “Modernización laboral para la conciliación, trabajo, familia e inclusión” En primer lugar se refiere a los servicios prestados a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación, incorporando un nuevo artículo 8 bis al Código de Trabajo, dirigido a excluirlos del contrato de trabajo. De su lectura se puede inferir que, para que no exista una relación de trabajo, es necesario que la actividad de la empresa sea la de intermediación y que tal servicio sea ofrecido mediante una plataforma digital; que se verifique un vínculo entre dicha empresa con una persona natural, la cual debe prestar un servicio en el marco de ese vínculo sin obligación de exclusividad, con libertad para determinar la oportunidad y tiempo que se destinarán al mismo y que no sea de carácter personal y bajo dependencia y subordinación de la empresa intermediaria<sup>53</sup>.

En base a dicho proyecto, en septiembre de 2022 entró en vigencia la Ley N° 21.431 que modifica el Código del Trabajo chileno regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. La misma regula los servicios que prestan los trabajadores de dichas empresas.

En cuanto al ámbito de aplicación, abarca a las empresas de plataformas digitales de servicios, comprendiendo con tal denominación a aquellas organizaciones que a título oneroso administran o gestionan sistemas informáticos o tecnológicos ejecutables en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, a fin de permitir a trabajadores de esta plataformas la ejecución de servicios para los usuarios de dichos sistemas en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución o reparto de bienes o el transporte menor de pasajeros, entre otros.

Entre sus disposiciones faculta y regula la contratación de trabajadores dependientes o independientes para la ejecución de estos servicios, según presente o no un vínculo de subordinación o dependencia laboral y los demás requisitos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo. En el caso de trabajadores independientes, la empresa deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador y los usuarios, sin perjuicio de

---

<sup>52</sup>GARCÍA GONZÁLEZ, G. y POQUET CATALÁ, R. *Regulación Comparada. Aproximaciones Públicas al Trabajo en Plataformas*. [en línea] UNIR [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://grupoinvestigacion.unir.net/tresi/wp-content/uploads/sites/23/2020/10/REGULACION%20COMPARADAPLATAFORMAS-2.pdf>

<sup>53</sup> ROSENBAUM CARLI, F. “El trabajo en Plataformas Digitales y el Derecho del Trabajo” [en línea] Ponencia voluntaria en el XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Córdoba, Argentina, 2019 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: [https://www.academia.edu/40299735/EL\\_TRABAJO\\_EN\\_PLATAFORMAS\\_DIGITALES\\_Y\\_EL\\_DER\\_ECHO\\_DEL\\_TRABAJO](https://www.academia.edu/40299735/EL_TRABAJO_EN_PLATAFORMAS_DIGITALES_Y_EL_DER_ECHO_DEL_TRABAJO)

establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas.

Dentro de las normas comunes aplicables a los trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales de servicios enumera las siguientes:

a) obligación de informar el servicio ofrecido: consiste en el deber por parte de la empresa, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, de informar a sus trabajadores la identidad del usuario, el medio de pago y el lugar de realización del servicio, incluyendo el domicilio de entrega y destino del transporte según el caso;

b) protección de los datos del trabajador: estableciendo que los mismos son reservados y solo pueden ser utilizados por las empresas en el contexto de los servicios prestados, pudiendo ser liberados por medio de resolución judicial para los fines solicitados. Los trabajadores tienen derecho al acceso de sus datos, particularmente los relacionados con su calificación y demás que impacten en su desempeño, los que deberán ser entregados en quince días hábiles en un formato que permita su portabilidad informática. Expresamente obliga a dichas plataformas digitales a permitir a las autoridades competentes el acceso a la programación del algoritmo, la explicación de la forma de toma de decisiones, los datos de entrenamiento y demás factores relevantes para fines de fiscalización;

c) prohibición de discriminación por mecanismos automatizados: afirma que los algoritmos deberán respetar el principio de igualdad y las empresas están obligadas a adoptar medidas para evitar la discriminación entre trabajadores en la asignación de la labor, incentivos, remuneraciones y otros, medidas que deberán informar a los trabajadores. Se considerará discriminatoria la conducta aparentemente neutra de la plataforma cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores;

d) capacitación y elementos de protección: estas empresas deberán proporcionar a sus trabajadores capacitación en los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente, casco, rodilleras y coderas que cumplan con la normativa vigente para trabajadores que utilicen bicicleta o motocicleta, elementos que deberán ser devueltos al término de los servicios, y un seguro de daños a bienes personales que utilicen los trabajadores en la prestación del servicio con una cobertura mínima;

e) base de cálculo de indemnizaciones por término: considera como base de cálculo para las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término, la remuneración promedio del último año trabajado, excluyendo los meses no trabajados y teniendo en consideración los años de servicio. No obstante, si la indemnización por años de servicio que le correspondiere por aplicación del artículo 163 de Código del Trabajo fuere superior, se aplicará esta última;

f) derechos colectivos: faculta a los trabajadores a constituir organizaciones sindicales con sujeción a la ley. Si se trata de organizaciones sindicales que afilien a trabajadores independientes podrán negociar de manera directa, voluntaria y no reglada conforme al artículo 314 del Código del Trabajo.

Específicamente para los trabajadores dependientes estipula sobre los siguientes aspectos:

a) contrato de trabajo: deberá indicar la naturaleza de los servicios y sus términos y condiciones incluyendo el tratamiento de datos personales del trabajador y el impacto de las calificaciones de los usuarios; el método de cálculo de la remuneración y la forma y periodo de pago; la designación de un canal oficial para que el trabajador presente objeciones, reclamos o requerimientos respecto de pagos, registro y asignación de labores y la evaluación de clientes, el que debe ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere, debiendo contar con un lugar físico de atención, teléfono local y un representante asignado; la zona geográfica de los servicios, la que si queda a la libre voluntad del trabajador debe indicarse en el contrato la forma y momento en que se notificará el territorio donde se prestarán los servicios; los criterios transparentes y objetivos para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios. En cuanto a la jornada de trabajo, se podrá pactar que el trabajador distribuya su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades en cuyo caso se deberán indicar sus obligaciones una vez conectado y la antelación con que deberá informar su desconexión, o bien, se le podrá sujetar a las reglas generales de la misma.

b) jornada de trabajo: se considera jornada el tiempo transcurrido desde el acceso a la infraestructura digital hasta la desconexión voluntaria. Los trabajadores estarán exceptuados del descanso en días domingo y festivos conforme a las reglas del artículo 38 del Código del Trabajo. Los trabajadores que distribuyan libremente su jornada estarán sujetos igualmente al límite máximo de la jornada ordinaria semanal (45 horas) y diaria (10 horas) y a las normas de descanso semanal. Las empresas tecnológicas deberán implementar un mecanismo fidedigno de registro de la jornada conforme al artículo 33 del Código del Trabajo, el que deberá identificar claramente entre las horas de jornada pasiva y las horas de trabajo efectivamente realizado.

c) remuneración: los que distribuyan libremente su jornada podrán pactar remuneraciones por unidad de tiempo conforme a las reglas generales, o bien, por los servicios efectivamente prestados, por ejemplo, un porcentaje de la tarifa cobrada a los usuarios u otro parámetro objetivo. En este último caso, la liquidación de remuneraciones debe contener un anexo con el detalle de las operaciones y la forma de cálculo. En todo caso, la remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual, incrementado en un 20% a fin de remunerar los tiempos de espera o de trabajo no efectivo, debiendo la plataforma pagar la diferencia en caso de no alcanzar el mínimo establecido en la ley para el periodo de pago respectivo. La periodicidad de pago será la estipulada en el contrato y en su defecto la remuneración se pagará semanalmente.

Finalmente, y en cuanto a las normas aplicables a trabajadores independientes, se puede mencionar:

a) contrato de prestación de servicios: obliga a la forma escrita en lenguaje claro y sencillo y en castellano, indicando por lo menos la individualización de las partes; los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios y demás

incentivos pecuniarios; los criterios transparentes y objetivos para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios; la zona geográfica de los servicios o su forma de determinación, entendiéndose a falta de estipulación que queda a libre voluntad del trabajador; las reglas de protección de datos personales del trabajador; los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa; la designación de un domicilio en el país para efectos de comunicaciones y notificaciones; la designación de un canal oficial para objeciones, reclamos o requerimientos en iguales términos que para trabajadores dependientes; las causales de terminación del contrato, forma de comunicación, plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma para reclamar; y las condiciones generales de la prestación de los servicios y demás pactos que se acuerden. La empresa solo podrá habilitar al trabajador en sus sistemas una vez que acepte expresamente el contrato, debiendo informar y aceptar cualquier modificación para ser aplicable. Está obligada también a entregar una copia física o electrónica del contrato al trabajador, y mantener otra copia a disposición de las partes en el sistema informático para su lectura y descarga por parte del trabajador.

b) honorarios y tratamiento tributario y de seguridad social: la plataforma digital está obligada a pagar los honorarios dentro del respectivo periodo de pago que no podrá exceder de un mes, debiendo entregar y facilitar el registro de la información de pago y los aspectos operativos necesarios. Los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores al ingreso mínimo mensual dividido por 180, y aumentado en un 20%, debiendo pagar la diferencia en caso de no alcanzar el mínimo en el periodo de pago respectivo. El tratamiento tributario de los honorarios será similar al de los ingresos provenientes de profesiones liberales. Las empresas deberán exigir que el trabajador extienda la documentación tributaria que corresponda y el trabajador tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social.

c) obligación de desconexión: la empresa deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo de 12 horas continuas dentro de un periodo de 24 horas y no podrá efectuar desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo de un servicio ofrecido o la no conexión en un determinado periodo.

d) aviso previo de terminación: el trabajador que ha prestado servicios continuos por 6 meses o más deberá recibir con al menos 30 días de anticipación la comunicación del término del contrato por escrito, salvo en caso de conductas descritas en el contrato que constituyan incumplimiento grave del trabajador.

f) derechos fundamentales: la plataforma deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador. Los que hayan prestado servicios efectivos durante los últimos 3 meses por al menos 30 horas promedio cada semana, podrán interponer denuncia de conformidad al procedimiento de tutela regulado en el Código del Trabajo en caso de vulneración de derechos fundamentales o terminación antisindical<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup>AITKEN, O, CORTI, F, ARCE, F y BALIC, C. “Entra en vigencia ley que regula el contrato de trabajadores de plataformas digitales de servicios” [en línea] 21 de septiembre de 2022. *Abogados.com.ar*

En Uruguay, en agosto de 2022, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presentó un Anteproyecto de ley para la regulación del trabajo mediante plataformas digitales de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros. El mismo procura establecer niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras. En primer lugar, entiende por plataforma digital los programas y procedimientos informáticos de las empresas que independientemente de su lugar de establecimiento, contactan a clientes con trabajadores, facilitando los servicios de entrega de bienes o transporte de pasajeros dentro del territorio nacional.

Expresamente admite la posibilidad que la vinculación entre las plataformas digitales y las personas que presten trabajo mediante las mismas podrá ser en ambas modalidades, tanto en calidad de independientes o autónomos como dependiente.

A tales efectos, se desarrollan reglas comunes para ambos tipos de vinculación, y luego reglas y requisitos particulares para cada una. Como reglas comunes que deben ser cumplidas por parte de las plataformas, independientemente de la naturaleza jurídica de la vinculación, pueden destacarse las siguientes:

a) transparencia de los algoritmos y sistemas de monitoreo: en este aspecto se deben respetar los principios de igualdad y no discriminación. A su vez, el trabajador, ya sea dependiente o independiente, debe informarse respecto a los sistemas de seguimiento, y toma de decisiones,

b) acceso a determinada información y derecho a la explicación: obliga a las empresas a facilitar la información cuando sea exigida por los trabajadores vinculada con la decisión tomada o respaldada por sistemas automatizados de decisiones,

c) reputación digital y datos: establece expresamente el derecho a la intangibilidad de la reputación digital de los trabajadores, a efectos de proteger su dignidad y honor,

d) términos y condiciones de la contratación: señala que los términos y condiciones para la utilización de la plataforma digital deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso para el trabajador, prohibiéndose por ejemplo las cláusulas abusivas,

e) competencia y jurisdicción: fija la competencia de los tribunales de la República Oriental del Uruguay siempre que el trabajador sea el reclamante y se domicilie en Uruguay,

f) condiciones y herramientas de trabajo: las herramientas para la prestación de trabajo, podrán ser provistas total o parcialmente por la plataforma digital, pero ello no implica que sea obligatorio, sobre todo para los casos de vinculaciones de índole independiente y;

---

[consulta: 21 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://abogados.com.ar/entra-en-vigencia-ley-que-regula-el-contrato-de-trabajadores-de-plataformas-digitales-de-servicios/31305>

g) capacitación: impone a las empresas la obligación de capacitar a los trabajadores sobre normas de tránsito, salud e higiene respecto a la actividad a desarrollar.

En cuanto a las condiciones particulares para el trabajador dependiente, establece específicamente que:

a) el tiempo de trabajo se inicia desde el momento en que el trabajador se encuentra en disposición de la empresa, a partir del logueo, considerándose por ello, el acceso a la plataforma mediante el código personal de cada trabajador,

b) la retribución mínima del trabajador puede ser fijada tanto por tiempo de trabajo, producción o destajo y;

c) con respecto a los descuentos y retenciones salariales, únicamente se permiten los habilitados por la Ley N° 17.829, quedando prohibidos los descuentos vinculados a la propia actividad.

El Anteproyecto normativo también establece ciertas condiciones particulares para los trabajadores autónomos, a saber:

a) cobertura frente accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: establece expresamente que los trabajadores autónomos de plataformas queden incluidos dentro de la Ley N° 16.074 por lo cual, tendrán cobertura ante accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, aun no siendo considerados trabajadores dependientes,

b) beneficios de seguridad social: estos trabajadores podrán optar entre registrarse por la modalidad de monotributo u otras formas jurídicas para tributar sus servicios que existan en la normativa vigente y;

c) negociación colectiva: los trabajadores autónomos tendrán libertad sindical, así como negociar colectivamente, pudiendo celebrar acuerdos colectivos que regulen aspectos más favorables que los propuestos.

Como disposiciones generales finales, en el último capítulo, establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, será el competente para verificar y controlar el cumplimiento de la ley, facultándose a la Inspección General a practicar inspecciones, intimaciones y otras diligencias. Y las infracciones de la ley quedan abarcadas por la Ley N° 15.903 vinculadas al incumplimiento de normas laborales<sup>55</sup>.

En otros países, como por ejemplo en Dinamarca, Noruega, Suecia o Austria, se han negociado acuerdos colectivos entre las plataformas digitales y los prestadores del servicio, con un alcance dispar en atención a la condición, laboral o independiente, de la prestación del servicio. En dichos pactos se han fijado condiciones mínimas para el desarrollo de su trabajo y una protección y tutela cualificada. Se salva, de este modo, la

---

<sup>55</sup> LASARTE, F. “Anteproyecto de ley sobre trabajo conductores y riders mediante plataformas digitales” [en línea] *Pérez del Castillo & Asociados*, 16 de agosto de 2022 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://www.pdelc.com.uy/espanol/anteproyecto-de-ley-sobre-trabajo-conductores-y-riders-mediante-plataformas-digitales-7?nid=323>

rigidez legislativa a través de acuerdos colectivos que permiten ordenar de forma autónoma y flexible la prestación del servicio a través de las plataformas.

Particularmente, en España, se promulgó, el 28 de septiembre de 2021, la Ley 12/2021, que toma lo dispuesto en el Real Decreto-ley 9/2021 conocido como *Ley Riders*. La norma incide sobre el Estatuto de los Trabajadores ya que añade la Disposición Adicional 23 que tiene como efecto la inclusión en la relación laboral de un sector concreto, el de los servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Se trata de un “refuerzo de la laboralidad” frente a la interpretación por la jurisprudencia de los indicios de ajenidad y dependencia, una referencia prácticamente constitutiva del vínculo jurídico laboral que liga a la persona trabajadora con la empresa de plataforma digital.

Sin embargo, para que opere la presunción establecida se requiere que las actividades sean de reparto o distribución; que la empleadora ejerza facultades de dirección de forma directa o implícita a través de una plataforma digital y que se use un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo.

Es de destacar que la antedicha presunción de laboralidad, *iuris tantum* para la mayoría de la doctrina, implica el desplazamiento de la carga de la prueba sobre la no laboralidad de la misma a los empresarios, de manera que deben refutar la condición de trabajadores que se presume legalmente para quienes prestan sus servicios en las plataformas de reparto y entrega de cualquier producto de consumo o mercancía<sup>56</sup>.

Uno de los elementos más novedosos aportados por dicha normativa consiste en la reducción de intensidad del poder de dirección como elemento necesario para la calificación como laboral de un trabajador. De esta manera, el requisito de dependencia jurídica se considera cumplido siempre que las facultades de organización, dirección y control del empresario se ejerzan a través de un algoritmo, pudiendo ser en forma directa, indirecta o implícita. Es de notar que siempre que el algoritmo determine u oriente las condiciones de la prestación del servicio o las condiciones de trabajo se entenderá que se cumple el requisito de dependencia jurídica necesario para la laboralidad. Entonces, no se exige que la empresa concrete las condiciones exactas de la prestación de servicios del trabajador, sino que permita una multiplicidad de opciones entre las que el repartidor pueda optar ya que el hecho de que las opciones hayan sido presentadas y determinadas conforme a los deseos de la empresa dueña de la plataforma será suficiente para entender que se está ante un ejercicio (indirecto o implícito) del poder de dirección. En el mismo sentido, si el algoritmo fija una serie de opciones para que el consumidor final elija, implicando consecuencias para el trabajador, también se cumplirá el requisito de dependencia jurídica. Aunque sea el consumidor final el que realice la elección, lo hará

---

<sup>56</sup> BAYLOS, A. “La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2022, **40**, n°1, pp. 95-113

dentro de un sistema decidido por el empresario, dueño de la plataforma, lo que implicará que está realizando un ejercicio indirecto o implícito de su poder de dirección siempre que repercuta en el trabajador. No menos importante es el establecimiento de la obligación de las empresas que usen algoritmos que puedan tener efectos sobre las condiciones laborales de informar de ello a los representantes de los trabajadores. Así, el comité de empresa tendrá derecho a conocer, no solamente si existe algún algoritmo que tome decisiones o influya en las condiciones de trabajo, acceso o mantenimiento del empleo, sino también a saber los parámetros, reglas e instrucciones de funcionamiento de dicho algoritmo o sistema de inteligencia artificial. Es importante señalar que esta obligación se incluye para todo tipo de empresas y para todo tipo de sectores. Dado que los derechos de información de los representantes de los trabajadores son generales sobre el uso del algoritmo y no respecto a una concreta decisión -o uso individual del algoritmo, al parecer los derechos de información se limitarán a una explicación *ex ante* y general de los parámetros reglas e instrucciones con los que el algoritmo está diseñado para la toma de decisiones. Una cuestión sobre la que la normativa nacional guarda silencio es sobre si la empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores del uso que se vaya a dar a ese algoritmo y de las consecuencias que pueda tener. Se plantea la duda de si la empresa estará obligada a informar respecto a si el algoritmo se usará para procesos de selección, evaluación de trabajadores, ascensos, despidos, o cuál será el nivel de intervención del algoritmo en estas materias. Tampoco parece que la redacción actual del nuevo apartado obligue a la empresa a identificar qué información ha suministrado al algoritmo para que pueda tomar sus decisiones<sup>57</sup>.

## 2. Jurisprudencia laboral argentina

El 31 de agosto del 2021, la jueza Viviana Mariel Dobarro, a cargo del Juzgado Nacional del Trabajo N° 21, en los autos caratulados “Bolzán, José Luis c/ Minieri Saint Beat, Guillermo Mariano y otros s/ despido” sentó un importante precedente en cuanto a la calificación de la relación jurídica entre la plataforma VTC Cabify y los conductores registrados en dicha app.

La controversia que originó dicho pronunciamiento se produjo en virtud de la demanda del Sr. José Luis Bolzán, contra Cabify S.A., Guillermo Mariano Minieri Saint Beat y contra Juan De Antonio, por el cobro de \$769.891,58 en concepto de las indemnizaciones y rubros salariales adeudados. En efecto, el actor alegó que, el 2 de diciembre de 2016, ingresó a trabajar a las órdenes de la sociedad demandada, que desarrolló funciones de chofer con vehículo, cumplió con la carga horaria fijada y percibió la remuneración por la labor realizada, previa facturación. En abril de 2017 inició sus reclamos, exigiéndole a la empresa que regularizara su situación laboral y después de varios intercambios telegráficos se consideró despedido, intimando al pago de lo debido sin resultado.

Por su parte, Cabify S.A contestó la demanda incoada negando genérica y detalladamente todos y cada uno de los hechos expuestos. Afirmó que no existió entre las partes vínculo

---

<sup>57</sup> TODOLÍ SIGNES, A. “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de la información de los algoritmos” *IUSLabor* 2021, n° 2, pp. 28-65 ISSN 1699-2938

laboral alguno bajo relación de dependencia. Por el contrario, adujo la existencia de una relación contractual, por la cual el actor le brindaba sus servicios a la accionada y solicitó el rechazo de la acción, con costas. En los mismos términos y en su carácter de presidente de la sociedad demandada contestó Guillermo Mariano Minieri Saint Beat. Y con respecto a Juan De Antonio, la demanda se consideró no presentada por improcedente.

La magistrada evaluó que no se presentaba controversia entre las partes sobre la prestación de servicios proporcionados por el actor con su propio vehículo para cubrir los viajes solicitados por los usuarios de la empresa demandada. La cuestión que sí correspondía dilucidar se centraba en los alcances de lo peticionado por el actor y, ante todo, concernía analizar la naturaleza de la vinculación entre las partes.

En tal sentido y de conformidad con lo establecido en el artículo 377 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Argentina, a cada una de las partes le incumbe acreditar los extremos invocados en sus presentaciones. Entonces, el actor debía comprobar la existencia de una verdadera relación laboral, mientras que la contraria debía probar que el vínculo era comercial y no laboral, en donde el marco contractual fue el acordado oportunamente y ambas partes obtuvieron su provecho bajo su propio costo y beneficio, vale decir con independencia debida.

De tal manera, la demandada afirmó que el actor facturaba por dichos servicios en concepto del ejercicio de una actividad autónoma e independiente. En refuerzo de su postura añadió que, conforme el contrato celebrado entre las partes, se desprendía que el actor no estaba obligado a cumplir con un mínimo de horas trabajadas, ni sometido a subordinación alguna.

La jueza, sentado lo expuesto, se refirió a la Ley de Contrato de Trabajo Argentina, que en su artículo 23, establece una presunción *iuris tantum*, vale decir que presume la existencia de una relación laboral dependiente por el solo hecho de prestar servicios a favor de otro, salvo que se demuestre lo contrario<sup>58</sup>.

En cuanto a la interpretación del precitado artículo, la doctrina mayoritaria entiende que, desconocida la relación laboral pero admitida la prestación de servicios, invocándose una causa jurídica ajena a un contrato de trabajo, se impone que quien lo afirma, cargue con la prueba tendiente a demostrar que dicha prestación no fue efectuada bajo relación de dependencia. La misma presunción opera cuando la persona que realiza el trabajo no puede ser calificada como empresario, vale decir, como el que dirige la organización por sí o por medio de otros, con el que los demás integrantes se relacionan jerárquicamente<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Textualmente dispone: “**Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo.**

*El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.” Véase: Leyes del Trabajo. Buenos Aires: Editorial Bregna, 1978, pág. 190*

<sup>59</sup> VÁZQUEZ VIALARD, A *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tomo I, 2º Edición actualizada. Buenos Aires: Astrea, 1984, pág. 136)

Reviste de suma importancia desentrañar el sentido de la dependencia en materia laboral ya que constituye uno de los conceptos jurídicos de dificultosa delimitación. Tan es así que la propia Ley de Contrato de Trabajo no lo define explícitamente, sino que hace expresa alusión- pero sin determinarla- y únicamente se limita a resaltar la relación jerárquica existente entre las partes. Fue el Tribunal Superior de la provincia de Córdoba quien señaló que “ *la dependencia laboral es el status jurídico en que se encuentra el trabajador incorporado a una empresa (total o parcialmente ajena), que aporta su energía o capacidad de trabajo para alcanzar los fines de ésta, cediendo de antemano la disposición del producto final logrado, por lo que se hace ajena a los riesgos y en virtud del cual recibe una remuneración y se compromete a acatar órdenes e instrucciones que se impartan en pos de trabajo y organización dispuesta por el empresario...* ”<sup>60</sup>.

La definición transcripta *ut supra* es la que la jueza Viviana Mariel Dobarro adoptó en la precitada sentencia. Afirmó que la litis consiste en servicios brindados por el actor, en su calidad de conductor con su propio coche ante viajes solicitados por los usuarios de la aplicación de la sociedad demandada. Precisamente el objeto comercial de la empresa y el objeto de su explotación comercial radican en proveer dicho servicio. A su entender, efectivamente tal servicio lo fue en el marco de una relación de dependencia con la accionada, más allá de las formas, denominación y apariencia jurídica otorgada por las partes contratantes a la vinculación, en virtud del principio de la primacía de la realidad.

Además de lo establecido por la magistrada y en virtud de las nuevas modalidades del contrato se puede agregar que la definición de dependencia fue evolucionando. En efecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina diferenció claramente el contrato de trabajo, del trabajo autónomo, poniendo énfasis en el concepto de “relación de dependencia”, en línea con el nuevo Código Civil y Comercial que distingue los contratos de servicio y de obra con el contrato de trabajo. El máximo Tribunal interpretó que el Hospital Italiano y el profesional anestésista no se encontraban vinculados por una “relación de dependencia”, ya que la demandada era ajena al pago y fijación de los honorarios del profesional, lo que implicaba la asunción del riesgo como propio, sumado al hecho de utilizar elementos, insumos y descartables propios<sup>61</sup>.

Y la Organización Internacional del Trabajo, en su Recomendación N° 198 sobre la relación de trabajo ha establecido una serie de indicios a tener en cuenta tanto en la legislación nacional como los jueces a la hora de determinar la relación de dependencia, a saber:

1. Que el trabajador realice su labor según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo;

---

<sup>60</sup> TSJ de Córdoba/Argentina/ Sala Laboral de 22 de octubre de 1993, *Graneros, Luis A. c/ Ceballos de Lizio, Lidia y otros*, LLC 1994, 550.

<sup>61</sup> CSJN/Argentina de 19 de febrero de 2015, “*Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires, Hospital Italiano s/ despido*”, C.1468, Id SAIJ: FA15000002.

que el trabajo sea de cierta duración y continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador.

2. Que la remuneración periódica abonada al trabajador constituya su única o la principal fuente de ingresos; que se le reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; que no existan riesgos financieros para el trabajador<sup>62</sup>.

Retomando la sentencia objeto del artículo, la jueza laboral también centró su fundamentación en el principio laboral de primacía de la realidad, donde prevalecen los hechos por sobre la simple formalidad documental. Desde esa perspectiva, advirtió que el demandado admitió la prestación de servicios del actor, negando la naturaleza laboral, pero en ningún momento explicó ni fundamentó la razón por la cual el vínculo tendría una naturaleza jurídica diferente. La magistrada calificó de aspectos formales lo alegado por la sociedad demandada, esto es que el actor contara con vehículo propio, que emitiera facturas, que estuviese inscripto como monotributista, que el actor cobrara el 75% del valor del viaje mientras que la empresa el 25%. Consideró que la descripción del servicio prestado no era jurídicamente diferente a la relación invocada por la actora ya que la existencia o no del contrato de trabajo como tal, depende de la naturaleza del vínculo que unía a las partes resultando indiferente la denominación que le hayan asignado. La Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 21, subraya la indiferencia del *nomen iuris* al establecer la existencia de un contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que se verifiquen las dos prestaciones que la tipifican como figura jurídica.

Párrafo siguiente analizó la procedencia de la teoría de los actos propios invocada por los demandados con respecto al actor. Y concluyó, conforme el artículo 14 bis de la Constitución Nacional<sup>63</sup> y los tratados internacionales con jerarquía constitucional le asignan a la persona trabajadora un doble orden de protección, que en el ámbito laboral era de aplicación restrictiva. En virtud de la desigualdad que generalmente existía entre las partes contratantes, consideró que se configuraba la situación contemplada en el artículo 14 de Ley de Contrato de Trabajo- nulidad por fraude laboral- y, por ende, las cláusulas acordadas por las partes al ser perjudiciales para el demandante eran nulas.

Como el actor, a través de varios telegramas le exigió a Cabify la regularización de la relación laboral y frente al rechazo de la misma por parte de la empresa demandada, la magistrada justificó el despido indirecto efectivizado por el actor, atento a que la ausencia

---

<sup>62</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Recomendación sobre la relación de trabajo, núm. 198. 2006, [en línea] [fecha de consulta: 1 de octubre de 2021] Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument)

<sup>63</sup> En su primera parte, el artículo 14 bis establece: “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...*” *Constitución de la Nación Argentina: incluye los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional*. Buenos Aires: Infojus, 2013, p. 16

o incorrecta registraci3n del v3nculo constitu3a una injuria de suficiente entidad como para disolver el v3nculo. En consecuencia, dispuso que el Sr. Bolzan era acreedor a la indemnizaci3n por antigüedad, la sustitutiva de preaviso más el sueldo anual complementario, más los días trabajados en abril 2017, haberes adeudados mes de marzo 2017, sueldo anual complementario proporcional de 2017, y vacaciones proporcionales de 2017 más sueldo anual complementario.

Finalmente, se debía determinar el o los obligados a abonar la indemnizaci3n, si únicamente era la sociedad Cabify o se extendía la responsabilidad solidaria al codemandado Guillermo Mariano Minieri Saint Beat, como presidente de la sociedad empleadora. Tanto la doctrina como numerosas sentencias que la magistrada citó, aplicaron la teor3a de correr el velo societario o *disregard of the legal entity*, consagrada en el artículo 54 de la Ley General de Sociedades N° 19.550 en el último párrafo agregado por la ley 22.903. Dicho párrafo dispone que, en caso se utilice la personer3a societaria para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros, los actos serán imputables directamente a los socios o a los controlantes quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados. En consecuencia, la jueza calificó la falta o deficiente registraci3n del contrato de trabajo como un recurso para violar la ley, el orden público laboral, la buena fe y para frustrar derechos de terceros, a saber, la persona trabajadora, el sistema previsional, los integrantes del sector pasivo y la comunidad empresarial. Como parte del plexo jurídico, en la sentencia se nombró también al artículo 144- Inoponibilidad de la persona jurídica- del Código Civil y Comercial de la Naci3n del 2015 que establece la responsabilidad ilimitada y solidaria entre los socios, asociados, controlantes cuando la persona jurídica es utilizada como un recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de cualquier persona.

Por todo lo expuesto, la magistrada a cargo del Juzgado Nacional del Trabajo N° 21 condenó a las demandadas a abonar al actor, dentro del quinto día de quedar firme el pronunciamiento, la suma de pesos \$769.891,58 con más los intereses dispuestos y conminó a Cabify S.A. para que dentro del plazo de cinco días entregase las constancias de trabajo solicitadas<sup>64</sup>.

Como se puede advertir, al aplicarle a la sociedad toda la normativa tuitiva laboral, Cabify expresó su descontento y aseguró que apelará el decisorio ante la Cámara Nacional del Trabajo y, de ser confirmada, llegará hasta la Corte Suprema de Justicia la Naci3n. Sus argumentos siguen siendo los mismos, ya que afirmó que no es empleador de los conductores, sino que les ofrece un servicio a través del uso de una aplicaci3n, para que puedan ejercer su actividad de forma libre e independiente, a través de su propia direcci3n y con su propia organizaci3n de horarios y la posibilidad de determinar ellos mismos la cantidad de viajes que quieran realizar. Nunca existió una relaci3n de dependencia, sino un v3nculo contractual de tipo comercial. Además, señalaron que un conductor puede elegir estar en varias aplicaciones a la vez, sin que eso sea un problema.

---

<sup>64</sup> Juzgado Nacional del Trabajo N° 21 de 31 de agosto de 2021, “*Bolzan, José Luis c/ Minieri Saint Beat, Guillermo Mariano y otros s/ despido*” Expediente N° 43998/18.

Si bien la sentencia no está firme, no pasó a autoridad de cosa juzgada, constituye un antecedente clave en la determinación de la naturaleza de la relación y puede producir el efecto contagio, o una suerte de onda expansiva.

En efecto, en autos "KADABRA S.A.S. C/ Ministerio de Trabajo s/ apelación de resolución administrativa", el Tribunal de Trabajo N°. 4 de La Plata- Buenos Aires- rechazó el recurso de apelación de la empresa, confirmando el acto administrativo impugnado.

El 18 de junio de 2021, el Subsecretario Técnico, Administrativo y Legal del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires emitió la Resolución 1855 mediante la cual se impuso a KADABRA S.A.S., una multa de \$6.318.000 por infracciones a normativa vigente en materia laboral. A partir de las actas de los Inspectores del Ministerio, labradas en diversos procedimientos llevados a cabo en las ciudades de La Plata, Quilmes, Martínez, Vicente López, San Isidro, Avellaneda, Lanús, Ramos Mejía, Lomas de Zamora y Banfield, meritó que KADABRA S.A.S., bajo el nombre de fantasía o marca "Glovo" y mediante el uso de una plataforma digital, resultó ser empleadora de trabajadores respecto de los cuales no cumple con la normativa específica. Por su parte, KADABRA S.A.S. apeló la resolución sancionatoria afirmando que la misma analizó a su manera la existencia del vínculo de los "repartidores" con "Glovo", omitiendo considerar a los comercios y arribando a conclusiones arbitrarias. El Tribunal de Trabajo N°. 4 de La Plata rechazó el recurso interpuesto, por considerar que los repartidores involucrados se integraban mediante la plataforma digital a una organización ajena con nombre de fantasía "Glovo". A través de esa plataforma digital, se les asignaba los viajes por los que recibían una contraprestación dineraria de cuantía impuesta por la empresa. Además, el tribunal dejó en claro que KADABRA S.A.S. priorizaba, valoraba y preciaba, la rapidez de entrega y el buen comportamiento de los repartidores a quienes podía o no encomendar viajes y variar la intensidad de asignación de los mismos, incluso bloquearlos o cancelarlos, arbitrariamente. Todo ello, según el juzgador implicaba la relación de dependencia conforme el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y que KADABRA S.A.S. no podía desconocer su carácter de empresario -organizador, mediante su plataforma digital, de los medios personales, materiales e inmateriales, para el logro de fines económicos o beneficios<sup>65</sup>.

En similares términos, en la causa "Ministerio de Trabajo c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ apelación de resolución administrativa" del 29 de septiembre de 2021, el Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata-Buenos Aires- confirmó la multa impuesta por dicho Ministerio contra la empresa Rappi por el incumplimiento de la normativa laboral. La empresa de entrega de mercaderías a domicilio apeló la multa impuesta por la autoridad administrativa del trabajo ante el Tribunal del Trabajo N° 2 invocando que este tipo de modalidades de prestación escapaban a las leyes laborales tradicionales ya que quedaban fuera de su ámbito de aplicación. Entre sus fundamentos, el Tribunal destacó que la pretensión que la legislación y las políticas públicas de los Estados debían adecuarse a las

---

<sup>65</sup> Tribunal de Trabajo N° 4 de La Plata/Buenos Aires/Argentina, 9 de septiembre de 2021, "KADABRA S.A.S. c/ Ministerio de Trabajo. s/ apelación de resolución administrativa", Expediente N° 29059.

nuevas realidades impuestas por los nuevos modelos de negocios no podían considerarse jurídicamente válida. Por el contrario, eran las empresas y sus prácticas las que tenían la obligación de adaptarse a las normas constitucionales y legales que protegen a los trabajadores e impiden toda regresión normativa en la intensidad de la tutela, conforme el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. A este respecto, refuerza su argumento citando sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la inteligencia que era el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de jerarquía constitucional, bajo pena de caer en la ilegalidad. Es más, consideró que los argumentos de la empresa escondían un prejuicio ideológico al presentar al Derecho del Trabajo como un “lastre a la modernización económica”, que lo mostraban como obsoleto, vetusto e inservible para fundamentar que los trabajadores de plataformas eran autónomos. Por lo tanto, calificó de acertada la afirmación del Ministerio de Trabajo cuando dijo en la resolución cuestionada que los avances tecnológicos y las nuevas modalidades laborales, no pueden soslayar los principios fundamentales del Derecho del Trabajo reconocidos constitucional y convencionalmente<sup>66</sup>.

Ambas resoluciones no se encuentran firmes, no hay duda que las empresas apelarán el decisorio y será la Corte Suprema de Justicia de la Nación quien, en última instancia y como el intérprete máximo y custodio de la Constitución Nacional terminará definiendo la calificación de la relación.

## **2.1. Diferentes posiciones doctrinarias**

Todos estos pronunciamientos repercutieron en la doctrina que con anterioridad ya habían puesto en debate la relación jurídica entre las plataformas digitales y los “socios” prestadores de servicios. Y se levantaron voces contrarias a considerar dicho vínculo como una relación laboral y no comercial. Principalmente, aducen que las ocupaciones de las plataformas colaborativas en general respondieron a los altos índices de desocupación y este tipo de sentencias generarían desaliento a una de las pocas salidas laborales para los grupos vulnerables. Además, este tipo de labor es atípica y se le aplicó una ley laboral con un criterio de presunción de hace más de 45 años y bajo un modelo analógico. Es más, en 2017 se había presentado un proyecto de ley, consensuado con el sindicalismo, que creaba la figura de “trabajador autónomo dependiente”, el cual perdió estado parlamentario.

Una relación de dependencia supone una subordinación en por lo menos tres aspectos: económica, técnica y jurídica. En el caso no hay dependencia económica porque el conductor utiliza su propio vehículo y se ocupa de todos sus costos, tampoco hay dependencia técnica, porque el conductor determina la manera de realizar su prestación, es su propia autoridad y hace el viaje que quiere y no hace el que no quiere, sin ninguna penalidad. Y no se presenta la jurídica ya que se considera caracterizada por la sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador. Actualmente esta problemática se está

---

<sup>66</sup> Tribunal de Trabajo N° 2 de La Plata/Buenos Aires/Argentina, 29 de septiembre de 2021, “*Ministerio de Trabajo c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ apelación de resolución administrativa*”, C. 49.930, elDial.com - AAC73E  
ISSN: 2174-6419 Lex Social, vol. 12, núm. 2 (2022)

debatido en todas las partes del mundo y ni siquiera se evaluaron todos los factores para tratar de dar una respuesta adecuada ante el surgimiento de modalidades en la actividad económica que no son las tradicionales<sup>67</sup>.

A contrario sensu, doctrinarios como Fernández Madrid, Eduardo Perugini y Justo López, entre otros, consideran que la realidad jurídica se encarga de recordar que la innovación tecnológica a través de las plataformas virtuales no resulta motivo suficiente como para excluir la relación entre las plataformas VTC y los prestadores del servicio de transporte como una relación de trabajo por cuenta ajena. Pese a las aspiraciones de la empresa de no necesitar trabajadores para desarrollar su actividad económica, ésta no puede llevarse a cabo sin la existencia de trabajadores por cuenta ajena, sujetos de derecho y con derechos que la empresa ha de satisfacer en cumplimiento de la normativa laboral.

Por otra parte, el argumento sobre la supuesta autonomía sobre el trabajo a realizar por parte de los conductores se ve reducida o limitada como consecuencia de la amenaza que implica para éstos el hecho de ser desactivados y bloqueados (léase despedidos). En efecto, la empresa exige determinados requisitos a los conductores en la prestación del servicio, como por ejemplo superar un test de aptitud del conocimiento de la geografía de la ciudad donde se presta el servicio de transporte de personas, que el vehículo que se utilice para la prestación del servicio no tenga una antigüedad mayor de diez años, la fijación de la tarifa, así como la posibilidad de deshabilitar temporal o definitivamente al conductor cuando éste haya recibido evaluaciones negativas por parte de los usuarios. Los conductores, por su parte, pueden en principio elegir cuándo trabajar y por tanto aceptar o no el encargo de trabajo, aunque una vez aceptado el servicio ha de ser realizado obligatoriamente por parte del conductor. Uber, por ejemplo, cuenta con un Manual del conductor en el que se expresa el deseo de aquélla de que los conductores acepten todas las ofertas, reservándose el derecho de investigar los motivos por los que se rechaza la oferta por parte de los conductores bajo la amenaza o advertencia de desactivarlos cuando se hayan rechazado un número determinado de servicios. Esto último genera una situación de falta de limitación efectiva del tiempo de trabajo pudiendo dar lugar a la existencia de jornadas de trabajo por encima de los límites legales previstos, renunciando el conductor a sus derechos laborales. Sumado a que es muy común que la empresa fije la tarifa del viaje a través de incentivos, vale decir, ofrece una tarifa mucho más alta si la disponibilidad del trabajador es casi absoluta. No menor es que el conductor, directo prestador del servicio de transporte de personas y el cliente-consumidor solo entran en contacto desde el punto de vista mercantil a través del supuesto intermediario, plataforma virtual, cobrando éste un precio por el servicio que, descontando los ingresos del conductor, le permite obtener un beneficio<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup> STANG, S. “Una sentencia contra una app de servicios pone en alerta a todo un sector de la economía”. *La Nación*, 7 de septiembre de 2021, [en línea] [consulta: 2 de octubre de 2021] Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/una-sentencia-contra-una-app-de-servicios-pone-en-alerta-a-ese-sector-de-la-economia-nid07092021/>

<sup>68</sup> TRILLO PÁRRAGA, F. “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”. *Revista de derecho social*, n° 76, 2016, págs 66 y 67.

Tres décadas atrás, afirmaba Alarcón Caracuel que se trataba simplemente de convertir en trabajadores autónomos a todas aquellos cuyas funciones podían ser realizadas sin necesidad de simultaneidad con el resto de personal. Para asegurar la cobertura de la normativa laboral de esos trabajadores era imprescindible proteger su calificación como trabajadores por cuenta ajena<sup>69</sup>.

Una postura intermedia afirma que, aunque genéricamente se habla de trabajo de plataformas o “*crowdwork*” como si se tratara de una modalidad específica, lo cierto es que el trabajo organizado a través de plataformas digitales no puede ser analizado como perteneciente a único modelo de negocio. Constituye un grupo sumamente heterogéneo que puede adoptar diferentes formas de coexistencia del típico trabajo subordinado con el trabajo autónomo, pero haciendo hincapié en que no todos los nuevos trabajos “híbridos”<sup>70</sup> serán iguales. Algunos se acercarán más al trabajo en relación de dependencia y otros al autónomo.

Estas nuevas formas de contratación pueden clasificarse<sup>71</sup> en:

1. Contratos en los que se evade el Derecho del Trabajo por mero incumplimiento de la normativa, o por fraude laboral, pero que existe un vínculo de naturaleza laboral.

2. Relaciones en las que hay incertidumbre con respecto a la legislación aplicable en cuanto al ámbito de competencia material porque existe realmente ambigüedad objetiva sobre la naturaleza de los servicios prestados. Configuran una zona gris merecedora de un nivel de protección laboral básica.

3. Finalmente, en el tercer grupo se sitúa el trabajo autónomo en condiciones de dependencia. Por ejemplo, los que prestan servicios especializados, realizando una actividad económica o profesional a título oneroso de manera habitual para un individuo o persona jurídica de la que dependen económicamente. Generalmente, son profesionales cuasi independientes, que facturan como monotributista o autónomos, y que en realidad lo hacen para una sola empresa o persona humana. En tales actividades se torna inadecuada su asimilación a la relación de dependencia, no se le aplicaría la Ley de Contrato de Trabajo. No obstante lo cual, resulta necesario otorgarle una regulación específica.

Esta diferenciación del tipo de actividades fue materia, en Argentina, de varios proyectos legislativos creando la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente - TRADE- para brindar protección social y laboral a este colectivo, que ha quedado históricamente excluido de ciertas prestaciones de la seguridad social y de las

---

<sup>69</sup> ALARCÓN CARACUEL, M.R. “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio de contrato de trabajo”. *Revista española de Derecho del Trabajo*, 1986, n° 28, pág. 534.

<sup>70</sup> LEDESMA ITURBIDE, D. Las relaciones laborales encubiertas, híbridas y dudosas. En GARCÍA, Héctor (director) *Relación de Trabajo*. Tomo I, Buenos Aires, Argentina: Ediar, 2013, pág. 260.

<sup>71</sup> Para la clasificación se adaptó el esquema propuesto por GOLCMAN, M. F. “La contratación de servicios a través de plataformas digitales y Derecho del Trabajo”. *Revista de Derecho Laboral*, 2020, n° 1, págs. 222 y 223.

regulaciones diseñadas originaria y exclusivamente para los empleados en relación de dependencia<sup>72</sup>.

Todos los supuestos del primer grupo no suponen mayores dudas ya que será aplicable la legislación laboral existente, aunque adaptada a las nuevas condiciones de prestación del servicio. Pero en las dos restantes, como se presentan casos de duda genuina acerca de la naturaleza del vínculo, es necesaria una redefinición de los elementos utilizados para reconocer el aspecto subjetivo de aplicación del derecho del trabajo<sup>73</sup>.

### 3. Proyecto de regulación del trabajador en plataformas digitales en Argentina

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el Código de Tránsito y Transporte se creó un registro público, llamado RUTRAMyC, con obligación de registro para todas las empresas, incluidas las de mensajería. Ello ocasionó un enorme conflicto judicial en 2019 y que motivó al Gobierno de la Ciudad a promover una nueva e innovadora norma. En julio de 2020 se aprobó la Ley de RUTRAMUR que contiene una serie de innovaciones para el Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad, así como nuevas obligaciones de carácter laboral para las empresas de reparto respecto a sus repartidores. La precitada ley crea dos figuras, por un lado, la del operador de plataforma digital, como un actor intermediario en la oferta y demanda de servicios de mensajería y entrega a domicilio. Y por el otro, la del repartidor y/o mensajero que ejecuta el servicio de mensajería, como agente independiente separado de una empresa. A su vez regula un registro más inclusivo, donde empresas de plataformas y repartidores independientes pueden registrarse a la par que empresas de mensajería y repartidores dependientes, incrementa la responsabilidad de las plataformas digitales en términos de provisión de seguros, materiales de seguridad y capacitación de los repartidores. Se resalta la elaboración de un mecanismo inédito de corresponsabilidad entre Gobierno y la plataforma: los repartidores que incurran en infracciones de tránsito son inhabilitados del registro y por lo tanto vetados de las aplicaciones. Y es de destacar la constitución de un nuevo espacio de interacción entre Gobierno y empresas, al establecer la compartición de información sobre geolocalización para mejorar la calidad de las políticas públicas de tránsito y transporte en la Ciudad. Como se observa, la Ley de RUTRAMUR crea una figura similar al *auto-entrepreneur* francés, es decir, una figura intermedia entre la relación de dependencia y la modalidad independiente, que parte en su configuración jurídica como un trabajador independiente, pero que disfruta de unos niveles de protección social y de unos derechos similares a los que tiene un trabajador por cuenta ajena; esto es, un régimen jurídico en cuanto a remuneración, permisos y vacaciones, capacitación y cobertura frente a accidentes e indemnizaciones. De ahí que se haya denominado “trabajador independiente de plataformas digitales (TIPD)”, considerándolo como aquel trabajador que puede elegir

---

<sup>72</sup> ALBORNOS, S. “Buscan regular la tarea del profesional "facturero" en la segunda etapa de la reforma laboral” [en línea] *iProfesional/legales*, 4 de mayo de 2018, [consulta: 3 de abril de 2020] Disponible en: <https://www.iprofesional.com/legales/267698-el-gobierno-busca-regular-la-tarea-del-profesional-facturero-en-la-segunda-etapa-de-la-reforma-laboral>

<sup>73</sup> AIELLO, M.P. “El trabajador de plataformas digitales y su vinculación con el trabajador autónomo económicamente dependiente” *IDEIDES, Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo*, 2021, n° 61

prestar sus servicios en plataformas digitales, con independencia laboral, pero con un principio protector en Seguridad Social. El eje central se basa en la libertad de disposición horaria del *rider*, el cual tiene soberanía para decidir entre conectarse o no a la aplicación según su interés, aspecto muy similar a la libertad entre aceptar o rechazar los pedidos que le llegan a la aplicación, que es característica propia de los *riders* de Glovo en los países europeos analizados en el apartado anterior. Asimismo, el salario se estructura en un mínimo garantizado, dependiendo de las horas trabajadas, y una parte variable según los repartos, los kilómetros recorridos y el tiempo utilizado. Además, para otorgar una protección similar a los trabajadores por cuenta ajena cuentan con permisos por enfermedad o accidente, con medidas de seguridad y salud, y con un seguro de accidentes. Las plataformas y los usuarios-clientes pueden interactuar con el trabajador de varias maneras posibles. Por un lado, los usuarios-clientes pueden establecer las tareas, mientras que las plataformas proporcionan el entorno donde los usuarios se vinculan. Además, las plataformas ponen en práctica algunas formas de supervisión y, en algunos casos, desempeñan un rol en la resolución de conflictos entre los usuarios-proveedores y los usuarios-clientes.

A nivel nacional, el 6 de mayo de 2020, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social presentó formalmente el anteproyecto de ley intitulado “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda”. El mismo se propone regular el vínculo jurídico entre las empresas de reparto y entrega de productos diversos, que administran plataformas digitales, con las personas que prestan tal actividad en favor de dichas empresas por su iniciativa o decisión y sin obligación de asistencia permanente. Pero este proyecto no fue el primero ni será el último. Tanto el Poder Ejecutivo como legisladores de la bancada del Frente de Todos-oficialismo- como de Juntos por el Cambio-la principal oposición- se abocaron al estudio del tema. Específicamente y a los efectos del presente trabajo, se menciona el proyecto intitulado “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para la Persona Humana Trabajadora de Plataformas Digitales”. El mismo fue presentado el 16 de marzo de 2020 por el legislador del Frente de Todos Marcel Koenig porque su ámbito de aplicación incluye a todos las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales, incluido el transporte de pasajeros y no se refiere únicamente a los servicios de reparto y entrega de productos- delivery-.

En el artículo 2 -Plataforma Digital. Definición- establece en el inciso 2.1. que la denominación plataforma digital comprende un lugar en Internet para almacenar información tanto personal como de negocios y ejecutan programas dentro de la economía colaborativa o bajo demanda en la cual interactúan usuarios prestadores y usuarios clientes con el objeto de prestar o recibir servicios a título oneroso. Y en el apartado 2.3. define a persona humana trabajadora de plataformas digitales como *“todos aquellos Usuarios Prestadores cuyos servicios son puestos a disposición de los Usuarios Clientes de Plataformas Digitales e, independientemente de sus horarios y tareas específicas, perciban remuneración en dinero por su trabajo. A saber: Transporte de pasajeros, de pequeños paquetes y de carga, Maestranza, reparación y aseo; Mensajería y cadetería;*

*labores domésticas, niñeras, auxiliares gerontológicos*”<sup>74</sup> Y aclara que dicha enumeración no es taxativa. En cuanto al ámbito de aplicación personal, este proyecto comprende tanto a los que prestan servicios de transporte de personas como a los que se dedican a mensajería, cadetería. En opinión de la autora, no es recomendable someter estas diferentes labores a la misma normativa por la especificidad de cada tarea y la responsabilidad en el transporte de personas.

En el artículo 3, establece tres categorías de trabajadores, a saber:

1. Personas trabajadoras que presten tareas hasta 10 horas semanales.
2. Personas trabajadoras que prestan servicios hasta 25 horas semanales y
3. Personas que presten labores hasta 45 horas semanales.

Se prohíbe pactar condiciones menos favorables para la persona trabajadora que las dispuestas por la ley.

Es importante destacar que, conforme al artículo 18.1. las horas trabajadas se consideran desde que la persona trabajadora se encuentra conectada a la APP de la Plataforma Digital y disponible para la prestación de sus servicios. Dichas horas pueden ser consecutivas o segmentadas según los términos y condiciones acordados entre la persona trabajadora y la Plataforma Digital.

Dentro de los beneficios, derechos y garantías mínimas establece:

1. Un salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional, que será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Plataformas Digitales.

2. Una jornada de labor que no supere las 9 horas cuya distribución será establecida de común acuerdo entre las partes. En este aspecto es de resaltar que no se fija un límite diario de jornada de trabajo. En consecuencia, un trabajador o trabajadora puede cumplir su tarea durante 9 horas seguidas, situación que se agrava en caso de reparto de pequeños paquetes y/o mensajería que pueden llegar a realizarlos en bicicleta, lo que exige un agotamiento psicofísico mayor y riesgo de sufrir accidentes en la vía pública

3. Un descanso semanal de un mínimo de 36 horas corridas.

4. Un descanso anual y para tener ese derecho deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario.

5. Licencias especiales pagas por nacimiento o adopción de hijo, por matrimonio o unión convivencial, por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, por fallecimiento de hermano, para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria. Consecuentemente con la Ley de Contrato de Trabajo, dispone la prohibición de despido por embarazo

6. Asignación universal por hijo

---

<sup>74</sup> El proyecto se puede consultar en HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA. Expediente: 0821-D-2020

7. La trabajadora gozará de protección de la maternidad, y no puede ser despedida por dicho motivo

8. Un preaviso o indemnización sustitutiva

9. Un seguro por los riesgos del trabajo.

10. Un sistema único de la seguridad social que comprende la prestación básica universal, el retiro por invalidez o pensión por fallecimiento, el programa médico obligatorio a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud tanto para la persona trabajadora como para su grupo familiar primario siempre que voluntariamente decida ingresar un aporte a establecerse por vía reglamentaria y cobertura médico asistencial por parte del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

En general, todos los proyectos presentados, con algún mínimo de variación, coinciden en asegurar el goce de los derechos enumerados *ut supra*. Sin embargo, ninguno de ellos hasta el presente se pudo convertir en ley.

En el artículo 7 -orden de prelación de fuentes en caso de ausencia normativa- dispone que, si no pueda resolverse por aplicación de lo normado en la Ley o de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios generales del derecho del Trabajo, de la justicia social, la equidad y la buena fe. Es de notar, con preocupación, que no menciona a los Tratados Internacionales en que la Argentina es parte y que por la Constitución Nacional- reforma de 1994-, artículo 75 inciso 22, tienen jerarquía superior a las leyes. Pero más preocupante es la omisión a los Tratados sobre Derechos Humanos, que conforme al mismo artículo constitucional y expresamente enumerados forman parte del bloque federal de constitucionalidad al gozar de jerarquía constitucional<sup>75</sup>.

Por el artículo 9, se establece la posibilidad de fijar un período de prueba del trabajador por no más de los primeros tres meses. En consecuencia, cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a

---

<sup>75</sup> Textualmente dispone: *Art.75: Corresponde al Congreso*

*22.- Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.*

*La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.*

*Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.*

indemnización con motivo de la extinción, pero para evitar los denominados “contratos basura”, el empleador no podrá contratar a una misma persona trabajadora más de una vez utilizando el período de prueba. En este aspecto y en base a los subsiguientes artículos, es de resaltar que queda claro que para este proyecto la relación entre la plataforma digital y la persona humana trabajadora en las mismas es de dependencia, no es una figura intermedia de *auto-entrepreneur*.

Un tema ausente en este proyecto y resulta muy preocupante es todo lo relativo a los algoritmos, el derecho a la información y la reputación digital. La regulación de los aspectos tecnológicos novedosos para este tipo de relaciones laborales es una de las posibles justificaciones para el dictado de una regulación legal propia. Sin embargo, en este proyecto dicha regulación es nula lo que implica que queda a criterio del empleador una amplia libertad en la utilización de tales recursos. No impone a las empresas la obligación de información ni asegura el cumplimiento de los principios de igualdad y de no discriminación. Tampoco aporta nada en cuanto al sistema de asignación de viajes; los criterios utilizados para determinar la asignación de la tarea; y el sistema y estándares de calificación del servicio tanto por el propio empleador como por los proveedores y los clientes.

La cuestión de los elementos de trabajo tampoco tiene expresa mención en este proyecto y es un aspecto importantísimo ya que es normal y habitual que estas empresas no provean los mismos a los trabajadores y las trabajadoras, obligándolos a tener que utilizar bienes propios para realizar sus tareas, reduciendo costos para las empresas que administran las plataformas. Al no obligar a las empresas a proveer los elementos básicos e imprescindibles para realizar estas tareas como ser el medio de traslado, el teléfono celular y la infraestructura para colocar los productos a repartir, permiten a las empresas que sigan imponiendo a los trabajadores y trabajadoras utilizar elementos de trabajo propios. Y en caso que sean provistos por la empresa, en ningún caso afirma en forma contundente que serán considerados remuneración.

Finalmente, la precitada normativa le asigna el carácter de empleador exclusivamente a la empresa que administra la plataforma y no le impone ningún tipo de solidaridad a las que comercializan los productos que son repartidos. En especial, el proyecto carece de los supuestos de solidaridad de los artículos 29 y 30 de la Ley de Contrato de Trabajo sobre subcontratación y delegación, respectivamente. Ni siquiera se prevé la solidaridad para casos de accidentes de trabajo sufridos mientras se realizaba el reparto para determinada empresa.

Esta situación alienta a las personas jurídicas que producen y/o comercializan los productos, a tercerizar el servicio de reparto en favor de las empresas que prestan este servicio administrando plataformas, dado que de esta forma se liberan de cualquier tipo de responsabilidad laboral respecto de las trabajadoras y trabajadores que realizan dichas tareas.

#### **IV. Conclusiones**

El presente artículo se planteó, como interrogante la pertinencia, suficiencia y adecuabilidad del marco jurídico actual en Argentina para regular la relación jurídica entre las plataformas digitales, en especial las VTC y el “socio” que presta el servicio, en el caso puntual, de transporte o si resulta necesario el dictado de una normativa laboral especial. Dicho en otras palabras si la relación existente es entre pares, por tanto una vinculación comercial o, por el contrario constituye una relación de subordinación y dependencia laboral, regida por el derecho del trabajo.

Para responder a tal cuestionamiento, el trabajo describió y diferenció las plataformas digitales colaborativas de las encuadradas dentro del capitalismo de plataforma, para continuar ejemplificando con casos jurisprudenciales del fuero del trabajo y de reciente resolución en Argentina acerca de la procedencia o no de la aplicación de la legislación laboral a dichas relaciones jurídicas.

El primer caso jurisprudencial que calificó en forma certera y sin dejar ningún tipo de dudas acerca de la calificación de la relación entre los conductores y la plataforma VTC, es muy reciente ya que se dictó el 31 de agosto de 2021. Dicha sentencia constituye un hito fundamental al considerar a los conductores de vehículos de una app en relación de dependencia y, por ende, con todas las protecciones legales derivadas del Derecho Laboral. El mismo reconoce como fuente tanto la legislación laboral, la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Dentro del plexo internacional, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana de Derechos Humanos que gozan de jerarquía constitucional conforme el artículo 75 inciso 22 de la Carta Magna Argentina. Particularmente, con respecto a los derechos laborales, la Corte Interamericana de Derechos Humanos- cuyas sentencias son vinculantes para Argentina- se enrola en la tendencia de robustecer el marco protectorio que ampara a trabajadores y trabajadoras, particularmente en materia de estabilidad, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y no discriminación<sup>76</sup>.

Es que el trabajo se encuentra íntimamente conectado con la dignidad humana, hace a la subsistencia del individuo. Por tanto, los jueces deben interpretar conforme el principio rector *in dubio pro homine*, que en derecho laboral se deriva en el principio *in dubio pro operario*, vale decir en caso de duda siempre a favor del empleado. De lo contrario generará la responsabilidad internacional del Estado.

El Siglo XXI está signado por la Cuarta Revolución Industrial caracterizada por una fusión de tecnologías que están borrando las líneas entre lo físico, lo digital y lo biológico. Los avances tecnológicos están acentuando las posibilidades de miles de millones de personas conectadas por dispositivos móviles, con una capacidad de procesamiento, almacenamiento y acceso al conocimiento sin precedentes<sup>77</sup>. Esta realidad repercute en todos los ámbitos de la vida en sociedad y muy especialmente en el derecho laboral. Tan es así que surgen nuevas oportunidades frente a la gran desocupación sufrida a nivel mundial y emergen nuevas figuras laborales donde las notas de dependencia son muy

---

<sup>76</sup> Corte IDH, 9 de junio de 2020, “*Caso Spoltore vs. Argentina*”, Serie C N°404 [en línea] [consulta: 30 de mayo de 2021]. Disponible en [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_404\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf).

<sup>77</sup> SCHWAB, K *La Cuarta revolución Industrial*. España: Debate, 2016, pág.9

sutiles, por lo que en un futuro deberá definirse claramente en qué consistirán las nuevas formas de trabajo y cómo serán las nuevas organizaciones socioeconómicas. Todas estas nuevas modalidades de trabajo, deben necesariamente ser contempladas e incluidas en el derecho del trabajo, para encontrar abrigo en sus preceptos, de lo contrario, toda desprotección culmina con la discriminación, la hiperprecarización y favorece al fraude.

Es de destacar que la falta de cobertura obligatoria por accidentes de trabajo, la prestación por desempleo, la posibilidad de sindicalizarse y la licencia por enfermedad, están entre los beneficios que se aplican a los asalariados, pero no a quienes prestan sus servicios a través de las plataformas digitales.

La solución no es simple, ya que tampoco se debe desalentar la innovación ni la iniciativa privada. Al mismo tiempo se advierte que, en dichos servicios, existen indicadores de dependencia económica, técnica y jurídica pero también de autonomía. Entre los primeros se puede mencionar el hecho de que la gestión de cobranza al usuario se concentra en la empresa; la práctica que la tarifa por los servicios sea fijada unilateralmente por la plataforma, y que el conductor se ajusta a los criterios de la compañía, vale decir queda sujeto a sus controles y a sus sistemas de puntaje. En caso de negarse a prestar el servicio puede ser sancionado, deshabilitándose su ingreso a la plataforma. Entre los segundos, se cuenta el hecho que la prestación de servicios no es de carácter permanente y continuo, que no hay obligación de hacer tareas en horarios definidos y que puede libremente cambiarse de plataforma cuando lo crea conveniente. Sin embargo, para acceder a los mejores horarios y a una tarifa más beneficiosa y a modo de incentivos, se mantiene un ritmo extenuante. Y por la extensión de la jornada gana importancia el debate sobre la protección a la que se accede, ya que los riesgos se incrementan a mayor cantidad de horas en la calle.

A este respecto, cabe recordar la Comunicación de la Comisión Europea: Una Agenda para la Economía Colaborativa, la cual fija tres indicios para determinar la subordinación y dependencia y, al cotejar la relación en particular de las plataformas VTC con los conductores, se puede deducir que se cumplen dichas condiciones. Justamente, en cuanto al precio, lo fija la plataforma, así como las condiciones contractuales y la plataforma posee los activos clave para prestar el servicio, que consiste en la información ya que el chofer sin la intermediación de la plataforma no podría prestar el servicio de transporte a los individuos que lo solicitan.

No obstante, y en aras de compatibilizar los intereses económicos de las empresas, pero no en menoscabo de los derechos del trabajador, conforme lo aconseja López Mourelo resulta necesario el dictado de un marco jurídico específico que defina “un estatus apropiado a las condiciones del servicio”. Dicho status jurídico implicaría asegurar unas garantías básicas para la protección del trabajador independientemente de la denominación y modalidad de la contratación. Esas garantías mínimas revestirían un piso básico de protección que podría ser contratar un seguro por accidentes, limitar las horas

de trabajo, derecho a apelar por falta de pago, por evaluaciones negativas y por suspensión de cuentas, o a sindicalizarse y mantener negociaciones colectivas<sup>78</sup>.

A lo antedicho se puede agregar que se respeten las normas relativas a la protección de datos y la privacidad de todas las partes implicadas, la portabilidad de las evaluaciones y calificaciones, ya que se pueden producir arbitrariedades en las evaluaciones en línea, afectando, de esta manera, las condiciones laborales, los derechos de los trabajadores y su posibilidad de conseguir empleo.

El proyecto analizado en el apartado anterior presenta muchas lagunas en cuanto a la regulación jurídica de este tipo de trabajos en plataformas digitales. Es muy criticable ya que no innova en nada ni contempla las nuevas problemáticas derivadas de los avances de la tecnología. Es menester señalar que todo proyecto debería contener como mínimo la limitación de la jornada diaria y el reconocimiento de la jornada pasiva, asegurarle al trabajador un número mínimo de horas garantizadas y que sea previsible, seguro obligatorio de riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y responsabilidad civil hacia terceros, higiene y seguridad en el trabajo, obligación de proveer implementos de seguridad, cobertura de salud, derechos de seguridad social, derechos de libertad sindical y acción colectiva, procedimiento de solución de conflictos independiente y seguro, formación profesional y protección contra el despido<sup>79</sup>.

Todos estos aspectos, algunos escuetamente, están contemplados en el proyecto, pero los que innovan en la prestación están completamente ausentes. Se pueden enumerar entre los no contemplados y revisten suma importancia los siguientes:

a) deber de información: debe estar presente al iniciar el vínculo e incluye los criterios para asignar y realizar la prestación, el modo de cálculo de la remuneración, la recolección de datos del trabajador, el modo e impacto de los ratings que se le asignen, y cualquier otra condición esencial para su desempeño, así como las variaciones en las tarifas de pago o los criterios para la modificación de cualquiera de las condiciones inicialmente previstas. Su correlato, el derecho de información, constituye uno de los aspectos más relevantes para los prestadores, pues el funcionamiento de las plataformas tiende a ser poco claro para quienes se desempeñan para ellas. El trabajador debe estar absolutamente informado acerca del funcionamiento de la plataforma, la modalidad de asignación de los pedidos, cálculo de las tarifas, los bloqueos de trabajadores, el funcionamiento de los algoritmos y el modo en que influyen en la relación de empleo,

b) acceso a derechos fundamentales y personalísimos: tales como los principios de igualdad y de no discriminación, de libertad sindical y negociación colectiva, prevención del trabajo forzado y del de los niños.

c) compensación de gastos por instrumentos aportados por el trabajador y seguro por riesgos de los elementos incorporados al trabajo: lo ideal consistiría en obligar a las

---

<sup>78</sup> LÓPEZ MOURELO, E. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires: OIT, 2020, pág.13

<sup>79</sup> GOLDIN, A. *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020

empresas a proveer los elementos básicos e imprescindibles para realizar estas tareas como ser el medio de traslado, el teléfono celular y la infraestructura para colocar los productos a repartir. En su defecto, por lo menos debería establecer que las herramientas aportadas por el trabajador en ningún caso se considerarán parte de la remuneración y el deber de compensar el importe por su uso,

d) reconocimiento de la reputación digital como capital privado y portable: la reputación es un capital si el trabajador puede usar de ella tanto en el puesto como en otros ámbitos, lo que implica su portabilidad. De lo contrario, la reputación por los clientes va para el trabajador “a pura pérdida” pues le expone a desconexión y otras implicaciones negativas con su actual empleador,

e) Derecho del trabajador a la desconexión digital: las tecnologías de la información y la comunicación que permiten que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento, difuminan la línea que separa las horas de trabajo y la vida personal y pueden ampliar el tiempo de disponibilidad del trabajador; el derecho a la desconexión digital es esencial para evitar el agobio de la disponibilidad permanente.

f) revisión de las decisiones de desactivación: la posibilidad de finalizar el vínculo por medio de una simple desactivación o exclusión de una plataforma incrementa el riesgo de revancha que puede ser asociada a las formas de trabajo atípico. Se trata de neutralizar la gran arbitrariedad vigente en términos de desconexión y;

g) protección de datos: la regulación debería desarrollar marcos robustos para asegurar la privacidad y la protección del trabajador de plataformas, controlando los modos en los cuales las entidades privadas monetizan el uso de la información.

Finalmente, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, dependiente de la Organización Internacional del Trabajo, se pronunció sobre la necesidad de consensuar sistema de gobernanza internacional que incluyera derechos y protecciones mínimas obligatorios para las plataformas digitales. Y advirtió que los servicios prestados en la actualidad en ese ámbito podrían recrear “*prácticas laborales que se remontan al siglo XIX y futuras generaciones de jornaleros digitales*”<sup>80</sup>.

## **Bibliografía**

ACKERMAN, Mario. "Tecnología, Trabajo y Ocio: Tres (Posibles) Buenos Amigos Para Empezar a Poner los Caballos Delante del Carro. *Revista de Derecho Laboral*, 2020, n°1

AIELLO, María Paz. “El trabajador de plataformas digitales y su vinculación con el trabajador autónomo económicamente dependiente” *IDEIDES, Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo*, 2021, n° 61

---

<sup>80</sup> COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO. *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra: OIT, 2019, pág.18

AITKEN, Oscar, CORTI, Francisca, ARCE, Francisco y BALIC, Cristóbal. “Entra en vigencia ley que regula el contrato de trabajadores de plataformas digitales de servicios” [en línea] 21 de septiembre de 2022. *Abogados.com.ar* [consulta: 21 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://abogados.com.ar/entra-en-vigencia-ley-que-regula-el-contrato-de-trabajadores-de-plataformas-digitales-de-servicios/31305>

ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón. “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio de contrato de trabajo”. *Revista española de Derecho del Trabajo*, 1986, n° 28, pp. 495-544

ALBORNOS, Sebastián. “Buscan regular la tarea del profesional "facturero" en la segunda etapa de la reforma laboral” [en línea] *iProfesional/legales*, 4 de mayo de 2018, [consulta: 3 de abril de 2020] Disponible en: <https://www.iprofesional.com/legales/267698-el-gobierno-busca-regular-la-tarea-del-profesional-facturero-en-la-segunda-etapa-de-la-reforma-laboral>

ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía. “Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2016, n° 88, pp. 231-258.

BAYLOS, Antonio “La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2022, **40**, n°1, pp. 95-113

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto ‘Yodel Delivery Network’)” [en línea] *Una mirada crítica a las relaciones laborales* 5 de mayo de 2020 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network/>

BOOTSMAN, Rachel. “The Sharing Economy Lacks A Shared Definition” [en línea] *FAST COMPANY*, 21 de noviembre de 2013, [consulta: 27 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition#4>

BOTSMAN, Rachel y ROGERS, Roo. *What's Mine is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*. New York: Harper Collins, 2010.

CASAS BAAMONDE, María Emilia (2020). “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n°11, pp. 1413-1437

CASTELLS, Manuel. Poder, contrapoder y participación ciudadana en la sociedad red. En *Ciclo Santa Fe Debate Ideas*. Rosario: Gobierno de Santa Fe y Consejo Federal de Inversiones, 13 de abril de 2018. [consulta: 20 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://www.santafe.gob.ar/noticias/noticia/261170/>

CASTELLS, Manuel. *Redes de indignación y esperanza: los movimientos sociales en la era de Internet*. Madrid: Alianza, 2012.

DE LA PEÑA, Sissi. “COVID-19: “Cómo ayudan las plataformas digitales a atravesar la crisis sanitaria y en la recuperación económica” *Asociación Latinoamericana de Internet* [en línea] 8 de abril de 2020, [consulta: 3 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.alai.lat/el-rol-y-la-importancia-de-las-plataformas-digitales-en-respuesta-a-la-crisis-sanitaria-y-de-recuperacion-economica-causada-por-el-covid19/>

DIESTE COBO, Juan Manuel.” Las plataformas colaborativas como oportunidad para la innovación social”. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, 2020, n°133.

DUEÑAS HERRERO, Laurentino “La regulación del trabajo en las plataformas digitales” *Panorama Social*, 2021, n° 34, pp. 123-135

GIL OTERO, Lidia “Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas” *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 2022, **12**, n°1, pp. 89-121

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y POQUET CATALÁ, Raquel *Regulación Comparada. Aproximaciones Públicas al Trabajo en Plataformas*. [en línea] UNIR [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://gruposinvestigacion.unir.net/tresi/wp-content/uploads/sites/23/2020/10/REGULACION%20COMPARADAPLATAFORMAS-2.pdf>

GOLCMAN, Martín Federico. “La contratación de servicios a través de plataformas digitales y Derecho del Trabajo”. *Revista de Derecho Laboral*, 2020, n° 1.

GOLDIN, Adrián *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020

FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio y PERES DÍAZ, Daniel “Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 25 de septiembre de 2020. [ROJ: STS 2924/2020]” *Ars Iuris Salmanticensis*, 2021 **9**, pp. 462-465

HIEBL, Christina, “Jurisprudencia sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas: análisis comparativo transeuropeo y conclusiones provisionales” (1 de octubre de 2021). [en línea] *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1 de octubre de 2021 [consulta: 13 de septiembre de 2022]. Disponible en: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3839603> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839603>

LASARTE, Felipe “Anteproyecto de ley sobre trabajo conductores y riders mediante plataformas digitales” [en línea] *Pérez del Castillo & Asociados*, 16 de agosto de 2022 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://www.pdelc.com.uy/espanol/anteproyecto-de-ley-sobre-trabajo-conductores-y-riders-mediante-plataformas-digitales-7?nid=323>

LEDESMA ITURBIDE, Diego. Las relaciones laborales encubiertas, híbridas y dudosas. En GARCÍA, Héctor (director) *Relación de Trabajo*. Tomo I, Buenos Aires, Argentina: Ediar, 2013.

LESSIG, Lawrence. *Remix: Making art and commerce thrive in the hybrid economy*. New York: Penguin, 2008.

LIÑARES, Matías y CASCARÓN, Francisco. *Regulación de las Plataformas de Transporte Privado de Pasajeros*. [en línea] Instituto IDEAS, 2021, [consulta: 25 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.institutoideas.com.ar/wp-content/uploads/2021/05/ODEI-IDEAS-Aplicaciones-de-Transporte-1-1.pdf>

LÓPEZ MOURELO, Eva. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires: OIT, 2020.

MUSCATELLI, Natalia. “Pospandemia: la revancha de Uber, Cabify y las nuevas aplicaciones móviles de transporte” [en línea] *Clarín*, sección Economía, 20 de noviembre de 2020, [consulta: 24 de septiembre de 2021]. Disponible en: [https://www.clarin.com/economia/pospandemia-revancha-uber-cabify-nuevas-aplicaciones-moviles-transporte\\_0\\_v-qhoDeuW.html](https://www.clarin.com/economia/pospandemia-revancha-uber-cabify-nuevas-aplicaciones-moviles-transporte_0_v-qhoDeuW.html)

PORCELLI, Adriana. “El Valor de las Redes Sociales en el progreso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”. *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 2020, **10**, n°2, pp. 595-630.

RODRÍGUEZ MARÍN, Sara. *Los modelos colaborativos y bajo demanda en las plataformas digitales*, Barcelona: Asociación Española de Economía Digital, 2017.

ROSENBAUM CARLI, Federico “El trabajo en Plataformas Digitales y el Derecho del Trabajo” [en línea] Ponencia voluntaria en el XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Córdoba, Argentina, 2019 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: [https://www.academia.edu/40299735/EL\\_TRABAJO\\_EN\\_PLATAFORMAS\\_DIGITALES\\_Y\\_EL\\_DERECHO\\_DEL\\_TRABAJO](https://www.academia.edu/40299735/EL_TRABAJO_EN_PLATAFORMAS_DIGITALES_Y_EL_DERECHO_DEL_TRABAJO)

ROSENBAUM CARLI, Federico “Reciente jurisprudencia sobre el trabajo desarrollado mediante plataformas digitales en el Uruguay” [en línea] Opinión y crítica sobre el derecho del trabajo, 28 de agosto de 2020 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/08/reciente-jurisprudencia-sobre-el.html>

SIBILIA, María Paula. *La intimidad como espectáculo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2008.

SLEE, Tom. *Lo tuyo es mío: Contra la economía colaborativa*. Barcelona: Taurus, 2016.

SRNICECK, Nick. *Capitalismo de Plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

STANG, Silvia. “Una sentencia contra una app de servicios pone en alerta a todo un sector de la economía”. *La Nación*, 7 de septiembre de 2021, [en línea] [consulta: 2 de octubre de 2021] Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/una-sentencia-contra-una-app-de-servicios-pone-en-alerta-a-ese-sector-de-la-economia-nid07092021/>

SUBIRATS, Joan. “¿Del poscapitalismo al postrabajo?”. *Nueva Sociedad*, 2019, n° 279, pp. 34-48.

- SUNDARARAJAN, Arun. *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Boston: United States of America, The MIT Press, 2016.
- SCHWAB, Klaus. *La Cuarta revolución Industrial*. España: Debate, 2016.
- TAPSCOTT, Don y WILLIAMS, Anthony D. *Wikinomics*, Nueva York: Penguin, 2010.
- TIROLE, Jean. *La Economía del bien común*, Barcelona: Taurus, 2017.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de la información de los algoritmos” *IUSLabor* 2021, n° 2, pp. 28-65 ISSN 1699-2938
- TODOLÍ SIGNES, Adrián “Propuesta de Directiva Europea sobre el trabajo en plataformas digitales. Comentario breve” [en línea] *Argumentos en Derecho laboral*, 9 de diciembre de 2021 [consulta: 13 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://adriantodoli.com/2021/12/09/propuesta-de-directiva-europea-sobre-el-trabajo-en-plataformas-digitales-comentario-breve/>
- TOFFLER, Alvin. *La Tercera Ola*. Barcelona: Plaza y Janés, 1979.
- TRILLO PÁRRAGA, Francisco. “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”. *Revista de derecho social*, n° 76, 2016, pp. 59-82
- VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tomo I, 2° Edición actualizada. Buenos Aires: Astrea, 1984.
- VIDAL, Lorenzo. “Contestaciones urbanas a las plataformas digitales” *CIDOB Report*, 2019, n° 3, pp. 23- 25.

## Anexo

COMISIÓN EUROPEA. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones: “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” [en línea] COM (2016) 356 final, Bruselas, 2 de junio de 2016, [consulta: 15 de mayo de 2021] Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356#footnoteref9>

COMISIÓN EUROPEA. *La UE propone una Directiva para proteger los derechos de los trabajadores de plataformas digitales* [en línea] 17 de marzo de 2022. Web oficial de la Unión Europea [consulta: 12 de septiembre de 2022]. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17\\_es](https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_es)

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Una Agenda Europea para la economía colaborativa. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 10/3/2017, C 75/33- C 75/39.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA *Normas de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales* [en línea] 6 de agosto de 2022 [consulta: 12 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/platform-work-eu/>

EUROPEAN COMMISSION “The European Pillar of Social Rights Action Plan European Commission. Improving Working Conditions in Platform Work” [en línea] European Commission, 2021 [consulta: 12 de septiembre de 2022] Disponible en: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/downloads/KE0921008ENN.pdf>

HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA, “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para la Persona Humana Trabajadora de Plataformas Digitales”, 16 de marzo de 2020, Expediente: 0821-D-2020

PARLAMENTO EUROPEO. Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa, [en línea] [fecha de consulta: 29 de septiembre de 2021] Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_ES.pdf)

COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO. *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra: OIT, 2019.

PROGRAMA DE CIUDADES DEL CENTRO DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA EQUIDAD Y EL CRECIMIENTO (CIPPEC). *Ciudad digital: Claves para entender la Economía Colaborativa y de plataformas en ciudades*. Buenos Aires: CIPPEC, 2018.

UNITED NATIONS. *Shared responsibility, global solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19*. New York: United Nations, 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: OIT, 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación sobre la relación de trabajo, núm. 198. 2006, [en línea] [fecha de consulta: 1 de octubre de 2021] Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument)

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL-FMI. *Actualización de Perspectivas de la Economía Mundial*. [en línea] FMI, 2021, [consulta: 26 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2021/07/27/world-economic-outlook-update-july-2021>