



Universidad de  
**San Andrés**

**Universidad de San Andrés**

**Departamento de Derecho**

*Maestría y Especialización de Derecho Empresario*

***El estatus jurídico de los trabajadores de aplicaciones digitales: Un análisis sobre el vacío legal dentro del derecho laboral frente a la nueva realidad del mundo digital***

**Autor: Jimena Alejandra Torrico Ortiz**

**DNI: 94.440.826**

**Mentor: Dr. Juan Pablo Mugnolo**

**San Fernando, Victoria 30 de marzo de 2022**

## INDICE

ABSTRACT .....	3
INTRODUCCION .....	4
CAPITULO I: La evolución de las plataformas digitales en Argentina durante los años 2016-2020 .....	10
1.1.-La Platform economy en argentina: a modo de introducción .....	10
1.2.- El trabajo informal y la economía de plataformas .....	14
1.3.- El trabajador de la economía de plataforma .....	17
CAPITULO II: El derecho del trabajo y la economía de plataformas.....	21
2.1.- ¿Derecho del Trabajo “versus” economía de plataformas? .....	21
2.2.- El contrato de trabajo y la economía de plataformas.....	24
CAPITULO III: El impacto del trabajo de plataforma en el derecho laboral bajo el ordenamiento jurídico actual.....	32
3.1.- La legislación infraconstitucional laboral y su funcionalidad para tutelar el trabajo de plataformas .....	32
3.2.- Jurisprudencia .....	38
CAPITULO IV: Reflexiones sobre lineamientos para una regulación estatutaria especifica .....	46
4.1.- Derecho comparado para una regulación estatutaria especifica .....	47
4.1.A- Caso de España .....	47
4.1.B- Caso Chileno.....	49
4.1.c.- Caso California.....	51
4.2.-Reflexiones sobre la regulación argentina en clave de propuesta .....	52
CONCLUSIONES .....	60
BIBLIOGRAFIA .....	63

## ABSTRACT

Se presenta un análisis sobre la evolución de las relaciones laborales en el platform economy. Se analizan los conflictos laborales que trae aparejado ser trabajador de plataformas digitales.

El trabajo intenta demostrar a través del análisis de las normas laborales actuales de la Argentina, que no hay elementos que permitan proteger tanto los derechos de los trabajadores como los de las empresas, lo que hace necesario indagar en soluciones jurídicas que se adecuen y acompañen a esta nueva realidad laboral, pues es evidente el impacto generado por el rápido crecimiento de la economía de plataforma en todos los ámbitos de la sociedad argentina.

***El estatus jurídico de los trabajadores de aplicaciones digitales: Un análisis del vacío legal dentro del derecho laboral frente a la nueva realidad del mundo digital***

INTRODUCCION

***“El mayor peligro en tiempos de turbulencia no es la turbulencia, sino actuar con la lógica de ayer.” (Peter Drucker)***

En el mundo global en el que se vive actualmente, donde el tiempo parece avanzar más rápido que nunca, el torbellino de nuevas tecnologías que caracteriza a la cuarta revolución industrial amenaza con cuestionarlo casi todo.<sup>1</sup> A lo largo de la última década, el surgimiento de las plataformas digitales de trabajo representa una de las modificaciones más importantes dentro del ámbito laboral. Sin embargo, en la Argentina es una de las disrupciones más recientes en el mundo del trabajo.

“El nacimiento de las nuevas formas de trabajo no solo cambió los modelos de negocios, sino también la modalidad de empleo. Las plataformas digitales brindan a los trabajadores la oportunidad de laborar desde cualquier lugar, en cualquier momento y aceptar el trabajo que más les convenga. Sin embargo, dedicarse a este tipo de trabajo también conlleva algunos riesgos en relación con la situación de empleo, y el goce o no de ingresos adecuados, protección social y otros beneficios.” (Oficina Internacional del Trabajo y la Secretaria de la Organización Mundial del Comercio, 2019, pág.5)

---

<sup>1</sup> Según la Revista IDEIDES justamente “(...) Uno de los factores que acentúa este fenómeno es la denominada “Revolución Digital” (entendida por los autores como una suerte de “cuarta revolución industrial” o la aparición de la “industria 4.0”, por los cambios que produce en la realidad el progreso tecnológico. El avance de las nuevas tecnologías produce un “efecto disruptivo” en la concepción tradicional de relación laboral, ya que las mismas permiten conectar “app-empresas” con distintas modalidades de trabajo que oscilan entre la dependencia y la autonomía. (...). Disponible en: <http://revista-ideides.com/el-trabajador-de-plataformas-digitales-y-su-vinculacion-con-el-trabajador-autonomo-economicamente-dependiente-2/>.

Las plataformas digitales implican un nuevo modelo de negocio que desafía la estructura de mercado tradicional. Tal como lo explica la OIT en su informe del año 2019, en el mundo digital contamos con dos tipos de plataformas digitales. Por un lado, las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terciariza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (también llamada *CROWDWORK*) y, por otro lado, las aplicaciones móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas. Empero lo que debemos observar es que todas estas plataformas digitales únicamente sirven de intermediario. Es decir, son el resultado del avance tecnológico: una herramienta digital, que ayudo al desarrollo de modalidades de trabajo que ya existían desde hace tiempo.

Con el propósito de delimitar el objeto de estudio del presente proyecto, y tal como lo explican los autores Mugnolo, Caparros, Golcman (2020) es necesario determinar que entendemos por prestación de servicios a través de plataformas digitales. No obstante, tal como sostienen los mencionados autores “no existe una definición única, pues el trabajo que se organiza a través de plataformas digitales cubre una amplia gama de variables diferentes: puede ser remunerado o no; puede ser la única fuente de ingresos para el prestador o solo ser un complemento; puede ser realizado en línea o no (aunque sí administrado en línea); puede llevarse a cabo en el domicilio del trabajador, en las instalaciones de un cliente o en un espacio público; puede estar dirigido al público en general o a un cliente corporativo; y el trabajador puede ser considerado dependiente, autónomo u otro estatus.” (Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina, 2020, pág. 10)

Aquí y en concordancia con los autores mencionados en el párrafo anterior se utilizará el término *CROWDWORK* para referirse al trabajo remunerado, que está organizado por una plataforma ON LINE, y que puede dividirse en dos categorías amplias. La primera es el trabajo que se gestiona en línea y se realiza en línea, y, por lo tanto, permite entregar trabajos a clientes ubicados en cualquier parte del mundo. Dichas plataformas dedicadas a la asignación de microtarefas son plataformas digitales que brindan a empresas y a otros clientes acceso a una fuerza de trabajo extensa y flexible (o crowd) para llevar a cabo tareas generalmente de poca envergadura que pueden ser realizadas a distancia haciendo uso de una computadora y de Internet. La segunda categoría implica el trabajo que se gestiona en línea, pero se ejecuta fuera de línea y que, consecuentemente, se encuentra restringido a los mercados locales, aunque la organización a través de una plataforma no requiera de un determinado lugar físico.

Si bien estas plataformas digitales les brindan a millones de personas la posibilidad de trabajar, la información vinculada a las formas de trabajo a través de plataformas digitales no está alcanzada por las estadísticas oficiales, por lo que estas quedan invisibilizadas en otras categorías como, por ejemplo: trabajadores informales o en el mejor de los casos trabajadores por cuenta propia.

Un reciente informe de la Organización Mundial del Trabajo sostiene que una de cada tres personas a nivel global, es usuario y obtiene ingresos de las plataformas digitales, ya sea como complemento de un trabajo principal o como fuente primaria de ingresos. Negar esta nueva era digital sería una de las peores decisiones no solo a nivel social sino también a nivel económico.

Se debe pensar en una solución y aplicar medidas para la regularización de esta nueva modalidad laboral, que crece a pasos agigantados bajo nuestra actualidad tecnológica. Justamente para ello debemos determinar la totalidad de los componentes del problema y a su vez delimitarlo con el objetivo de lograr la regularizar de las condiciones laborales del colectivo de trabajadores altamente precarizado por las empresas que administran las plataformas digitales.

En el presente trabajo abordaremos la problemática que generan las nuevas modalidades de trabajo existentes gracias al avance tecnológico, debido a la percepción de un complejo conjunto de inconvenientes que atraviesan los trabajadores de estas nuevas formas de laborar. El estatus jurídico de los trabajadores de aplicaciones digitales, el pago de tributos, las condiciones de trabajo en las plataformas digitales, tarifas, la disponibilidad y la intensidad de trabajo, los rechazos, la ausencia de pago, la comunicación del trabajador con los clientes y los operadores de las plataformas, la cobertura de la protección social y los tipos de tareas efectuadas son algunos de los problemas que encierra el fenómeno de las plataformas digitales.

Se propone el estudio una problemática actual cuyo desenvolvimiento genera controversias constantemente. El objetivo principal es investigar y analizar, a partir de un cuerpo seleccionado del ordenamiento jurídico laboral de la Argentina, el estatus jurídico de los trabajadores de plataformas digitales dentro del derecho del trabajo, frente al avance actual de las nuevas tecnologías y las modalidades laborales existentes en la sociedad argentina.

Se argumentará que la falta de un ordenamiento jurídico laboral acorde al avance del mundo digital, y la no reacción tanto gubernamental como social frente a las nuevas

modalidades de trabajo a través de plataformas virtuales, promovieron a que se desarrollaran relaciones de empleo informales, que dejan totalmente desprotegidos los trabajadores. En resumidas cuentas, gracias al silencio del Estado argentino, la falta de evolución de nuestro ordenamiento jurídico laboral acorde a las nuevas tecnologías y la fuerte crisis económica lograron convertir lo ilegal en legal y fomentar así la precarización de las relaciones de trabajo.

La estrategia de investigación a utilizar será el análisis exegético. Se considera pertinente en este caso la utilización de la mencionada estrategia, ya que se tratará de utilizar todos los datos encontrados y evaluados para demostrar la realidad desde el punto de vista más objetivo posible.

No se utilizará ningún tipo de extracción de datos del tipo de encuestas o entrevistas. Solo se limitará a recolectar información existente a partir de la apreciación del crecimiento exponencial de las plataformas digitales desde el año 2015, y del análisis tanto de la jurisprudencia laboral como de la legislación local vigente sobre la cuestión.

Se utilizarán tanto fuentes primarias: la Constitución Nacional Argentina, los diversos pactos y tratados internacionales con rango constitucional, y leyes especiales; así como también fuentes secundarias: opiniones doctrinarias, artículos de revistas especializadas, textos de autores especializados en la temática, fallos de los tribunales supremos.

Se entiende que la cuestión bajo estudio es polémica, conflictiva, y poco discutida desde el ámbito jurídico. Los estrados judiciales deben valorar el derecho laboral en pugna sobre la base de un escueto ordenamiento jurídico, a causa del actual vacío legal de nuestro país con respecto a esta cuestión. La reforma laboral que provoca el ingreso



de las nuevas tecnologías a nuestra sociedad debe hallar la forma adecuada para no avasallar los derechos de los trabajadores y generar la legislación apropiada que vele tanto por un marco protectorio para las empresas, como para aquellas personas que eligen ingresar al mundo laboral por esta vía.

Con el presente proyecto de investigación se busca contribuir con ideas que conduzcan hacia una nueva figura o tipo legal a través de una apropiada, actualizada y sistémica reforma laboral. Asimismo, incluir una serie de propuestas centradas en mejorar las condiciones de trabajo en estas plataformas digitales.



## CAPITULO I: La evolución de las plataformas digitales en Argentina durante los años 2016-2020

### 1.1.-La Platform economy en argentina: a modo de introducción

En Argentina el fenómeno de las plataformas digitales es muy reciente. A nivel global cuenta con más de diez años<sup>2</sup>, siendo una de las más grandes innovaciones y una de las mayores disrupciones que se han vivido en el mundo del trabajo en las últimas décadas. Tal como lo revela el nuevo estudio de CIPPEC “Economía de plataformas y empleo. Cómo es trabajar para una app en Argentina” el mundo del trabajo está cambiando y viene representado por las nuevas modalidades de relación laboral que se originan en el trabajo a través de plataformas. Tal como sostiene Nick Srnicek (2018) es hora de entender a las plataformas como un nuevo tipo de empresa.

Resulta necesario definir a que se llama el trabajo de plataforma digital. Srnicek (2018) define a la plataforma digital como infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen, y por consiguiente como un nuevo modelo de negocios que ha devenido en un nuevo y poderoso tipo de compañía. Es decir, el trabajo de plataforma consiste en llevar a cabo labores, generalmente trabajos pequeños, que se asignan mediante una plataforma que funciona a través de internet, generalmente aplicaciones. El trabajo de plataforma entonces es a grandes rasgos mano de obra proporcionada a través

---

<sup>2</sup> Según la ONU “(...) De 2010 a 2020, el número de plataformas digitales se ha quintuplicado, pero el 70% de los ingresos se los llevan dos países: Estados Unidos y China. Y aunque generan oportunidades laborales, también comportan una serie de problemas relacionados con la regularidad del trabajo y los ingresos, las condiciones laborales, la protección social, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. (...)” Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2021/02/1488562>.

de plataformas online o mediada por ellas en un modelo de negocio que consiste en conectar instantáneamente la oferta y la demanda de la mano de obra, facilitado por sistemas digitales. “Uno de los principales aportes que ofrecen es su enorme potencial para reducir costos de coordinación y transacción, a la vez que reducen la asimetría informativa entre los distintos individuos involucrados en dicha transacción”<sup>3</sup>

Si bien las plataformas de reparto son las más presentes a nivel mediático<sup>4</sup>, existen una gran diversidad de tipos de plataformas. El mercado laboral de plataforma en Argentina puede ser dividido en varias categorías. En primer lugar, en la categoría de compra-venta de bienes se encuentra Mercado Libre, ofrece soluciones para que individuos y empresas puedan comprar, vender, anunciar, enviar y pagar por bienes y servicios por Internet. La segunda categoría es la de los prestadores de servicios virtuales. Este tipo de servicios tiene la particularidad de no necesitar esfuerzo físico ni actividad presencial, es todo vía internet. Un ejemplo de este tipo de empresas es Lobo Digital Agency. Es una startup de marketing y publicidad digital. Los servicios que ofrece son los llamados “search ads” que son campañas armadas estratégicamente para aparecer solamente en las búsquedas relevantes que los clientes hacen a través de Google. En tercer lugar, están las plataformas que brindan servicios aquí se encuentran los servicios de delivery y los de mensajería que vinieron a reemplazar a los cadetes, entre los más

---

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-ArgentinaCIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>.

<sup>4</sup> Según el artículo periodístico del diario Nueva Ciudad el 29 de mayo de 2020 se llevó a cabo el tercer paro de repartidores en la Ciudad de Buenos Aires. Los y las trabajadoras de reparto de las aplicaciones Rappi, Glovo y Pedidos Ya, se manifestaron una vez más en el centro porteño para exigir el pago doble “acorde al riesgo que asumimos”, mejoras laborales y elementos de higiene que los proteja de los contagios sumándose a una lucha de escala global. Disponible en: <https://www.nueva-ciudad.com.ar/notas/202005/43803-nuevo-paro-y-movilizacion-de-repartidores-estamos-exponiendo-nuestra-vida-cada-vez-que-salimos.html>.

importantes destacamos a Pedidos Ya, Glovo y Rappi. Estas aplicaciones vinieron a simplificar la vida de los consumidores, mediante la aplicación, se conecta una red de cadetes, Rappi los llama “Rappitenderos”, con los clientes y también con los comercios más cercanos para poder conseguir los productos solicitados en la plataforma y poder llevarlos al lugar solicitado. La cuarta categoría que fue ganando popularidad en el territorio argentino son las plataformas que ofrecen hospedaje por un plazo de tiempo acotado. La aplicación líder en este segmento es sin dudas Airbnb. Por último, la plataforma que se ocupa del mercado de transporte de pasajeros es probablemente la que mayor polémica y fama trajo a esta cuestión a nivel mundial. Aquí se encuentran las plataformas de Uber, Cabify y Lyft entre otras. El arribo de Uber al país no fue bien recibido por el gremio de los taxistas ni por el Gobierno de la Ciudad, y si bien actualmente no se encuentra regularizado, no obstante, Uber continúa operando.

Con la llegada de las plataformas digitales en la Argentina se aceleraron procesos que venían gestándose hacía años de forma lenta y orgánica, entre los cuales hubo muchos relacionados con la forma en que trabajamos. En el presente las plataformas digitales de trabajo son el soporte de una diversidad de tareas. Según la investigación elaborada por CIPPEC, a principios de 2016 operaban en el país cinco plataformas, todas de capitales nacionales. Empero a partir de ese año, producto de la flexibilización del sistema de pagos al exterior y otros factores, se aceleró el ingreso de nuevas plataformas y filiales de empresas extranjeras al mercado argentino, lo que favoreció a su vez un flujo de nuevas inversiones dirigidas a las plataformas de origen local que ya estaban instaladas.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> “En efecto, durante los dos años sucesivos se incorporaron al menos ocho nuevas plataformas que ofrecen oportunidades de generación de ingresos. Sin embargo, la información vinculada a las formas de trabajo a través de plataformas digitales no está alcanzada por las estadísticas oficiales, por lo que las mismas quedan invisibilizadas en otras categorías: ocupados no asalariados, trabajadores por cuenta propia, algunas formas de trabajo atípico asalariado o trabajadores informales.” Disponible en:

El año 2016, fue un año clave para el desarrollo de las plataformas digitales debido a que en ese año tuvo lugar en el país un cambio de gobierno que transformó la política económica y generó un ambiente más favorable para el ingreso de inversión extranjera. Este nuevo contexto propició un ambiente atractivo tanto para el ingreso de nuevas plataformas de empresas extranjeras al mercado argentino, como para nuevas inversiones dirigidas a las plataformas de origen local que ya se encontraban operando.

Para el año 2018, las plataformas que operaban en el país lo hacían en sectores tradicionales, apoyando actividades que se realizan en un espacio físico y con requerimientos de calificación operativa. A finales de 2019, se incorporaron al mercado nacional nuevas plataformas donde su propuesta es facilitar la contratación de profesionales. Resulta importante tener en cuenta que la pandemia del año 2020 trajo consigo una aceleración de cambios con respecto a las nuevas modalidades de trabajo dejando a todos perplejos y atentos a lo que vendrá. La digitalización de la economía, la nueva ola de innovación y el surgimiento continuo de nuevas plataformas digitales son cambios tecnológicos que facilitan procesos de transformación organizacional. La pandemia trajo no solo cambios en todo el mercado laboral, sino también en las nuevas formas de conseguir trabajo, llevando al surgimiento constante de nuevas herramientas digitales.

Quizás resulta dable entender que nuestra sociedad está siendo testigo del final del trabajo tradicional de 9 a 18 horas en la oficina para pasar a trabajar de una manera ágil y flexible. “No obstante, queda claro que hoy se están produciendo transformaciones en las modalidades laborales y que trabajar en plataformas digitales podría comprenderse

---

[https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/?gclid=EAlaIqobChMIsZGT6\\_XZ9QIVjYCRCh2p2QFcEAAAYASAAEgl8yvD\\_BwE](https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/?gclid=EAlaIqobChMIsZGT6_XZ9QIVjYCRCh2p2QFcEAAAYASAAEgl8yvD_BwE)

mejor como parte de un giro más pronunciado hacia un trabajo más eventual y precario, y hacia procesos de contratación y gestión más automatizados. Por ejemplo, en el caso de Uber, podría decirse que la innovación más transformadora es la automatización de una función administrativa, el despacho de los taxis, mediante el desarrollo de un algoritmo.” (OIT, 2019, pag.31)

Es por ello que se entiende que el Estado no debería estar ajeno a todos estos cambios, no obstante, y debido a los vertiginosos cambios sociales, el derecho, debe también evolucionar y dar una respuesta a las cuestiones que surgen a partir del dinamismo social. El derecho laboral en lugar de estar equidistante y de algún modo tomar distancia de las problemáticas que trae consigo el desarrollo digital, permitiendo la autogestión por parte de los actores sociales (empresas (plataformas digitales), usuarios, y trabajadores), en lugar de asumir bajo su órbita toda la masa de conflictos, ya no resulta apropiado. Los tiempos han cambiado abruptamente y la cosmovisión de la tradicional forma de laborar ha ido mutando, surgiendo así nuevas modalidades que actualmente conforman todas juntas un mismo mercado de trabajo.<sup>6</sup>

### 1.2.- El trabajo informal y la economía de plataformas

El trabajo informal se ha convertido en parte de la cotidianidad de una sociedad a nivel global. El desarrollo del mismo en menor o mayor grado, y las diversas formas en

---

<sup>6</sup> Tal como bien lo expresa el BID en su artículo El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital? “(...) Si bien Uber ha sido la cara más visible de este fenómeno, en poco tiempo se ha extendido a casi todos los sectores de actividad, más allá del transporte: alojamiento, educación, medicina, finanzas e intermediación laboral, entre otros. La frase “a todos los sectores les llegó su Uber”, haciendo un guiño a esta plataforma, también se manifiesta con fuerza en nuestra región (...).” Disponible en: [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El\\_futuro\\_del\\_trabajo\\_en\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe\\_C%C3%B3mo\\_garantizar\\_los\\_derechos\\_de\\_los\\_trabajadores\\_en\\_la\\_era\\_digital\\_y\\_ersi%C3%B3n\\_para\\_imprimir\\_es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_los_trabajadores_en_la_era_digital_y_ersi%C3%B3n_para_imprimir_es.pdf).

las que éste se lleve a cabo va a depender de las pautas económicas y culturales de cada país.

Como se sabe el motivo principal del surgimiento de la informalidad laboral es de carácter económico. El aumento del desempleo, la falta de oportunidades que presenta el mercado de trabajo argentino, y la agudización de la histórica difícil situación económica del país, junto con el desarrollo de las nuevas tecnologías relacionadas con la digitalización generaron múltiples oportunidades de trabajo remunerado.

Con el comienzo del año 2000 gracias al crecimiento de Internet, y la imperiosa necesidad de contar con participación humana en las tareas necesarias para el buen funcionamiento de las industrias en línea, nace el famoso trabajo en plataformas digitales. Tal como entiende la OIT se debe considerar que, “si bien el trabajo en plataformas digitales es producto de los avances tecnológicos, también representa volver a la mano de obra ocasional del pasado en las economías industrializadas, mientras que en las economías en desarrollo se suma a la mano de obra ocasional existente.” (OIT, 2019, pag.25)

Justamente, frente a las faltas oportunidades laborales y las laxas barreras de entrada que existen para incorporarse rápidamente al mercado laboral,<sup>7</sup> contribuyeron a dar cuenta de este cambio y algunas de las principales razones que llevaron al ingreso masivo de personas a las nuevas formas de trabajo asociadas al fenómeno de plataformas

---

<sup>7</sup> “(...) Las plataformas digitales prometen oportunidades de trabajo a personas con dificultades para insertarse en el mercado laboral. Estudiantes, mujeres y hombres con responsabilidades familiares, desempleados de larga duración, y personas alejadas de los centros urbanos o con dificultades de movilización pueden encontrar en las plataformas una rápida salida laboral. Con un teléfono inteligente, una computadora o una tableta y conexión a internet ya están prácticamente listos para trabajar. (...)”  
Disponble en:  
[https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El\\_futuro\\_del\\_trabajo\\_en\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe\\_C%C3%B3mo\\_garantizar\\_los\\_derechos\\_de\\_los\\_trabajadores\\_en\\_la\\_era\\_digital\\_y\\_ersi%C3%B3n\\_para\\_imprimir\\_es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_los_trabajadores_en_la_era_digital_y_ersi%C3%B3n_para_imprimir_es.pdf).

digitales. Asimismo, por su parte la pandemia de la COVID-19<sup>8</sup> aceleró la revolución digital y disparó muchas de las transformaciones que estaba experimentando el mundo laboral de Argentina en los últimos años.

En concordancia la autora Anna Gines (2018) sostiene que el fenómeno de las plataformas digitales está contribuyendo cada vez más a la informalidad laboral, a la vez que reaparece el debate sobre la obsolescencia de la norma laboral. La escritora entiende de que estaríamos frente a un “falso debate, dado que el concepto de trabajador encaja perfectamente en el ámbito de las plataformas digitales; simplemente, algunas de estas plataformas han optado por eludir la norma laboral.”

Las plataformas digitales defienden fuertemente la idea de que son meras empresas tecnológicas, por cuanto se limitan a ofrecer una plataforma digital para el libre contacto entre usuarios y profesionales. Empero, el estado debe advertir que, al no adoptar una regulación laboral al creciente desarrollo de este fenómeno, y pensar de dicha forma estaría contribuyendo todavía más a la informalidad laboral.<sup>9</sup> En concordancia los autores Madariaga, Buenadicia, Molina, y Ernst<sup>10</sup> sostienen que “surge la necesidad de garantizar

---

<sup>8</sup> La OIT sostiene que “(...) La pandemia podría convertirse en el catalizador que lleve la transformación digital del mundo del trabajo, en general, y el trabajo en plataformas digitales, en particular, a otro nivel, proporcionando oportunidades económicas para miles de unidades productivas y trabajadores. No obstante, también aparece el riesgo de que se exacerbén los desafíos vinculados a las formas de empleo relacionadas con este tipo de trabajo, que en muchas ocasiones conducen a la precarización laboral. (...)”. Disponible en: [https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/01/wcms\\_765155-Delivery-en-pandemia.pdf](https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/01/wcms_765155-Delivery-en-pandemia.pdf).

<sup>9</sup> Según los autores Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019) en su artículo Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? “(...) En algunos casos, las formas de empleo llamadas “atípicas” pueden ayudar a las personas a insertarse en el mundo laboral o a complementar sus ingresos. En ese sentido, las plataformas digitales prometen oportunidades para democratizar la generación de ingresos. Sin embargo, presentan también el riesgo de la precarización del trabajo, lo que genera retos desde el punto de vista regulatorio y desafía el alcance de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores enmarcados en estos modelos. (...)” Disponible en: [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa\\_de\\_plataformas\\_y\\_empleo\\_C%C3%B3mo\\_es\\_trabajar\\_para\\_una\\_app\\_en\\_Argentina.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa_de_plataformas_y_empleo_C%C3%B3mo_es_trabajar_para_una_app_en_Argentina.pdf).



que la política tome en cuenta la evolución de las formas de trabajar y obtener ingresos, y que la regulación proteja a los trabajadores bajo estas formas atípicas de empleo, respetando los criterios de trabajo decente”. (pág. 17).

En la actualidad, la mayor parte del trabajo en plataformas digitales no está sujeta a ningún tipo de normativa laboral, de modo que los trabajadores tienen poco control sobre cuándo tendrán trabajo o sobre las condiciones de este. De la misma manera que son limitados los recursos de que disponen en caso que se deba litigar algún tipo de injusticia con respecto a la relación laboral establecida entre el trabajador, y la plataforma digital.

Aunque la economía de plataformas ofrece nuevas oportunidades para generar ingresos principales o complementarios, y cumple un rol de contención social frente a la ola de desempleo que, atraviesa al país desde hace varios años, genera varias contradicciones desde el punto de vista regulatorio y desafía el alcance de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores que fueron pensados para un mercado laboral tradicional.

### 1.3.- El trabajador de la economía de plataforma

El estallido de nuevas plataformas digitales durante la última década provocó nuevas oportunidades laborales tanto para la población desocupada, como para jóvenes, mujeres y migrantes, a quienes históricamente les ha costado ingresar al mercado laboral.<sup>11</sup> Sin embargo, no se debe olvidar que en la actualidad, en la mayoría de los

---

<sup>11</sup> “(...) Las plataformas digitales prometen oportunidades de trabajo a personas con dificultades para insertarse en el mercado laboral. Estudiantes, mujeres y hombres con responsabilidades familiares, desempleados de larga duración, y personas alejadas de los centros urbanos o con dificultades de

países, las personas que trabajan en las plataformas digitales no están cubiertas por el marco normativo y no tiene acceso a los beneficios y protecciones establecidos en la ley del trabajo. Se desdibujan la distinción entre empleados y autónomos.

En Argentina el trabajo de plataformas digitales convive con otras formas de empleo tradicionales. Por un lado, se encuentran los trabajadores con un empleo que obtienen ingresos adicionales por esta vía, mientras que por otro lado se encuentran los trabajadores independientes o por cuenta propia, y trabajadores familiares desempleados.

Los trabajadores de plataformas digitales del país representan al 1%<sup>12</sup> de los ocupados a escala nacional, es decir, más de 160 mil usuarios registrados que obtienen ingresos en Argentina. Así lo revela un nuevo estudio de CIPPEC, BID Lab y la OIT. “Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?”<sup>13</sup>. Se caracterizan por ser un grupo joven, con un predominio de varones en lugar de mujer, y con una fuerte presencia de trabajadores migrantes<sup>14</sup>.

---

movilización pueden encontrar en las plataformas una rápida salida laboral. (...)”. Disponible en: [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El futuro del trabajo en Am%C3%A9rica Latina y el Caribe C%C3%B3mo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital y ersi%C3%B3n para imprimir es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_los_trabajadores_en_la_era_digital_y_ersi%C3%B3n_para_imprimir_es.pdf).

<sup>12</sup> El portal Digital House sostiene “(...) Esa cifra engloba realidades muy diferentes de productos y servicios, que van desde la persona que transporta pasajeros en su vehículo hasta quien diseña piezas gráficas en su hogar o la persona que pone en alquiler temporario una habitación en su departamento. (...)”. Disponible en: [https://www.digitalhouse.com/ar/blog/las-plataformas-digitales-ocupan-a-160-000-trabajadores-en-argentina-data-science?gclid=EAlaIqobChMIsZGT6\\_XZ9QIVjYCRCh2p2QFcEAYASAAEgl8yvD\\_BwE](https://www.digitalhouse.com/ar/blog/las-plataformas-digitales-ocupan-a-160-000-trabajadores-en-argentina-data-science?gclid=EAlaIqobChMIsZGT6_XZ9QIVjYCRCh2p2QFcEAYASAAEgl8yvD_BwE).

<sup>13</sup> Según el portal Digital House “(...) dicho estudio busca generar evidencia y recomendar políticas públicas para aprovechar las oportunidades y mitigar los efectos no deseados de la economía de plataformas en el mercado laboral (...)”. Disponible en: [https://www.digitalhouse.com/ar/blog/las-plataformas-digitales-ocupan-a-160-000-trabajadores-en-argentina-data-science?gclid=EAlaIqobChMIsZGT6\\_XZ9QIVjYCRCh2p2QFcEAYASAAEgl8yvD\\_BwE](https://www.digitalhouse.com/ar/blog/las-plataformas-digitales-ocupan-a-160-000-trabajadores-en-argentina-data-science?gclid=EAlaIqobChMIsZGT6_XZ9QIVjYCRCh2p2QFcEAYASAAEgl8yvD_BwE).

<sup>14</sup> La ONU entiende que “(...) Los portales en línea dedicados al empleo permiten generar ingresos colectivos como las personas con discapacidad, los jóvenes, los trabajadores migrantes y las mujeres y también son considerados como una “fuente prometedora de oportunidades de trabajo” en los países en desarrollo, una situación que ha conducido a los Gobiernos de estas naciones a invertir en el desarrollo

El componente migratorio pasa a ser central en el desarrollo de este fenómeno digital, suele estar constituido por adultos jóvenes de ambos sexos provenientes en gran parte de Venezuela, y países limítrofes, de los cuales un porcentaje considerable cuenta con estudios universitarios o superiores.<sup>15</sup> Específicamente, en el caso de las plataformas de reparto basadas en aplicaciones, ellas fueron una importante fuente de oportunidades de trabajo para los migrantes.<sup>16</sup> Se entiende que la mayoría de las personas que componen esta nueva economía son migrantes, y resulta destacar este dato, debido a que muchas veces a causa de dicha condición no tienen la posibilidad de elegir libremente qué tipo de actividad realizar para desarrollarse tanto social, económica, y culturalmente debido a que en el mercado laboral tradicional existen varias veces una cantidad excesiva de impedimentos o trabas formales para el ingreso. Empero en esta nueva economía únicamente en principio se necesitaría que dichas personas cuenten con su situación migratoria resuelta.

La masiva inserción laboral de la mujer es uno de los sucesos de mayor relevancia social y económica de la última mitad de siglo. Empero, la desigualdad de género sigue presente en muchas pymes nacionales. Aun cuando muchas logran sortear los obstáculos e insertarse laboralmente, según CIPPEC en su informe Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas,

---

de infraestructuras y competencias digitales. (...). Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2021/02/1488562>.

<sup>15</sup> Según la OIT concretamente “(...) 2 de cada 3 de los trabajadores encuestados son migrantes, principalmente procedentes de Venezuela. Esto se debe a (...) la llegada al país de un fuerte flujo de trabajadores migrantes procedentes de Venezuela. Disponible en: [https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/01/wcms\\_765155-Delivery-en-pandemia.pdf](https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/01/wcms_765155-Delivery-en-pandemia.pdf).

<sup>16</sup> Justamente la OIT sostiene que “(...) Esto se debe a que la mayor presencia de las plataformas de reparto en Argentina coincidió con la llegada al país de un fuerte flujo de trabajadores migrantes procedentes de Venezuela, que en muchas ocasiones encuentran en las plataformas del delivery una primera (o incluso única) opción laboral al llegar al país. (...)”. Disponible en: [https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/01/wcms\\_765155-Delivery-en-pandemia.pdf](https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/01/wcms_765155-Delivery-en-pandemia.pdf).

muchas registran una mayor tasa de desempleo e informalidad, se concentran en sectores menos dinámicos y tienen puestos de trabajo de menor jerarquía comparado con los varones.

En el caso de las plataformas digitales en lo que respecta a las mujeres, y pese a las oportunidades de empleo que genera el fenómeno, según la ONU las mujeres solo representan a cuatro de cada diez trabajadores en los portales basados en la web y a una de cada diez trabajadores en las plataformas centradas en la ubicación.<sup>17</sup> La digitalización de la economía no solo está generando cambios a nivel laboral, sino también sociocultural, intentando romper con la visión primitiva de la diferencias de género, y contribuir a cerrar la brecha salarial de género que tanto estigmatiza a la mujer.<sup>18</sup>

Se debe entender, y sobre todo el Estado, que las plataformas digitales llegaron para quedarse y sumar oportunidades laborales, especialmente para aquellas personas que siempre lucharon para ingresar al mercado laboral.

---

<sup>17</sup> “(...) Las mujeres son más propensas que los hombres a realizar servicios profesionales (como servicios jurídicos, traducción, redacción y edición), y tareas relacionadas con servicios empresariales o ventas y marketing. Pocas mujeres mencionaron que realizaban tareas relacionadas con la tecnología y el análisis de datos (...)” Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2021/02/1488562>.

<sup>18</sup> Según CIPPEC en su informe Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas. “(...) Al analizar los emprendimientos unipersonales, es decir, que están conformados por una sola persona, en la investigación se descubrió que las mujeres están subrepresentadas en las pymes, pero que hay paridad en la participación por género en la propiedad de empresas que utilizan plataformas digitales. Actualmente, Argentina tiene más emprendimientos unipersonales que usan redes sociales dirigidos por mujeres que por varones, (...) tanto las mujeres como los varones consideran que las herramientas digitales e internet son factores clave para acceder a oportunidades de negocio. Disponible en: <https://www.digitalhouse.com/ar/blog/lo-digital-clave-para-cerrar-la-brecha-entre-hombres-y-mujeres-en-las-pymes-argentinas>.



# Universidad de San Andrés

## CAPITULO II: El derecho del trabajo y la economía de plataformas

### 2.1.- ¿Derecho del Trabajo “versus” economía de plataformas?

El trabajo es uno de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos del mundo. Se encuentra garantizado en el texto constitucional de la mayoría de los países y debe ser respetado y amparado por todos los gobiernos. Ahora bien, ¿qué se entiende por trabajo? El Dr. Julián A. De Diego (2015) sostiene que el trabajo es la actividad que realiza el hombre con el objetivo de producir un resultado sobre bienes o servicios, y así

poder recibir una compensación económica. Es el medio común de las personas para subsistir; algunos trabajan para poder costearse sus estudios, otros para mantener sus hogares y algunos para cumplir algunos sueños o metas y así sucesivamente.

La fuerza laboral ha mostrado a lo largo de los últimos diez años una importante transformación, ya sea por elección o necesidad o como una forma de obtener ingreso primario o complementario, hacia otro tipo de formas de empleo. Esta metamorfosis es observable tanto en países con economías desarrolladas, como en economías en vías de serlo. En palabras de Martín Federico Golcman (2020), “escudándose en reales o presuntas necesidades tecnológicas, de competitividad o de organización del trabajo se recurre a múltiples modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, descentralización y deslaboralización de la relación de trabajo” (pág. 222 y 223)

Se debe entender que en esta nueva era digital de trabajo, y las nuevas modalidades de contratación, los límites son dudosos, como, por ejemplo: las nociones de subordinación y autonomía aparecen cada vez más difusos en el caso bajo estudio. Este fenómeno digital traslada consigo una serie de problemas relacionados con la regularidad del trabajo y los ingresos, las condiciones de trabajo, la protección social, la utilización de las competencias profesionales, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Reaparece el debate sobre la obsolescencia de la norma laboral, y la ausencia del Estado frente a los cambios socioeconómicos del país, lo que conlleva a tambalear el concepto de trabajador dado que, actualmente, se ha optado por eludir la norma laboral, en lugar de adaptarla a la evolución del mercado laboral en tiempos digitales. Tal como sostiene Adrián Goldin (2020) “estos regímenes no garantizan estabilidad de los ingresos ni la inversión en pensiones, reniegan de la dependencia laboral, incrementan riesgos en salud y seguridad, e impiden la formación y el desarrollo de carreras.” (pág. 6)

La prestación de servicios a través de plataformas digitales presenta distintas modalidades de trabajo, mostrando una realidad sumamente compleja. Si bien en la mayoría de los casos se trata de la prestación laboral típica, aunque con algunas notas distintivas en cuanto a las condiciones del contrato (trabajo remoto, jornadas irregulares, empresa desdibujada, etc.) hay veces en que nos enfrentamos a situaciones verdaderamente dudosas o ambiguas, que plantean la necesidad de reformular concepción clásica del Derecho Laboral y algunos de sus conceptos fundamentales.

En la actualidad, en la Argentina se encuentra en discusión definir la naturaleza del vínculo laboral de los trabajadores de plataformas digitales. Si bien hoy por hoy aquellas personas que se encuentran laborando para las diferentes plataformas digitales lo hacen en su mayor parte como trabajadores autónomos, dicho vínculo presenta algunas cuestiones que hacen difícil su encasillamiento en tal modelo de contratación. En el derecho laboral argentino no hay figuras intermedias, hay empleo dependiente o independiente. Es un derecho muy estricto y tiene como principal característica su amplia matriz protectora de los trabajadores.

El principal obstáculo al que se enfrentan los empleados de los servicios en línea es que se debe resolver si en esta nueva economía, el derecho laboral consigue atraer aquellos vínculos “o en caso contrario, estamos en presencia de relaciones desprovistas de la nota de la dependencia y, por lo tanto, ajenas a esa rama del derecho.”<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> En palabras de Mugnolo, Caparro y Golcman “El interrogante que se plantea con respecto al derecho del trabajo es si este consigue captar aquellos vínculos o si, por el contrario, estamos en presencia de relaciones desprovistas de la nota de la dependencia y, por lo tanto, ajenas a esa rama del derecho. Para responder se debe, primero, prescindir de los términos confusos propuestos por las propias plataformas (...)” Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_761242.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_761242.pdf).

Asimismo, se deben considerar los otros conflictos que afrontan los trabajadores digitales: la regularidad del trabajo y los ingresos, las condiciones de trabajo, la falta de acceso a la protección social y la libertad de asociación. Para determinar cuál es la naturaleza de un vínculo de trabajo, la interpretación deberá seguir al pie de la letra el principio de primacía de la realidad laboral, que se encuentra plasmado en el Art. 14 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744<sup>20</sup> que dice que existe nulidad por fraude laboral, y será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

## 2.2.- El contrato de trabajo y la economía de plataformas

Las plataformas digitales transformaron las relaciones laborales. A lo largo de los últimos diez años se está gestando una mutación de los contratos de trabajo que van en miras a un nuevo modelo de gestión. El contrato de trabajo clásico debe adaptarse a las condiciones que proponen las plataformas digitales para poder registrarse y utilizar los servicios que ofrecen. Este proceso que se va formando se llama “plataformización” de las empresas y es lo que está poniendo en duda, a los sistemas clásicos del trabajo.

Resulta importante en principio entender a que se llama Contrato de Trabajo, la L.C.T en su art. 21 dice que “habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las



disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”

La L.C.T presume que si se cumplen las siguientes condiciones: cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio; aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

Entender el contrato de trabajo de forma tradicional según Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019) ofrece a los trabajadores derechos laborales varios, y beneficios sociales determinados por la legislación local, mientras que a los empleadores les permite contar con mano de obra estable, retener trabajadores capacitados y autoridad para gestionar, organizar y dirigir el trabajo de sus empleados. En concordancia, Goldin (2020) entiende que las nuevas formas de contratar y organizar el trabajo, así como otras tecnologías duras, organizacionales y contractuales imperantes en cada tiempo social, inducen al apartamiento del tradicional concepto del contrato de trabajo típico. Esos apartamientos que dan lugar a los denominados contratos atípicos ha implicado siempre para el trabajador la privación de ciertos derechos básicos que el contrato de trabajo típico habilita.

Justamente, Goldin (2020) sostiene que hay dos tipos de contratos de trabajo atípicos: “mientras algunos de ellos exhiben una razonable correspondencia con las situaciones productivas o de servicios para las que se utilizan, lo que justificaría llamarles convencionalmente contratos atípicos objetivos, otros, en cambio, responden más bien a otras motivaciones que no se corresponden necesariamente con las circunstancias y

modalidades de las prestaciones para las que se les concibe, y que parece pertinente designar como atipicidades “alternativas”.” (pág. 8).

Según el mencionado autor, en la actualidad el trabajo en plataformas digitales paso a ser, justamente, una de las nuevas formas de reclutamiento y prestación del trabajo más convocante, y por consiguiente el contrato de trabajo atípico más utilizado hoy por hoy. Sin embargo, se debe entender que el fenómeno no consiste en nuevas modalidades de trabajo sino en las nuevas formas de ocultamiento de las relaciones laborales, nuevas formas de fraude laboral. Además, sostiene fuertemente que las atipicidades “alternativas” tienden a profundizar un genérico proceso de desestandarización del Derecho del Trabajo. Es decir, que vendrían a formar parte del famoso proceso de “huida del Derecho del Trabajo que viene de las últimas décadas” gracias a el fenómeno bajo estudio.

La prestación de servicios a través de plataformas digitales presenta distintas formas de llevar a cabo lo encomendado en la mayoría de los casos se trata de la prestación laboral típica, aunque con la particularidad de algunas notas distintivas en cuanto a las condiciones del contrato (como, por ejemplo: trabajo remoto, jornadas irregulares, empresa desdibujada, la persona cuenta con libertad para determinar el día, la hora y el lugar en el que está dispuesto a prestar el servicio, y más). Empero muchas veces determinadas circunstancias, que surgen al llevar adelante la prestación laboral a través de las plataformas digitales, sitúan al trabajador frente a situaciones verdaderamente dudosas o ambiguas, que plantean la necesidad de reformular concepción clásica del Derecho Laboral y algunos de sus conceptos fundamentales.

Es decir que se está frente a un vínculo laboral que tiene algunos rasgos propios de una relación laboral tradicional. Empero, de la misma manera, presenta otros

elementos propios de empleados autónomos. El crecimiento del fenómeno de trabajo en plataformas digitales es un factor que favorece el aumento de las formas atípicas de empleo, invisibilizadas a través del trabajo independiente. Goldin (2020) entiende que “cuando se habla de contratos de trabajo atípicos por notables que sean los factores de tipicidad que en ellas se desplacen, conservan rasgos fundamentales que les asocian indisolublemente con el típico contrato de trabajo del que de algún modo se diferencian y apartan: compromiso personal del trabajo humano (del prestador), desigualdad contractual, presencia de un sujeto dominante (el dador de trabajo) y consecuente necesidad de amparo.” Es por ello que sostiene que las nuevas manifestaciones de atipicidad, aun manifestando aquellos rasgos de bilateralidad, “tienden a ocultar, enmascarar, difuminar los tradicionales sujetos del Derecho del Trabajo, planteándole a éste nuevos desafíos e interrogantes adicionales, a los que la política y el derecho deberán dar respuesta.” (pág. 9).

Se debe comprender a esta altura que el trabajo organizado a través de plataformas digitales no puede ser analizado como perteneciente a único modelo de negocio, tiene como particularidad el alejamiento de la concepción de “empresa” tradicional y de subordinación, pudiendo adoptar de esta manera las más variadas formas.<sup>21</sup> En una primera mirada se podría plantear que se estaría bajo la coexistencia del típico trabajo subordinado, pero con formas diversas de trabajo autónomo, algunos se acercarán más al trabajo en relación de dependencia y otros al autónomo. Sin embargo, esta variedad merece que a cada una de las modalidades que, se lleva a cabo dentro del

---

<sup>21</sup> CIPPEC, BID Lab, y (OIT) sostienen que “(...) Estos nuevos actores, si bien constituyen un conjunto sumamente heterogéneo de modelos de negocios, proponen nuevas formas de organización industrial y del empleo, orientadas a una mayor flexibilidad (...)” Disponible en: [https://www.digitalhouse.com/ar/blog/las-plataformas-digitales-ocupan-a-160-000-trabajadores-en-argentina-data-science?gclid=EAlaIqobChMIsZGT6\\_XZ9QIVjYCRCh2p2QFceEAAYASAAEgl8yvD\\_BwE](https://www.digitalhouse.com/ar/blog/las-plataformas-digitales-ocupan-a-160-000-trabajadores-en-argentina-data-science?gclid=EAlaIqobChMIsZGT6_XZ9QIVjYCRCh2p2QFceEAAYASAAEgl8yvD_BwE).

fenómeno laboral de plataformas digitales, le sean asignadas reglas y tutelas diferenciadas, que se adapten a cada una de ellas. Goldin (2020) bien dice que “el concepto de “economía de las plataformas” engloba un universo muy heterogéneo de actividades económicas y sociales, con una gran dispersión en el perfil de trabajadores que ofrecen sus servicios a través de las mismas, y también en las relaciones que estos establecen con las plataformas y en las condiciones laborales a las que están sujetos, lo que desaconseja aplicar recetas únicas y universales en el sector. La heterogeneidad se manifiesta también en el hecho de que los destinatarios de la prestación (los “usuarios”) pueden no ser empresas, sino simples particulares, lo que hace una notable diferencia.” (pág. 25)

Ahora bien, dado que los desarrollos de las nuevas tecnologías van modificando los elementos del trabajo típico, fundamentalmente, las nociones de “dependencia”, “subordinación”, y “autónomo”. La economía de plataformas digitales vuelve dudosa a la tan afamada, poderosa y tradicional dependencia laboral.<sup>22</sup> Este alejamiento de la noción tradicional de trabajo en relación de dependencia que caracteriza las nuevas formas de contratación, según el autor Martín Federico Golcman (2020) puede clasificarse en tres grupos: el primero, hace referencia a aquellos contratos en los que se elude el Derecho del Trabajo por mero incumplimiento de la normativa, pero existe un vínculo de naturaleza laboral. El segundo, alude a aquellas relaciones en las que hay incertidumbre con relación al ámbito de la legislación. Y, por último, en el tercer grupo se sitúa el trabajo autónomo en condiciones de dependencia. Justamente el Goldin (2020) sostiene que estos “nuevos fenómenos se suman a los casos en los que quienes prestan

---

<sup>22</sup> Adrian Goldin sostiene que “(...)Se generaliza la “desestandarización” del contrato de trabajo, descansando las nuevas modalidades sobre la ahora más “pujante” forma de atipicidad, que es la que tiende a empañar la tradicional distinción binaria entre trabajo dependiente y trabajo autónomo (...).” Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45614/1/S2000322\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45614/1/S2000322_es.pdf).

un servicio o realizan una obra son contratados (directamente o a través de un intermediario) como sujetos jurídicamente autónomos pero económicamente dependientes, como “semiautónomos” o de cualquier otro modo que pueda calificarse, en la terminología en uso en la OIT desde fines del siglo anterior, como “relaciones ambiguas”, problematizando de ese modo el reconocimiento de quienes deberían gozar del amparo del régimen de protección del trabajo humano.” (pág. 12)

Para el autor Adrián Goldin (2020) se estaría frente a los efectos del impacto de la transformación digital sobre los propios fundamentos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en su forma actual. No se constituye otra dimensión del trabajo humano, sino sólo otro supuesto en el conjunto tipológico de la desestandarización ya mencionada anteriormente, como también lo es el trabajo temporario, ocasional y part-time, todo ello en una general tendencia hacia la casualización de los mercados de trabajo en los países industrializados y también en los emergentes.

Las prácticas de las plataformas para gestionar el trabajo resultan importantes para caracterizar el tipo de vínculo laboral que sostienen con los trabajadores que las utilizan.<sup>23</sup> La pretensión de las plataformas consiste en sostener que los trabajadores que

---

<sup>23</sup> Según Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. “(...)Las plataformas tienen impactos diferentes sobre los mercados de trabajo según la situación inicial del sector en el cual operan. Cuando penetran en sectores tradicionales donde predominaba el empleo independiente, las plataformas ofrecen posibilidades de mejorar la productividad del trabajo y de alcanzar más y mejores oportunidades de acceder a clientes, tal es el caso de las plataformas Zolvers y Mercado Libre. En esos casos, la prensa local no ha registrado conflictos con el inicio de operaciones de las plataformas, ya que no se asocian con una pérdida en la calidad de trabajo ni tensión con sindicatos, sino que más bien se perciben como una herramienta que ofrece la posibilidad de mejorar la trayectoria laboral. Por el contrario, en aquellos sectores que están más regulados, donde prevalecían las relaciones de trabajo dependientes, donde existen sindicatos más activos y cámaras empresariales y las condiciones laborales de inicio eran mejores, el impacto de las plataformas se asoció con un aumento en la precariedad y/o competencia desleal, tal como se registra en varios artículos periodísticos. Entre esos sectores se pueden mencionar: el transporte de pasajeros, algunos tipos de mensajería, el hotelero, e incluso los mismos servicios de cuidados y de aseo, pero realizados para clientes corporativos (empresas). En esos casos, las modalidades laborales que ofrecen las plataformas, donde prevalecen los contratos de prestación de servicios, brindan menores derechos y beneficios que los que tienen los trabajadores tradicionales (y menos obligaciones también). No es casual que los conflictos

les prestan servicios no son trabajadores dependientes y de ese modo se encuentran fuera de los márgenes del sistema tradicional de protección del trabajo humano. La mayoría de las plataformas manifiestan que los trabajadores que prestan servicios a través de las aplicaciones son independientes, en algunos casos con denominaciones especiales como pros, Glovers, socios, anfitriones, Rappitenderos o freelancers. Refuerzan el concepto de trabajador autónomo, a través de los requisitos que exigen a los trabajadores a través de la información contenida en los términos y condiciones que deben aceptar los usuarios para poder conectarse a la plataforma. Tal como entiende Adrián Goldin (2020) desde su misma enunciación se proponen excluir o postergar su condición de trabajadores, así como a los registros e inscripciones que más que asociar a determinadas garantías, sirven más bien para asimilar a los trabajadores de plataforma a los pequeños emprendedores

La creación de la tercera categoría genera el riesgo de apartar y excluir a ciertos trabajadores del sistema de protección laboral, sin reducir sino por el contrario incrementar las complejidades en la determinación del status contractual del trabajador e inducir estrategias evasivas usadas por empleadores, degradando el concepto de empleado y dejando a personas que hasta ahora gozaban de protección, aún menos protegidos.

En la actualidad, el país cuenta con un ordenamiento jurídico laboral vigente que resulta incapaz de dar soluciones a los conflictos que surgen de las nuevas realidades, que emergen como resultado de las transformaciones que la digitalización trae consigo.

---

registrados en la prensa en relación con el ingreso de las plataformas al mercado argentino se refieren a este tipo de sectores, como el caso de Uber, donde se cuestiona el ingreso de la firma, o el caso de Glovo o Rappi, donde se cuestiona la condición de trabajo independiente, incluso con la participación en los reclamos de la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM) (...).” Disponible en: [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa\\_de\\_plataformas\\_y\\_empleo\\_C%C3%B3mo\\_es\\_trabajar\\_para\\_una\\_app\\_en\\_Argentina.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa_de_plataformas_y_empleo_C%C3%B3mo_es_trabajar_para_una_app_en_Argentina.pdf).

Los trabajadores de plataformas digitales se encuentran en una situación de marcada desprotección y ausencia de regulación. A partir de esto surge una problemática en la relación entre las nuevas tecnologías y las viejas regulaciones laborales. Estas nuevas formas de trabajo acarrearán una precariedad laboral y exigen nuevas alternativas de regulación justamente para garantizar la protección de los trabajadores es por ello que a continuación se analizará el ordenamiento jurídico laboral argentino existente hasta el momento.



## CAPITULO III: El impacto del trabajo de plataforma en el derecho laboral bajo el ordenamiento jurídico actual

### 3.1.- La legislación infraconstitucional laboral y su funcionalidad para tutelar el trabajo de plataformas

En el mundo del trabajo el fenómeno de la digitalización es un reto que se presentara dentro de una sociedad tanto en el presente como en el futuro. La tecnología avanza día a día, y lo seguirá haciendo, por lo tanto, la regulación debe evolucionar acorde a las nuevas realidades; no puede quedarse en el camino ya que la ausencia de un marco legal supondría una colosal inseguridad jurídica y por consiguiente la inevitable judicialización de los conflictos que surgen alrededor de esta nueva economía digital.

El estado, a través de sus diferentes instrumentos – leyes. Políticas públicas- debe mitigar los riesgos y potenciar las oportunidades que ofrece el fenómeno laboral de plataformas digitales. Resulta importante que el Estado no solo regule sobre la cuestión, sino que también promueva la eficacia de las políticas públicas frente a esta nueva modalidad laboral. En Argentina el fenómeno en cuestión se encuentra regulado, al menos parcialmente por: 1º) Constitución Nacional; 2º) Ley de Contrato de Trabajo 20.744; 3º) los términos y condiciones de uso; 4º) Jurisprudencia, que en principio permiten navegar sobre corrientes jurídicas antes desconocidas.

El modelo de negocio que implementa la economía de plataformas digitales conlleva de alguna manera a debilitar el famoso vínculo de trabajo de las personas que prestan el servicio, diluyendo las características de la subordinación y hasta presentando riesgos de precarización laboral. Es decir, que este fenómeno laboral trae consigo un costo altísimo: elevada inestabilidad, inseguridad jurídica y la exclusión de derechos laborales.



Si bien las plataformas digitales consideran a sus usuarios como independientes, existen ciertas características que evidencian en el desarrollo de la actividad una relación laboral de dependencia. Este punto resulta crucial debido a que dichas situaciones grises han desatado numerosos reclamos de los trabajadores de plataformas digitales, que exigen se reconozcan sus derechos laborales. Tal como explica Adrián Goldin (2020) el problema suscita debido a que las decisiones jurisprudenciales en lugar de dar una respuesta contundente confirman aún más la inseguridad jurídica que existe en torno a la calificación de la relación jurídica de los trabajadores de plataformas digitales quienes actualmente se encuentran al margen de toda tutela legal.

Las nuevas formas de trabajo a través de plataformas digitales contrastan fuertemente con las legislaciones laborales pensadas para el modelo de trabajo tradicional. Ciertas funciones propias del modelo de negocio tradicional, como, por ejemplo, la organización y supervisión del trabajo al momento se llevan adelante a través de algoritmos y mecanismos digitales, lo cual torna bastante dificultoso encontrar una respuesta clara en el ordenamiento jurídico laboral actual.

A continuación, se realizará un breve repaso del derecho laboral argentino, particularmente lo que respecta a la determinación de una relación laboral. Resulta importante establecer claramente las herramientas jurídicas con las cuales se cuenta actualmente para dirimir los numerosos conflictos que tienen lugar entre los trabajadores de plataformas digitales, y las empresas que las representan.

En primer lugar, se debe hacer mención a la carta magna de la Argentina. Se debe tener en cuenta que en Argentina el trabajo se encuentra protegido por mandato constitucional. Este derecho se encuentra consagrado en la Constitución Nacional,

específicamente, en su Art. 14.<sup>24</sup> Este artículo forma parte de los derechos subjetivos que, justamente, consagran las prerrogativas más básicas y primordiales que sirven para satisfacer las necesidades humanas. Según Julián A. De Diego (2015) la presentación del derecho a trabajar, a la par del resto de los derechos enumerados, coloca al trabajo como un derecho sin ningún tipo de diferenciación o amparo especial.<sup>25</sup>

En segundo lugar, como es sabido el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige, primordialmente, por la ley N° 20.744, la tan afamada Ley de Contrato de Trabajo L.C.T. Es preciso remarcar que la legislación laboral es de orden público y por lo tanto no puede ser dejada de lado por las partes. Dicha norma regula las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia, excluyendo a los empleados de la Administración Pública. Según esta norma se entiende por trabajo toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. A continuación, se mencionará algunos artículos que resultan importantes para la cuestión bajo estudio. Definido de modo apropiado por el art. 21 de la L.C.T se trata un Contrato de Trabajo aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar servicios a favor de otra quien tiene la facultad de dirigirla, bajo su dependencia y a cambio de una remuneración. Asimismo, en su art. 7 de la mencionada norma se sostiene que ninguna de las partes bajo ningún concepto pueden pactar condiciones menos

---

<sup>24</sup>Artículo 14: Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: De trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

<sup>25</sup> El autor sostiene, en base al artículo 14 de la CN se puede entender que tanto el trabajador como el empleador se encuentran en pie de igualdad. Sin embargo, explica que dicha premisa queda desarticulada con la Constitución de 1949, y la reforma constitucional de 1957, en donde se incorporaron los derechos sociales.

favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. De la misma manera, a su vez, el art. 22 reza que habrá relación de trabajo cuando lo celebrado se ejecuta de forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, es decir el simple hecho de la prestación de servicios hace presumir su existencia salvo prueba en contrario. Quien pretenda demostrar la existencia de una relación laboral cuenta con la clara presunción del art. 23 según la cual dice expresamente que “el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”. Ahora bien, al momento de definir a la parte trabajadora el art. 25 entiende como tal “a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los arts. 21 y 22”. Entonces, trabajador será el que preste servicios a favor de otra persona y bajo la dependencia de esta, mediante el pago de una remuneración. En el art. 5, la ley se encarga de definir a la empresa y al empresario, la otra parte en la relación de trabajo. Entiende que empresa es “la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”. Empresario es “quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores”. El empleador goza de ciertas facultades en la relación laboral. Estas son de organización (art. 64), dirección (art. 65), y disciplinarias (art. 67). El art. 103 de la ley entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Por su parte, el art. 105 indica que

el salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

En tercer lugar, se analizará los términos y condiciones de uso que los trabajadores de plataformas digitales deben aceptar sin discusión alguna si es su objetivo ser parte de dicha economía digital. El vínculo entre la plataforma digital y el sujeto trabajador se establece a través de la simple, sencilla, y llana adhesión a los “términos y condiciones” enunciados por la plataforma. En la mayoría de los casos existen cláusulas de exención de responsabilidad de la plataforma, además de un compromiso de mantenerla indemne en todo supuesto que pudiere generar daños entre las partes o respecto de terceros. Además, las plataformas digitales eluden cualquier compromiso de ofrecer una determinada cantidad de solicitudes al repartidor o incluso garantías de ofrecer el servicio en condiciones de regularidad. En los términos y las condiciones, también se establecen formas de resolución de conflictos y se indica la competencia de los tribunales que intervendrán en cualquier conflicto que pueda suscitarse entre las partes. Se puede observar en este punto que las plataformas digitales se encargan a través de dichos términos y condiciones de difuminar la relación laboral existente con condiciones poco favorecedoras para los trabajadores digitales.

En cuarto lugar, se debe hacer mención del Código de Tránsito y Transporte de CABA, y su modificación, ya que dicha reforma fue la primera demostración por parte del Estado en tener en cuenta a un segmento de los trabajadores digitales -sujeto trabajador de plataformas digitales de reparto-. En el año 2016, la Ley 5.526 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, conocida como “ley delivery”, modificó el Código de Tránsito y Transporte (CTyT), definiendo a los sujetos que llevan a cabo la actividad de

mensajería urbana o de reparto a domicilio de sustancias alimenticias y las obligaciones de cada uno de ellos.

La falta de aplicación de esta ley y los conflictos evidenciados a partir de estas sentencias motivaron la modificación de esta norma, el día 16 de julio de 2020, la legislatura porteña sancionó la Ley 6.314, que modifica nuevamente las disposiciones del CTyT, tornando compatible la actividad de las empresas titulares de plataformas de servicios de entrega a domicilio con la legislación de tránsito porteña. Entre las principales modificaciones que introduce esta nueva ley se destacan la incorporación de la figura del “operador de plataforma digital”, la posibilidad de que las empresas califiquen a los repartidores como autónomos y el establecimiento de un nuevo sistema de habilitación a través del “Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias. Además, la nueva ley establece una serie de obligaciones a los operadores de plataformas digitales y demás proveedores de servicio (por ejemplo, compartir con las autoridades los datos que describen el estado de la actividad, establecer un procedimiento eficaz para solucionar reclamos y proveer seguros de accidentes de trabajo). Asimismo, se establece la prohibición de implementar sistemas de incentivos o sanciones que fomenten los riesgos a la seguridad vial y de enviar notificaciones mientras los repartidores están haciendo la entrega. De este modo, la adopción de la Ley 6.314 supone una adaptación de la ley local a la presencia de las plataformas digitales en la actividad del reparto de productos a domicilio y a las novedades que dicha presencia ha introducido en el sector.

Y, por último, y no menos importante por ello no se debe olvidar de la jurisprudencia. Empero esta cuestión la analizaremos en profundidad en un apartado

especial, en donde se analizará puntualmente cada caso judicial, que resulto importante dejando una impronta judicial.

### 3.2.- Jurisprudencia

Resulta preciso recalcar que la legislación laboral es de orden público y por lo tanto no puede ser dejada de lado por las partes dentro de un vínculo laboral. El trabajo que se encuentra protegido por la Ley de Contrato de Trabajo es el trabajo en relación de dependencia, en la cual “el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo a cambio de una remuneración.” En este sentido, y tal como lo expresa el Dr. Fernández Madrid (2007)<sup>26</sup> la dependencia opera como una suerte de clave de acceso a la tutela del ordenamiento jurídico laboral argentino. Empero, la contracara de la dependencia es la autonomía, que se define por la auto organización del trabajo. El trabajador autónomo no se incorpora a una organización/ empresa, y es por ello que como consecuencia debe asumir los riesgos de la actividad que llevará a cabo.

En este punto es de suma importancia entender que la dependencia constituye, frente a esta nueva economía de plataformas digitales, un instrumento para reconocer los vínculos que han de quedar sujetos a la protección de las normas laborales, y tal como sostiene el Dr. Goldin (2009)<sup>27</sup> requiere que se exteriorice a través de datos reales y concretos reconocibles en esos vínculos. Cobra aquí relevancia un principio importante en el derecho laboral como es el de la primacía de la realidad, que permite penetrar cualquier ficción que se haya interpuesto para saltarse el cumplimiento de las normas laborales. La jurisprudencia utiliza datos reales, concretos e empíricos para

---

<sup>26</sup> Fernández Madrid, J. C. (2007). Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley

<sup>27</sup> Goldin, A. (2009). Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Buenos Aires: La Ley.

identificar dentro de una situación de hecho la existencia de dependencia o no, que ha decidido llamarlos indicadores.

Justamente, para determinar cuál es la naturaleza de un vínculo de trabajo, la interpretación deberá seguir al pie de la letra el principio de primacía de la realidad laboral: Artículo 14 L.C.T.: *Nulidad por fraude laboral*. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley. En lo que respecta a la determinación de una relación laboral, tal como expresa Fernández (2007) “nada importa la apariencia construida, por más que se presenten consentida o querida por las partes, ni es decisiva la denominación o calificación de la relación jurídica entre aquellos, ni los alcances que las mismas le otorgan, sino la disposición legal que las define y caracteriza, la esencialidad de los derechos y obligaciones que irrogan y los hechos posteriores a su celebración que los configuran, o sea, su contenido real” .

Ahora bien, ante todo se debe aclarar que la problemática judicial que trae consigo la economía de plataforma digitales en Argentina es una cuestión sumamente novedosa con lo cual no hay muchos fallos al respecto. Es decir, nos encontramos con algunos rasgos propios de un trabajo de naturaleza autónoma y otros elementos característicos de un trabajo dependiente. Dichos elementos tornan difícil encasillar la relación dentro de las estructuras clásicas del derecho del trabajo.

Como bien se sostuvo al principio del apartado la cuestión es sumamente novedosa, y prácticamente no existe en nuestro país jurisprudencia al respecto. Al presente, dentro del ordenamiento jurídico laboral no existe aún pronunciamiento alguno que haya determinado concretamente la naturaleza jurídica del vínculo jurídico (es decir

autónomo o dependiente) que se presenta entre la plataforma digital y el sujeto trabajador. Empero, lo que sí se puede encontrar son un abanico de diversos fallos que, en el ámbito cautelar o a través de procedimientos autosatisfactivos, han alcanzado un cierto grado de protección a los empleados de plataformas digitales, disponiendo su reinstalación en casos en que habían sido bloqueados o dados de baja de manera unilateral en la aplicación.

En concordancia con lo mencionado en el párrafo anterior, a continuación, se comentará los fallos dictados en primera y segunda instancia en el marco del expediente “Rojas, Luis R. M. y otros c. Rappi Arg. SAS s/ medida cautelar” del año 2019<sup>28</sup>: un grupo de trabajadores de Rappi decidió organizarse sindicalmente y fundar la Asociación de Personal de Plataformas (“APP”). La idea que tenían es que este sindicato alcance “a todos los trabajadores que prestan servicios personales y habituales en empresas dedicadas al transporte terrestre de cosas y personas, vinculados y/o contratados mediante plataformas digitales y/o informáticas “a demanda” mediante aplicaciones informáticas, plataformas en líneas, “crowdworking” y/o cualquier otro medio informático que en el futuro los reemplace con ámbito de actuación geográfico en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. Sostiene que cuando las autoridades de la empresa se enteraron fueron bloqueados para ingresar a la plataforma digital, y —por ende— para desempeñar el servicio de reparto de mercaderías para el cual fueron contratados. Sostenían finalmente que dicho bloqueo equivalía a un despido y que dicha que tal acción respondió a un móvil discriminatorio en razón de su actividad. El juez, finalmente, hizo lugar a la medida cautelar solicitada. Sin embargo, la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dejó de lado la medida cautelar por considerar que sólo tendría sentido si el

---

<sup>28</sup> Sumario del fallo “Rojas, Luis R. M. y otros c. Rappi Arg. SAS s/ medida cautelar” disponible en: <https://myaabogados.com.ar/la-problematika-que-platean-los-trabajadores-de-plataformas-digitales/>.



vínculo entre las partes fuera laboral y que en esta instancia no era posible calificar la naturaleza de ese vínculo. Para la sala hacer lugar a la medida de reinstalación implicaría adelantar un pronunciamiento.

En definitiva, lo que se puede inferir es que ni siquiera los jueces tienen un criterio unificado. Para el juez de primera instancia el vínculo podría ser de naturaleza laboral y que, por ese motivo, decidió hacer lugar a la medida cautelar y ordenar la reinstalación de los trabajadores. La Cámara, por su parte, consideró que no podía adelantarse opinión en este caso y por ese motivo dejó sin efecto la medida.

Por su parte, los fallos dictados en primera y segunda instancia en el marco del expediente “Vázquez Petrell, Eric vs. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar”, en el año 2020<sup>29</sup>, el juez de primera instancia, y posteriormente la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, en el año 2021 sostuvieron que se hace lugar a la medida cautelar de reinstalación solicitada por el actor en su puesto de trabajo proporcionando las herramientas necesarias para el cumplimiento de su débito laboral para la plataforma de pedidos. De los hechos narrados en el expediente se destaca que la negativa de tareas que de tal modo habría dispuesto la parte demandada a través de la denegación del acceso a la aplicación que indica para el desarrollo de la tarea conforme es relatado habría acontecido en plena vigencia del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/20 (B.O. 31/03/2020), dictado conforme art. 99 inc. 3 de la Constitución Nacional y en el marco que diera lugar a la declaración de pandemia por COVID-19, por parte de la Organización Mundial de la Salud y sus prorrogas.». En función de ello, dispuso que:

---

<sup>29</sup> Sumario del fallo “Vázquez Petrell, Eric vs. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar” disponible en: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/05/10/fallos-reincorpore-ya-se-reinstala-cautelaramente-al-trabajador-al-que-se-le-denego-el-acceso-a-la-aplicacion-para-el-desarrollo-de-sus-tareas-durante-la-vigencia-del-dnu-n-329-20/>.

«De tal suerte no puede sino advertirse que el art.2 del referido Decreto cuyo espíritu tiende a la protección de las fuentes de trabajo y a que no haya despidos durante el periodo establecido en el trascurso del aislamiento social, preventivo y obligatorio (A.S.P.O.), por ello y como bien fuera expuesto por el Superior la desvinculación;». debe analizarse e interpretarse, en los términos del Decreto 329/2020, de manera estricta, pues resultaría sencillo para el empleador eludir la prohibición normativa mediante la invocación formal de una causa de despido. (conforme Sala IV, Expte. N°10744/2020 Sent. Int. N° 62716 del 17/07/2020 «Bianchi, María Julieta c/Newcycle SRL s/ medida cautelar»).» La parte demandada cuestiona dicha resolución porque, en su apreciación, da por sentada la existencia de una relación laboral, prejuzgado, de ese modo, sobre el fondo del asunto. Sostiene, en apoyo a su postura, que dado que el actor no fue empleado en relación de dependencia suya y, por lo tanto, que no lo despidió en los términos del art. 245 de la L.C.T., mal pudo entonces violar el Decreto 329/2020. Plantea que, en realidad, entre su parte y el demandante existió una relación comercial y que, en el caso, de lo que se trata es del fin de una relación comercial estipulada en el contrato de locación de servicios firmado por ambas partes, celebrado el día 10/03/20 (que acompaña digitalmente a las presentes actuaciones con carácter de prueba instrumental).

Asimismo, resulta importante al objeto de estudio que, si bien en el siguiente caso a analizar no hay un sujeto trabajador litigando, el estado confirma una multa a una plataforma digital por considerar que transgrede la normativa laboral vigente. El Tribunal de Trabajo Nro. 4 del Departamento Judicial de La Plata, “Kadabra SAS c/ Ministerio de trabajo s/apelación de resolución Administrativa “ el 9 de septiembre de 2021<sup>30</sup> confirma

---

<sup>30</sup> Sumario del fallo “Kadabra SAS c/ Ministerio de trabajo s/apelación de resolución Administrativa “ disponible en: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/09/28/fallos-plataformas-digitales-la-incorporacion-del-trabajador-a-una-estructura-empresaria-ajena-implica-una-relacion-de-dependencia-y-la-infraccion-a-la-normativa-laboral-a-tal-respecto-justifica-la-ap/>.

la aplicación de una multa a una empresa que a través de una plataforma digital otorga trabajo a personas que efectúan delivery de mercadería, por infracciones a la normativa vigente en materia laboral.

Dicho tribunal resolvió que los trabajadores de la empresa GLOVO lo son en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, y ordenó a pagar en concepto de multas impuesta por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, la suma de \$ 6.318.000 por infracciones normativas en materia laboral. Los hechos del caso surgen a partir de una multa impuesta por la cartera provincial, quien constató a través de inspecciones en las ciudades de La Plata, Quilmes, Martínez, Vicente López, San Isidro, Avellaneda, Lanús, Ramos Mejía, Lomas de Zamora y Banfield que la sociedad que explota la marca GLOVO incumplía la normativa laboral. A la hora de resolver, el tribunal consideró dos cuestiones medulares. Por un lado, la constitucionalidad del principio “Solve et repete” - pagar y luego reclamar-; y por otro lado la naturaleza del vínculo entre la empresa que explota la marca Glovo y los repartidores o riders. Respecto a la primera de las cuestiones no profundizaremos aquí dado que no hace al objeto de estudio, pero con respecto a la segunda de las cuestiones –naturaleza del vínculo entre Glovo y riders-, se tuvo en cuenta que existe una vinculación entre los trabajadores (repartidores) y la empresa Glovo dado que la empresa es quien utiliza y explota comercialmente la aplicación que media entre los proveedores y los usuarios; la contraprestación que reciben los repartidores es determinada y pagada por la empresa; los trabajadores se incorporan a una empresa ajena, lo que configura una relación de dependencia; y los usuarios son clientes de Glovo, y que es esta quien impone el precio, sanciona a los riders e incluso bloquea sus aplicaciones, entre las cuestiones más trascendentes. Finalmente, el tribunal analiza las nuevas economías de plataforma y

expone que generalmente a través de dichas prácticas se intenta enmascarar los tradicionales sujetos del contrato de trabajo. Expone jurisprudencia nacional e internacional que han reconocido el vínculo de naturaleza laboral entre las empresas que utilizan distintas plataformas digitales, y los sujetos que ponen su fuerza de trabajo a disposición.<sup>31</sup>

En definitiva, y tristemente para la realidad laboral en la que vive la sociedad argentina, las plataformas digitales se manejan con trabajadores autónomos, aunque no existe un criterio unificado de la naturaleza jurídica de la relación que los une. Empero, de a poco los tribunales argentinos están haciendo un camino bajo la impronta de que los trabajadores que desarrollan este tipo de tareas en plataformas digitales resultan dependientes, y entendiendo de que debido a que criterios para determinar la naturaleza de dichas relaciones jurídicas no son los adecuados se requiere de una regulación específica, que ayude a la resolución de conflictos de esta envergadura.

Se debe tener en cuenta que muchas de las nociones y criterios empleados, actualmente, para la resolución de los conflictos laborales que hacen a la sociedad tecnológica de hoy, fueron elaborados y acuñados en un mundo totalmente analógico y con un esquema económico y de producción diametralmente opuesto al que impera en el presente. Los cambios sociales y los avances tecnológicos de las últimas décadas han supuesto variaciones significativas para el trabajo. El trabajador tipo y la empresa tradicional, en torno a los cuales se forjaron nuestros modernos sistemas de relaciones laborales han dejado paso a nuevos oficios y profesiones, y a nuevos modelos organizativos. Asistimos en realidad a una revolución social y económica, que obliga a

---

<sup>31</sup> Palabras del Derecho. (2021). *GLOVO HAY RELACIÓN DE TRABAJO*. Disponible en: <https://colegiodelamatanza.com.ar/portfolio-item/globo-hay-relacion-de-trabajo/>.

examinar la vigencia de instituciones clásicas del Derecho del Trabajo. Es por todo lo mencionado, que se sostiene fuertemente que el derecho laboral es la especialidad jurídica más resiliente de todo el ordenamiento jurídico dado que debe estar en constante y repentino cambio, acompañando a la sociedad económica del país.



Universidad de  
**San Andrés**

## CAPITULO IV: Reflexiones sobre lineamientos para una regulación estatutaria específica

En la actualidad, en Argentina, el trabajo de la plataforma ofrece ventajas de gran significancia para los trabajadores bajo modelos de vinculación que transitan desde la informalidad a la autonomía. En la mayoría de estos casos, la vinculación laboral entre empleados y plataforma se desarrolla a través de esquemas de prestación de servicios como trabajadores independientes o autónomos registrados mediante el régimen de monotributo. Es que se observa, en este universo de trabajadores, una fuerte tendencia a la contratación mediante la figura de la locación de servicios, instrumentada a través de la emisión de facturas de monotributo. Sin embargo, dicha figura no refleja la verdadera naturaleza jurídica de la relación y excluye, a quienes prestan esos servicios, de las garantías constitucionales contenidas en el artículo 14 bis, de las cuales no puede dejar de gozar “el trabajo, en sus diversas formas”.

Con distintas variantes, la vinculación laboral entre las partes se presenta bajo un esquema de independencia y autonomía, con ausencia de mecanismos protectores básicos como seguro, salario mínimo, licencias y descansos para los trabajadores. Es por ello y atendiendo esta modalidad de trabajo que se ha visto incrementada con el pasar de los años es que a nivel global se ha estudiado la posibilidad de crear un estatuto específico de trabajadores de plataformas tecnológicas. Iniciativa que busca equilibrar el desarrollo tecnológico, las nuevas modalidades laborales y la protección de los trabajadores; superando paradigmas tradicionales del derecho laboral.

Justamente, y en virtud de investigar un estatuto especial, que se complemente con las diferentes formas y proyectos para darle una solución a los problemas legales y

sociales del trabajo en plataformas digitales es que a continuación se analizara brevemente las soluciones a las que arribaron algunos países. Se entiende que no hay una sola posible respuesta destinada a suplir las falencias del sistema laboral actual. Cuantos más proyectos e ideas se analicen y consideren los legisladores, más beneficioso va a ser el intercambio y se podrá llegar a mejores resultados

#### 4.1.- Derecho comparado para una regulación estatutaria específica

##### 4.1.A- Caso de España

En España, hay una figura intermedia que es la del trabajador autónomo económicamente dependiente, TRADE. La figura del autónomo dependiente aparece recogida en el Estatuto del Trabajo Autónomo aprobado en 2007 y modificado en 2011. Tiene una serie de particularidades, obligaciones y ventajas respecto a la figura tradicional del autónomo. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante, su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata.

Sin embargo, esta categoría está entrando en “peligro de extinción”, “los falsos autónomos han denostado la figura del TRADE, una figura perfectamente legal pero que, en la actualidad, no está bien vista. El motivo es que se relaciona con precariedad y bajos salarios, cuando no tiene por qué ser así, al menos si el trabajo se realiza de manera legal”. Adrián Goldin (2020) sostiene que, en el año 2018, Deliveroo y la Asociación Española de Riders Mensajeros (ASO) firmaron el primer “acuerdo de interés profesional”, que definía a los trabajadores de plataformas como trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) y no trabajadores subordinados, y a las plataformas como no asumiendo la condición de empleadores ni los deberes y

responsabilidades propios de esa condición. En ese acuerdo, se reconoce la necesidad de alguna protección para esos trabajadores, pero no más que eso.

Justamente y con la intención de dar una solución a esta problemática laboral, en el año 2021, de nuevo se exigieron cambios legislativos en el orden laboral para lograr una correcta adaptación a la economía digital, España aprobó una ley pionera que ordena a las aplicaciones a transparentar los algoritmos que utilizan para gestionar su fuerza laboral y contratar como asalariados aquellos, que trabajen como autónomos para ellas.<sup>32</sup> Se debe tener en cuenta que la presente Ley proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo. El RDL 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales es el resultado del Acuerdo alcanzado el 10 de marzo de 2021 entre el Gobierno, las centrales sindicales CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, en la Mesa del Diálogo Social que se constituyó el 28 de octubre de 2020. Aunque el RDL 9/2021 ha contado con el apoyo de la mayoría de la Cámara, se ha decidido su tramitación como proyecto de ley por la vía de urgencia. Los interlocutores sociales querían abordar los conflictos de trabajo en las plataformas digitales de reparto y entendieron conveniente reforzar los derechos de información de la representación de las personas trabajadoras (art. 64.4.d) TRLET) y también introducir una presunción de liberalidad sobre el trabajo prestado en ellas (disposición adicional vigesimotercera del TRLET)<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Disponible en: <https://apnews.com/article/noticias-1b0e66f81b9660b7e9f5f4f122d931ac>.

<sup>33</sup> Disponible en: <https://www.funcas.es/articulos/la-regulacion-del-trabajo-en-las-plataformas-digitales/>



#### 4.1.B- Caso Chileno

El 11 de marzo de 2022 el país trasandino de Chile publica en el Diario Oficial la Ley N°21.431, que modifica el Código del Trabajo, regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Será pionero en regular legislativamente a estas economías de plataformas digitales de servicios, a través de una legislación moderna e innovadora, que lograra conciliar, el debido resguardo de los derechos de los trabajadores con el necesario desarrollo que estas nuevas aplicaciones tienen en un mundo cada vez más globalizado.

A continuación, se hará referencia a los aspectos importantes de la ley. Se aplicará a aquellas empresas que gestionen servicios a través de aplicaciones, tales como retiro, distribución y/o reparto de bienes, mercaderías o transporte menor de pasajeros, uniendo de esta manera oferta y demanda de tales servicios. Así, quedan fuera del ámbito de la Ley las plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o la venta o arriendo de bienes, aun cuando los servicios se contraten a través de dichas plataformas. Introduciría una nueva figura contractual híbrida, entre un trabajador dependiente y un prestador de servicios independiente, denominado «trabajador de plataformas independiente», en adelante los “independientes”. De esta forma, este mantiene la libertad propia de un prestador de servicios, y al mismo tiempo, obtiene protección de la Ley en aspectos tales como: seguridad social, prevención de riesgos, renta mínima y cobertura de seguros por sus servicios, entre otros.

La Ley requiere la suscripción de un contrato entre las partes, cuyo contenido mínimo varía para trabajadores dependientes e independientes. Sin embargo, en ambos casos, el acuerdo deberá contener las tarifas que pagará la aplicación y la forma de

determinarla. Para modificar las condiciones del acuerdo, se requiere la aceptación de quien presta el servicio, limitando de esta forma la práctica de cambios unilaterales de condiciones. En el caso de los independientes, las partes pueden establecer libremente las causales de término del contrato, incluyendo la posibilidad de terminación sin causa por cualquiera de ellas, dando aviso con a lo menos de 30 días de anticipación, no así en el caso de los trabajadores dependientes, a los que aplican las causales de término generales contenidas en el Código del Trabajo. Asimismo, la ley se ocupa de establecer la obligación de las plataformas de capacitar a los trabajadores dependientes e independientes en materia de higiene y seguridad, y la de entregar los elementos de protección personal necesarios para el desempeño de sus servicios (casco, coderas, rodilleras, etc.).

La nueva regulación estipula que las empresas deberán contratar un seguro que cubra los daños que puedan sufrir los bienes personales de los trabajadores dependientes e independientes. Se permite a los trabajadores dependientes acordar que ellos tendrán libertad para determinar su jornada de trabajo de la manera que mejor se adapte a sus necesidades, sin perjuicio de mantener la posibilidad de utilizar las jornadas reguladas. En el caso de independientes, se establece el derecho a un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas dentro de un período de 24 horas. Así también, regula la remuneración mínima a pagar a trabajadores dependientes e independientes. Reconoce expresamente la posibilidad de los independientes de acceder a seguridad social, como también deja expreso el derecho de los independientes a conformar sindicatos. De la misma manera, se impone a las empresas el deber de exigir a los independientes el cumplimiento de normas tributarias, tales como la emisión de boletas por los servicios prestados.

Con esto, Chile se convierte en uno de los primeros países a nivel mundial en regular estas nuevas formas de trabajo, protegiendo así los derechos de quienes prestan servicios en plataformas digitales. Crea un marco regulatorio innovador para proteger adecuadamente a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de servicios. Las personas que prestaban servicios a través de plataformas digitales de servicios se encuentran en la más absoluta desprotección, ya que no siempre son consideradas trabajadores y no tienen acceso a prestaciones de seguridad social (acceso a salud, pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, entre otras). De esta forma, Chile logra crear un marco regulatorio que busca proteger de manera adecuada e innovadora a dichas personas, adaptando la legislación laboral al desarrollo tecnológico y las nuevas formas de empleo existentes.<sup>34</sup>

#### 4.1.c.- Caso California

El estado de California, EE. UU, se convirtió en el primer estado en reconocer a los "socios" de las plataformas digitales como trabajadores con garantías como salario mínimo y prestaciones. A partir del año 2019 entró en vigor en California la Ley AB5, la cual le da calidad de empleados a los conductores y mensajeros de plataformas digitales en lugar de considerarlos contratistas. La ley AB5 del Estado de California, entiende que es oportuno incluir el elemento de la dependencia principal económica, para el caso de las personas trabajadoras de plataformas.

Sin embargo, en el año 2020 los votantes de este estado aprobaron la Proposición 22, una iniciativa de ley que efectivamente otorga a las grandes empresas de viajes

---

<sup>34</sup> Disponible en: <https://www.subtrab.gob.cl/se-despacha-a-ley-proyecto-que-regula-a-los-trabajadores-de-plataformas-digitales/>.

compartidos y reparto el poder de quitarles los derechos laborales a sus conductores. La Proposición 22 consultaba a los votantes sobre la posibilidad de que los conductores de viajes compartidos y repartidores quedasen fuera del alcance de una trascendental ley AB 5, que elevó la vara para determinar si un trabajador es un empleado de una empresa o simplemente un contratista independiente<sup>35</sup>.

Empero esta discusión no tiene fin, en el año 2021, El juez de la Corte Superior del Condado de Alameda, Frank Roesch, dictaminó que la Propuesta 22 era inconstitucional. Uber dijo que planeaba apelar, iniciando una batalla legal que probablemente terminará en la Corte Suprema de California.<sup>36</sup>

Este es un claro ejemplo de que resulta evidente que, aunque existen numerosos argumentos que afirmar la existencia de una relación laboral, puede ser muy difícil para los trabajadores de la plataforma, con lo cual para probar esto siempre se llega a la justicia. Por ello se sostiene que debido a la complejidad del conflicto laboral que subyace en el trabajo de la plataforma resulta de suma necesidad al menos contar con un ordenamiento legal, que ayude de forma correcta a los jueces al momento de dirimir dichas cuestiones.

#### 4.2.-Reflexiones sobre la regulación argentina en clave de propuesta

Ante la situación descripta y teniendo cuenta toda la información analizada, la situación fáctica jurídico - legal actual, los aportes jurisprudenciales, en este acápite, se intentará incursionar en caminos alternativos, que ayuden tanto a los jueces, al momento de dar una solución a los conflictos que trae consigo este fenómeno económico

---

<sup>35</sup> Disponible en: <https://nuso.org/articulo/un-golpe-los-derechos-de-los-trabajadores-en-california-chen/>.

<sup>36</sup> Disponible en: <https://www.univision.com/local/san-francisco-kdtv/politica-area-de-la-bahia/juez-california-inconstitucional-propuesta-22-excluye-conductores-beneficios-protecciones>.

digital, como al estado para que en un futuro cercano pueda llevar adelante una modificación al ordenamiento jurídico laboral, y así de esta forma acompañar a la sociedad económica del país en su evolución. El aporte clave es indagar sobre soluciones alternativas a las existentes en el ordenamiento legal argentino.

De entre las instituciones laborales que se deben analizar la primera que parece hay que examinar es el contrato de trabajo, que al parecer actualmente se encuentra desbordado por la realidad, que se encuentra atravesando el mercado laboral.<sup>37</sup> Empero aquí lo significativo no es el contrato, que habría quedado desbordado por la realidad productiva, sino la relación laboral existente. Dada la realidad que vive el país, y teniendo siempre presente el importante principio de la primacía de la realidad, que rige el ordenamiento jurídico laboral aquí se debe plantear algunas cuestiones: ¿se puede seguir exigiendo el elemento de dependencia?, ¿hasta qué punto es posible hoy, en la era de la flexibilidad, seguir vertebrando contractualmente las relaciones de trabajo.?

Tal como expresa el autor Maldonado Montoya el Derecho del Trabajo se caracteriza por el progresivo crecimiento de sus medidas protectoras y de las personas protegidas.<sup>38</sup> El mencionado autor propone abandonar el viejo criterio en donde se considera que únicamente el trabajador subordinado es merecedor de tutela bajo la órbita del derecho laboral. Distorsionar la nota de dependencia hasta desnaturalizarla no es la mejor respuesta ni la más segura, que hoy por hoy está dando el Estado.<sup>39</sup> El derecho

---

<sup>38</sup> Maldonado sostiene justamente que "(...) la causa del contrato de trabajo, que ya no puede ser entendido restrictivamente, como mero intercambio de trabajo por salario. A la causa del contrato de trabajo debe incorporarse el deseo de desarrollo personal a través del trabajo; hoy, el trabajador no espera sólo salario, sino también desarrollo profesional y personal." Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548602.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548602.pdf).

<sup>39</sup> Maldonado Montoya dice expresamente que: "(...) En realidad –enseña ALONSO OLEA- la dependencia es una nota derivada; lo realmente definitorio del contrato de trabajo es su causa, la cesión originaria y

laboral debe utilizar y desarrollar herramientas que la ayuden a investigar y analizar las apariencias para observar la verdadera situación fáctica. No debería ser difícil la aplicación de lo mencionado dado que la normativa laboral tiene carácter de orden público, con lo cual se sancionaría con nulidad los casos en los que se pretenda menoscabar derechos establecidos por la ley.

Sin dudas, se entiende que dentro de una economía digital la plataforma se encarga de prestar un servicio. Si es la plataforma quien presta el servicio, quienes realizan el trabajo, bajo sus órdenes, no pueden ser otra cosa que empleados. Se puede sostener que hay una suerte de dependencia técnica, jurídica y económica, en cuanto la plataforma organiza, dirige, controla, sanciona, asume los riesgos de la actividad y remunera a los trabajadores por los servicios prestados, con lo cual existiría una relación de dependencia, y, en consecuencia, una relación de trabajo.

Frente a todo lo expuesto es dable sostener que existe en la realidad una relación de trabajo. Es necesario encontrar soluciones innovadoras que permitan abordar posibles soluciones desde una perspectiva moderna, funcional y lógica al fenómeno de la economía de plataformas. El trabajador de plataforma tiene derecho a gozar de protección, pero no se entiende que no se les debe aplicar las restricciones y costos que lleva consigo el régimen de contrato de trabajo. Hay que buscar la solución más benigna para esta clase de trabajadores teniendo en cuenta el grado de desarrollo con el que

---

onerosa de los frutos del trabajo, o –más propiamente- de la utilidad patrimonial del trabajo. Por esa otra vía, la sacralización del requisito de dependencia, se puede llegar a proponer la extensión del Derecho del Trabajo y del régimen jurídico del trabajo asalariado a realidades que poco tienen que ver con la relación laboral, como pudiera ser el caso del vínculo que une a un sacerdote con su obispo, o la que une a un religioso con su congregación, pues en ambas existe un deber de obediencia. O incluso, puede que en un afán desmedido de ampliar las lindes de nuestra disciplina se lleguen a incluir en ella, “como contratos laborales relaciones contrarias a la ley y/o a la moral (...) en la que al final perderían su sentido las nociones de legalidad e ilegalidad, licitud e ilicitud, prohibición y autorización.” Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548602.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548602.pdf)

cuentan las plataformas digitales de la Argentina, el nivel de desempleo y trabajo informal que tiene la economía del país. La ley laboral tradicional no resulta una regulación adecuada para la economía de plataforma generando un alto nivel de inseguridad jurídica.

Se considera que la propuesta más convincente consiste en ofrecer al trabajador que presta servicios a través de plataformas digitales un estatuto propio y distinto de las regulaciones actuales del trabajo en relación de dependencia y el trabajo autónomo. Se debe entender que hay diversas modalidades de vinculación, y que se debe tener en consideración la posibilidad de una regulación específica para el trabajo en plataforma, es decir, un régimen que admita la compensación por prestación, que exija un aporte por tarea, cobertura de ART y condiciones mínimas de seguridad social.

De ese modo se generará un marco regulatorio, que proteja a los trabajadores creando nuevos y distintos derechos para este tipo de sujeto que los que están consagrados, actualmente, en la LCT. Asimismo, de esta manera se permitirá a las empresas de plataforma contar con previsibilidad en relación a la naturaleza de los vínculos que entabla con éstos. Se planteará establecer un régimen distinto tanto en relación a la contratación, remuneración y desvinculación del personal involucrado. Ahora bien, ¿cómo definir la aplicación del estatuto especial del trabajador de plataforma?, es por ello que se plantea que debido a que nos encontramos frente a un cierto margen de arbitrariedad, por lo cual proponemos que el total de horas de dedicación que permita segmentar la prestación entre plataforma y dependencia, resultaría ser un método justo para definir la implementación del mismo.

El sistema de la industria argentina de la construcción resultaría un buen ejemplo de aplicación. La Ley N° 22.250 de la industria de la construcción establece un régimen jurídico distinto para los trabajadores de la construcción. El fin de esta ley es

proteger a estos trabajadores que, llevan a cabo tareas de corta duración. Su trabajo consiste en obligaciones de resultado que tienen un principio y un fin marcado. El fin contemplado en la ejecución de una edificación es su terminación y no su permanencia como en la mayoría de los trabajos, esto genera que este tipo de trabajadores desarrolle una mentalidad de independencia. El obrero puede abandonar la obra sin previo aviso, pero también puede ser despedido de la misma manera generando una inquietud e incertidumbre muy grande. Dicho esto, es claro que las características de los trabajadores de la construcción y los de las plataformas digitales tienen muchos aspectos en común, por eso se entiende que resultaría totalmente viable proponer un sistema de fondos similar.

La mencionada ley describe al fondo de cese laboral, como un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral. De la misma manera, la ley explica que el trabajador podrá disponer de dicho fondo una vez que la relación laboral cese, pero que la parte que decidió ponerle fin al contrato, debe hacérselo saber a la otra parte de forma fehaciente.

Esta alternativa del fondo de desempleo podría ser implementado en el trabajo de plataformas, adaptándolo a la modalidad. Es una manera novedosa de darle tranquilidad y estabilidad económica a este tipo de trabajadores. Este fondo de desempleo se conforma con un aporte obligatorio y mensual a cargo del empleador que deberá realizarlo desde el comienzo de la relación laboral. El fondo se aplicaría a todos los trabajadores, con independencia de cuántas horas trabajan o cuánto tiempo dura el vínculo laboral. Cabe remarcar que los empleadores que quieran tener repartidores exclusivos, deben contratarlos en el marco de la LCT, mientras que los que no tengan esa exclusividad



y respondan demandas de más de una aplicación, deberán registrarse por el sistema del fondo de desempleo.

Se debe tener en cuenta que cuando un trabajador de plataforma se encuentra trabajando en un periodo de tiempo prolongado, de forma continua para la misma plataforma, debe haber un umbral en el cual esa relación muta y pase a ser una relación laboral propiamente dicha. Es decir, dadas las características del trabajo de plataforma, el trabajador no goza de estabilidad, a diferencia de los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia bajo el régimen de la L.C.T. Al ser trabajos cortos, esporádicos y hasta casuales, el trabajador puede trabajar poco o directamente no trabajar.

En los casos en los que se adviertan signos de estabilidad y continuidad en el tiempo y prestación de servicios para un mismo beneficiario, que serán definidos objetivamente por el estatuto especial, se produciría la exclusión del trabajador del estatuto especial, para pasar a registrarse por la L.C.T. Un tiempo estimado para que el trabajador sea excluido del estatuto especial sería un año trabajando para el mismo empleador.

También, es necesario que el trabajador de plataforma cuente con beneficios mínimos de seguridad social, los que deben necesariamente depender del volumen de trabajo que canalice el trabajador por esta vía. Esto implica cobertura de riesgo de trabajo y a su vez sistemas de cobertura médico asistencial para el trabajador de plataforma y su grupo familiar, que podría incluir a la plataforma como así también, dentro del precio del servicio al cliente usuario. Este debería ser financiado por el empleador, mediante el pago de importes que corresponden a un porcentaje que se aplica sobre el sueldo de los trabajadores de plataforma.

Con respecto a las vacaciones y licencias especiales, atento que el trabajador de plataforma modula su tiempo de trabajo conforme a su conveniencia y disponibilidad, y que ello le garantiza la posibilidad de disponer de tiempo ocioso, debe establecerse un umbral de dedicación horaria como requisito de cualquier regulación que se realice, de modo tal de diferenciar claramente un vínculo dependiente de otro que no lo es. De esta manera, el trabajador de plataforma que haga de esta modalidad una labor de tiempo completo, pasará a gozar de los derechos, pero también de las obligaciones propias de un contrato de trabajo.

En caso de despido, el repartidor tendrá acceso a una indemnización que se compondrá por un sueldo que se calcularía haciendo el promedio de lo percibido en los últimos 6 meses por cada año trabajado. En cuanto a los gastos de telefonía y combustible, la empresa deberá hacerse cargo. Se propone una serie de medidas de acuerdo a las condiciones del reparto. Si los elementos de trabajo le pertenecen al trabajador (bicicleta o moto, celular, etc.), éste percibirá un 20% más por viaje realizado. Si las condiciones climáticas son malas, el trabajador, percibirá un 25% más por viaje realizado.

El estatuto no necesariamente debe prever cláusulas sobre representación colectiva. Pero quizás, para evitar especulaciones sobre la calidad de los derechos del trabajador de plataforma se podría consagrar el derecho a asociación y la representación colectiva. Los trabajadores de plataforma podrán asociarse colectivamente y constituir sindicatos de profesión. Asimismo, los trabajadores de plataforma podrán afiliarse a sindicatos existentes.

La alternativa propuesta consiste en ofrecer al trabajador que presta servicios a través de plataformas digitales un estatuto propio y distinto de las regulaciones actuales

del trabajo en relación de dependencia y el trabajo autónomo. Aquí se deberá analizar el “catálogo de derechos”, tal como dice Goldin (2020), que se encuentran en debate dentro del fenómeno laboral bajo estudio. El crecimiento reciente del empleo de plataformas hace necesario repensar las instituciones de protección social y adecuarlas a las características del mercado laboral actual. Los trabajadores de plataformas digitales enfrentan desafíos muy similares a los que los trabajadores independientes deben luchar con respecto a los beneficios sociales.



Universidad de  
**San Andrés**

## CONCLUSIONES

El rápido crecimiento de la economía de plataforma en Argentina y en el mundo, ha generado muchas discusiones acerca del futuro del derecho del trabajo y lleva a preguntarse cuáles son los desafíos y oportunidades para los trabajadores en esta nueva realidad laboral, pues es evidente el impacto de la tecnología en todos los ámbitos de nuestra vida. La rápida penetración de las nuevas tecnologías en los procesos productivos ha mutado consiguientemente el mercado laboral de la sociedad argentina.

La economía digital ha traído consigo un gran desafío para el campo jurídico y en particular al derecho del trabajo, plantea retos desde la perspectiva del sistema de relaciones laborales. La aparición de estas nuevas plataformas generó vínculos entre trabajadores y empresas que no se ajustan a los cánones históricos de la relación empleador y trabajador, y presenta conflictos a la hora de aplicar las leyes laborales. Esta forma de trabajo en plataformas, si bien consiste en la realización de trabajos tradicionales, dada la intervención de un nuevo elemento tecnológico como es la plataforma digital, adquiere una nueva forma organizacional que presenta dificultades para acomodarse al contenido de las categorías que determinan la aplicación de un régimen jurídico u otro. El trabajo debe ser analizado por el intérprete jurídico para poder regular el derecho laboral, por este motivo, si se lo analiza de la misma manera que se lo analizaba el siglo pasado, no se estaría contemplando un nuevo mundo laboral que crece a muy rápidamente.

En el ordenamiento argentino, el centro de imputación del Derecho del Trabajo reside en el trabajo dependiente. La cuestión radica en delimitar la frontera legal, que establezca cuándo se está dentro del campo del trabajo independiente y cuando se está dentro del campo del trabajo en relación de dependencia. Precisamente, el trabajo

por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia son las dos categorías cuya aplicación resulta en pugna en el caso del trabajo en plataformas.

La problemática se da a partir de la discusión de cómo calificar al trabajador de plataforma. No se ha logrado aún ser resuelta en forma satisfactoria por los poderes públicos. Si bien la justicia laboral, otorga alguna que otra solución, no se debe dejar de lado que sus sentencias son de aplicación en casos concretos. No cabe duda de que deberían implementarse leyes que regulen de forma directa estas nuevas economías digitales. La tecnología ha proporcionado oportunidades a un sinnúmero de personas que, si no fuera por esta modalidad, no podrían acceder a un trabajo remunerado, sea este formal o informal. Desde esta perspectiva, el Estado no debe olvidar que debe interceder en defensa de los derechos civiles, sociales y económicos de la considerable masa de trabajadores explotados en el mercado laboral del país. Debe buscar una solución de equilibrio que contemple beneficios y proteja a los trabajadores creando nuevos y distintos derechos para este tipo de sujeto que los que están consagrados hoy por hoy en el ordenamiento jurídico laboral. La tecnología generó que el trabajador sea cada vez más independiente de las instrucciones de su empleador, empero ello no quiere decir que el trabajador no necesite protección.

Esta nueva economía trajo consigo novedosas formas de contratación de personal que no son fácilmente compatibles dentro de las categorías existentes que brinda la L.C.T. La transformación del derecho del trabajo a raíz de la aparición de las nuevas tecnologías es un hecho, justamente, al aparecer nuevas formas de contratación, es inexorable que se requiera una modificación. Es el propio estado es quien debe contribuir, alentar y promover la construcción de un nuevo derecho del trabajo, El derecho debe

incentivar y celebrar el nacimiento de todo tipo de trabajo para poder lograr el menor porcentaje de desempleo posible.

En suma, debido a los tiempos de cambio que está atravesando la sociedad argentina, parece acertado establecer distintos derechos para diferentes trabajadores. Se considera necesario regular el trabajo al servicio de plataformas para asegurar el acceso inmediato a condiciones de trabajo decentes para los trabajadores que se desempeñan para ellas, y al mismo tiempo generar una visión integradora, que tiene en cuenta los intereses tanto de los trabajadores, como de las plataformas digitales con el fin de aportar una regulación eficiente que permita un correcto y continuo desarrollo económico del país.



## BIBLIOGRAFIA

1. A. Goldin. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
2. Battistone, Lucas. (2021). *Los trabajadores de plataformas digitales a la luz de la reciente jurisprudencia europea* en <https://abogados.com.ar/los-trabajadores-de-plataformas-digitales-a-la-luz-de-la-reciente-jurisprudencia-europea/28439>.  
(Consultado 8 de enero 2022).
3. Caro. F, Florito. J, Karczmarczyk. M. (2018). Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas. CIPPEC en <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2018/11/Caro-Sachetti-Florito-y-Karczmarczyk-noviembre-2018-Obst%C3%A1culos-y-oportunidades-para-las-mujeres-en-el-mundo-de-las-Peque%C3%B1as-y-Medianas-Empresas.pdf>.  
(Consultado 20 de enero de 2022).
4. Caparros, L., Golcman M, Mugnolo Juan Pablo. (2020). Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina, OIT en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_761242.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_761242.pdf). (Consultado 20 de enero de 2022).
5. CEM. *TRABAJADORES DE APPS DE DELIVERY EN ARGENTINA* en <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Trabajadores-de-apps-de-delivery-en-Argentina.-La-lucha-en-tiempos-de-pandemia.pdf>.  
(Consultado 20 de enero 2022).

6. Collosa, Alfredo. *Trabajadores de plataformas digitales y la imperiosa necesidad de su protección social*. Buenos Aires, 2020 en <https://www.mercojuris.com/35634/trabajadores-de-plataformas-digitales-y-la-imperiosa-necesidad-de-su-proteccion-social-%E2%80%93dr-alfredo-collosa/>. (Consultado el 4 de ene. de 22).
7. Cuadrado, Aníbal. (2020). Trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de organización del establecimiento laboral. Buenos Aires: Rubinzal- Culzoni.
8. Chen, Michelle. *Un golpe a los derechos de los trabajadores en California*. 2020. <https://nuso.org/articulo/un-golpe-los-derechos-de-los-trabajadores-en-california-chen/>. (Consultado 29 de marzo de 2022).
9. De Gori, E. (2020). *Las relaciones laborales en las nuevas plataformas digitales* en <file:///C:/Users/usuario/Downloads/5120-13347-1-PB.pdf>. (Consultado el 30 de enero de 2022).
10. Dueñas Herrero, L. J. *La regulación del trabajo en las plataformas digitales*. España, FUNCAS, 2021 en <https://www.funcas.es/articulos/la-regulacion-del-trabajo-en-las-plataformas-digitales/> (Consultado 29 de marzo de 2022).
11. Dueñas Herrero, L. J. *Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales*. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(2), 275-292. 2019 en <https://doi.org/10.5209/crla.66038>. (Consultado el 4 de ene. de 2022).
12. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital? BID en [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El\\_futuro\\_del\\_trabajo\\_en\\_America\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe\\_Como\\_garantizar\\_los\\_de](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_America_Latina_y_el_Caribe_Como_garantizar_los_de)



- [rechos de los trabajadores en la era digital versi%C3%B3n para imprimir es.pdf](#). (Consultado el 4 de ene. de 22).
13. Federico Rosenbaum Carli. (2020). “*Anteproyecto de ley de estatuto del trabajador de plataformas digitales bajo demanda*” en <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/06/anteproyecto-de-ley-de-estatuto-del.html>. (Consultado el 4 de ene. de 22).
14. Fernández Madrid, J. C. (2007). *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley
15. Golcman, Martín Federico. (2020). *La contratación de servicios a través de plataformas digitales y Derecho del Trabajo. La huida del Derecho del Trabajo, las categorías intermedias y el trabajo autónomo*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.
16. Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de Plataformas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra.
17. Grisolia, Julio Armando. (2016) *Manual de derecho laboral*. Buenos Aires, Abeledo Perrot.
18. Ginnes Ana (2018). *Nuevas formas de trabajo en plataformas digitales en* [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/09/28/idearium/1538148949\\_174801.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/09/28/idearium/1538148949_174801.html)
19. Goldin, A. (2009). *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: La Ley.
20. La Defensa en <https://www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%2046/analisis-del-proyecto-de-estatuto-del-trabajador-de-plataformas-digitales-bajo-demanda.html>. (Consultado el 4 de enero de 2022).

21. Laurentino Javier Dueñas Herrero. (2019). “*La necesaria recuperación del diálogo social para abordar la regulación del impacto de las nuevas tecnologías en los derechos de los trabajadores*”.  
[https://institucional.us.es/revistas/Prot\\_Social/2\\_2019/05\\_laurentino\\_javier\\_due%C3%B1as\\_herrero.pdf](https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/2_2019/05_laurentino_javier_due%C3%B1as_herrero.pdf). (Consultado el 4 de ene. de 2022)
22. Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires en [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa\\_de\\_plataformas\\_y\\_empleo\\_%C3%B3mo\\_es\\_trabajar\\_para\\_una\\_app\\_en\\_Argentina.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa_de_plataformas_y_empleo_%C3%B3mo_es_trabajar_para_una_app_en_Argentina.pdf). (Consultado el 18 de enero de 2022).
23. Maurele, Elva Lopez. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. OIT.
24. MALDONADO MONTOYA, J. P. Superación del concepto clásico de Contrato de Trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548602.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548602.pdf). (Consultado 25 de enero de 2022).
25. Miguel Rodríguez-Piñero Royo. *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. España: Bomarzo S.L, 2017. [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Economia\\_colaborativa\\_y\\_trabajo\\_en\\_plata.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Economia_colaborativa_y_trabajo_en_plata.pdf). (Consultado el 4 de enero de 22)
26. OIT. (2020). *Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina* en [https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/01/wcms\\_765155-Delivery-en-pandemia.pdf](https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/01/wcms_765155-Delivery-en-pandemia.pdf). (Consultado el 4 de enero de 2022).

27. OIT. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* Oficina Internacional del Trabajo en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf). (Consultado 10 de enero de 2020).
28. Orozco, N. y Schiel, E. (2019). *Ley de contrato de trabajo y las controversias de la actualidad* en <https://www.cronista.com/fiscal/Ley-de-contrato-de-trabajo-y-las-controversias-de-la-actualidad-20190527-0006.html>. (Consultado el 18 de enero 2022)
29. Pulichino, F. (2021). *PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO ¿RELACIÓN LABORAL ENCUBIERTA? ANÁLISIS DEL CASO ENTRE “RAPPI Y RAPPITENDEROS”* en [https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/7708/1/Pulichino\\_Franco-2021.pdf](https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/7708/1/Pulichino_Franco-2021.pdf). (Consultado el 19 de enero de 2022).
30. Rojo, E. (2020). *Las tecnologías, las plataformas digitales y el Derecho del Trabajo*, *Revista Jurídica del Trabajo*, N° 1. España: Equipo editorial RJT. <https://revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com/2020/03/n-1-enero-abril-2020.html>. (Consultado el 4 de enero de 2022).
31. Subsecretario de Trabajo. Gobierno de Chile. *Se despacha a ley proyecto que regula a los trabajadores de plataformas digitales*. Chile, 2022. <https://www.subtrab.gob.cl/se-despacha-a-ley-proyecto-que-regula-a-los-trabajadores-de-plataformas-digitales/> (Consultado 29 de marzo de 2022).
32. <https://apnews.com/article/noticias-1b0e66f81b9660b7e9f5f4f122d931ac>. (Consultado 29 de marzo de 2022).

33. Univisión. (2021) *Uber y Lyft están en problemas por la anulación de la propuesta electoral más cara de la historia de California* en <https://www.univision.com/local/san-francisco-kdtv/politica-area-de-la-bahia/juez-california-inconstitucional-propuesta-22-excluye-conductores-beneficios-protecciones>. (Consultado 29 de marzo de 2022).
34. Viñales, T. (2020). *La falta de flexibilidad del derecho del trabajo argentino frene a la aparición de nuevas tecnologías en* <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18155/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20G.%20Abo.%20Vi%C3%B1ales%2C%20Tom%C3%A1s.pdf> f. (Consultado el 23 de enero de 2022).

