

Trabajo de Investigación.

PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO: ¿Relación de dependencia?.

CARMONA Ezequiel.

Cita:

CARMONA Ezequiel (2022). *PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO: ¿Relación de dependencia?*. Trabajo de Investigación.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/ezequielcarmona/3>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pnkO/x8U>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

2022

EZEQUIEL CARMONA.
Córdoba, Argentina.

PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

¿Relación de dependencia?

Cita: *CARMONA, Ezequiel (2022). Córdoba, Argentina. PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO: ¿Relación de dependencia? Trabajo de investigación.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/profiles/ezequielcarmona>

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
CONCEPTOS INTRODUCTORIOS	4
El trabajo en las plataformas digitales.	4
Las plataformas digitales en Argentina.	5
El avance tecnológico, nuevas modalidades de trabajo y su conflicto jurídico.	6
DESARROLLO	11
Situación fáctica: condiciones de trabajo.	11
Derecho comparado y su jurisprudencia.	12
Derecho nacional: legislación, doctrina y jurisprudencia.	20
Indicadores de existencia de relación laboral de dependencia.	23
CONSIDERACIONES FINALES	28
BIBLIOGRAFÍA.....	30

RESUMEN

La aparición de las plataformas digitales como oferta de trabajo ha dado lugar a nuevas dinámicas en las condiciones laborales que parecieran verse desprotegidas por la legislación nacional.

En este trabajo, a través de la recopilación de proyectos de investigación, estadísticas y datos jurisprudenciales, doctrinarios e informáticos, se intentan resaltar los cambios relativos a la flexibilización y precarización del trabajo y el debate sobre las mismas, vislumbrando cuáles son las características de los contratos que regulan las relaciones entre los trabajadores y trabajadoras y las empresas propietarias de las *apps*, especialmente "Rappi", y cómo dichos contratos podrían encuadrar dentro de la figura de relación de dependencia.

ABSTRACT

The appearance of digital platforms as a job offer has given rise to new dynamics in working conditions that seem to be unprotected by national legislation.

In this paper, through the compilation of research projects, statistics and jurisprudential, doctrinal and computer data, an attempt is made to highlight the changes related to the flexibility and precariousness of work and the debate about them, glimpsing what are the characteristics of the contracts that regulate the relations between the workers and the companies that own the apps, especially "Rappi", and how these contracts could fit within the figure of a dependency relationship.

Palabras claves: Plataformas Digitales; Rappi; Condiciones de Trabajo; Tecnología; Procesos Productivos de Trabajo.

Key Words: Digital Platforms; Rappi; Working conditions; Technology; Productive Work Processes.

CONCEPTOS INTRODUCTORIOS

El trabajo en las plataformas digitales.

El abrupto avance de las nuevas tecnologías durante las últimas dos décadas nos obliga a poner en tela de juicio reiteradas situaciones fácticas de trabajo, las cuales parecieran estar desprotegidas por la legislación nacional, especialmente cuando hablamos de las tareas de trabajo en las plataformas digitales.

Según la OIT¹, “una de las mayores transformaciones en el mundo laboral en los últimos años tiene que ver con la emergencia de las plataformas digitales de trabajo. Estas plataformas intermedian entre la oferta y la demanda de trabajo, englobando una amplia variedad de servicios que implican la realización de tareas específicas por parte de prestadores, clasificados generalmente como “*trabajadores independientes*”. De este modo, las plataformas brindan la infraestructura técnico-informática para que los solicitantes de un servicio lo obtengan a partir de la distribución de las tareas entre un gran número de trabajadores potenciales en distintos enclaves geográficos, para obtener y evaluar los resultados de las tareas finalizadas y para pagar a los trabajadores por los servicios prestados [...]”.²

La tecnología como herramienta de información, recopilación de datos y servicio de internet es utilizada cada vez con mayor habitualidad en los procesos productivos de trabajo. Al respecto, numerosos autores consideran adecuado agregar el término “*colaborativo*” para referirse a dichos procesos, debido a que la función principal de estas plataformas debería ser una mera orientación, poco o nada lucrativa, al usar los datos y la tecnología como fuente abierta para la comunicación entre comercio-repartidor-consumidor.

Sin perjuicio de ello, a la hora de analizar la plataforma digital “*Rappi*”, la cual será eje meramente orientador de este trabajo, se puede observar que la misma tiene un fuerte ánimo de lucro, por ello se

¹ Organización Internacional del Trabajo. Organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

² El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política.

utiliza y es concordante utilizar el término “economía digital”, el que será desarrollado con profundidad posteriormente.

Las plataformas digitales en Argentina.

En Argentina, el origen del trabajo vía plataformas digitales es muy reciente, incluso hasta el año 2016 operaban sólo cinco plataformas en el territorio nacional. El cambio radical en esta materia podría encontrar su origen en la asunción del nuevo gobierno de ese mismo año, el cual propició condiciones favorables para las empresas extranjeras y el ingreso de las mismas con sus novedosas *apps*.

Dado este nuevo contexto lograron ingresar al país un número importante de plataformas que ya eran utilizadas por diversos países a lo largo del mundo, entre ellas se encuentran: Airbnb, Uber, Cabify, Glovo y Freelancer. Tal es así, que en el año 2018, “el conjunto de usuarios-proveedores de servicios a través de plataformas digitales representaba el 1% del total de ocupados de la Argentina” (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019)³.

A través de entrevistas, encuestas y otros datos útiles al respecto que fueron recopilados por Javier Madariaga, Cesar Buenadicha, Erika Molina y Christoph Ernst para su proyecto de investigación en el año 2019, se conocieron relevantes estadísticas vinculadas a diez plataformas: Mercado Libre, Airbnb, Uber, Cabify, Zolvers, Glovo, Rappi, Workana, Freelancer e Iguanafix. Según relatan los autores de dicho proyecto, estas *apps* fueron seleccionadas de acuerdo a la popularidad que les confiere la cantidad de usuarios-proveedores que las utilizan en el país.

De dicho trabajo surge que, la principal motivación expresada por los entrevistados para realizar tareas, mediante la utilización de las plataformas, es la posibilidad de acceder a un *ingreso extra* (el 30,2% la reconoce como la causa origen). Además, un porcentaje aproximado (29,1%) se inclina por la *facilidad y flexibilidad* que ofrecen las

³ Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una App en Argentina? (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019).

plataformas *para manejar los horarios* y, en tercer lugar, se halla la *dificultad de encontrar otros trabajos* (17,3%).

La posibilidad de ampliar el espectro de clientes (8,4%) y las facilidades para empezar a trabajar/conseguir clientes (8,1%) también aparecen entre las motivaciones que llevan a los trabajadores a acceder a las aplicaciones en cuestión, pero con un peso relativo menor.

Sintéticamente, y a modo de conclusión de acuerdo a los datos obtenidos por Javier Madariaga y otros, se podría afirmar que, no es casual que la posibilidad de obtener un *ingreso extra* y la existencia de *flexibilidad horaria* aparezcan como las principales motivaciones si se tiene en cuenta que, en el mismo proyecto se expresó que aproximadamente un 60% de los trabajadores de plataformas tiene otro empleo.

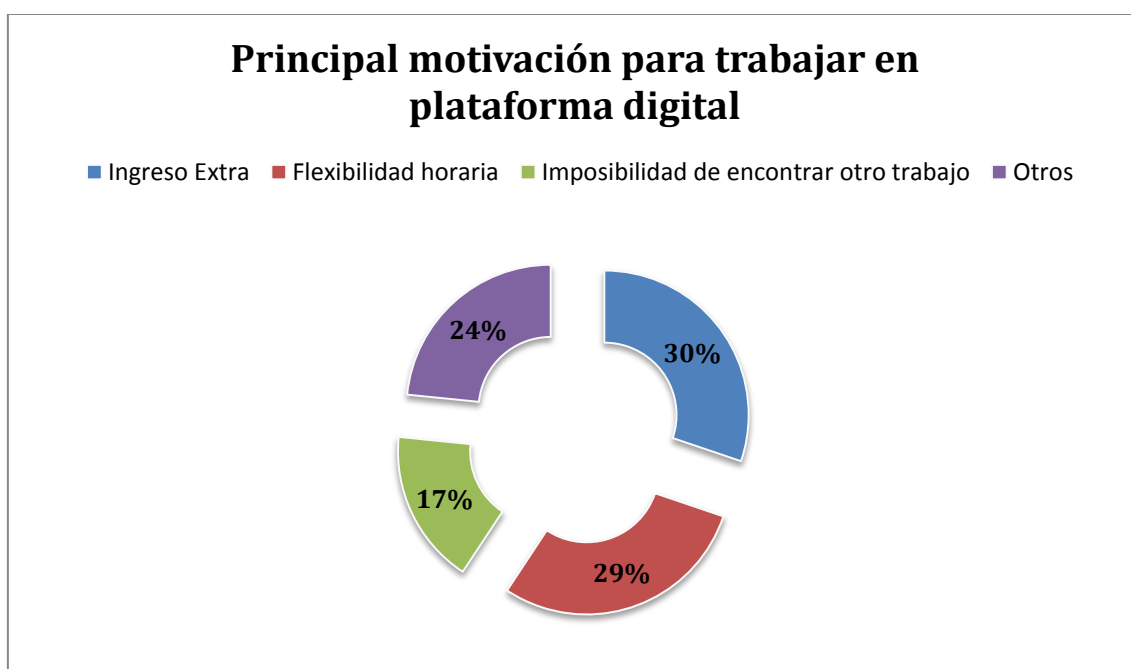


Gráfico 1 – Principal motivación para trabajar en plataforma digital – Datos: Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019, “Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una App en Argentina?”.

El avance tecnológico, nuevas modalidades de trabajo y su conflicto jurídico.

El Derecho como ciencia social tiende a garantizar derechos y resolver conflictos entre partes, entre otras cosas. De todas formas, a lo largo de

la historia, se podrían enumerar cientos de ejemplos que denotan la incapacidad e imposibilidad de la ciencia jurídica, como otras tantas ciencias sociales, de seguirle el ritmo a los grandes avances tecnológicos y a los cambios de paradigmas que éstos han desencadenado en los últimos tiempos.

La “economía digital”, como ya se ha mencionado en la introducción de este trabajo, ha generado grandes cambios en los procesos productivos, tanto a nivel local como global, y resulta inevitable que dichas transformaciones también repercutan en los tribunales laborales de nuestro país.

A partir de numerosos accidentes de trabajo, enfermedades, restricciones para la utilización de las “apps”, conflictos entre trabajadores y consumidores, entre otros, tanto la doctrina como la justicia argentina se vio obligada a discutir y responder los diversos reclamos efectuados por la reiterada vulneración de derechos laborales.

Atento a ello, resulta de suma importancia el análisis del rol activo que ocupa el sistema y organización de la empresa creadora de la plataforma digital en cuestión, a la cual los trabajadores y trabajadoras se subordinan; como así también cómo aquéllas tienden a debilitar el vínculo laboral que las une a las personas que prestan el servicio, intentando ocultar las características propias de una relación laboral al momento de contratar bajo sus “términos y condiciones”. Al respecto, De Stefano sostiene que “la flexibilidad que ofrecen estos modelos de contratación tiene como contraparte una elevada inestabilidad y la exclusión de derechos laborales” (De Stefano, 2016).

Un gran número de las plataformas digitales de trabajo utilizan la denominación “*trabajadores independientes*” para referirse a los usuarios/proveedores que acceden a dichas redes. En el marco local, y sin ir demasiado lejos, la plataforma “RAPPI” en su página web dispone: “RAPPI facilita la vinculación entre personas humanas que se desempeñan como **cadetes/repartidores independientes** (en adelante, los “Rappitenderos” y en conjunto con RAPPI las “Partes”) y personas

*humanas y/o jurídicas que requieren del servicio de cadetería (en adelante, los “Consumidores”)*⁴.

No parecería casual la clara intención de categorizar a los trabajadores y trabajadoras como *“cadetes/repartidores independientes”*, ya que al hacerlo de esta manera reducen costos laborales y evitan pagar contribuciones, seguros, licencias, entre otras obligaciones que tienen los empleadores según la normativa nacional vigente.

En los últimos años, y a partir de la publicación de múltiples informes, trabajos de investigación y precedentes judiciales, se lograron observar en los denominados *“servicios independientes”* algunos de los presupuestos esenciales regulados en nuestra legislación laboral, que podrían considerar a estas situaciones de trabajo como *relaciones laborales de dependencia*.

Desde este enfoque, los jueces año tras año dictan precedentes que denotan importantes avances en materia jurídico-laboral para la protección de los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Según dispone el Código Civil y Comercial de la Nación en su art 958: *“Las partes son libres para celebrar un contrato y determinar su contenido, **dentro de los límites impuestos por la ley, el orden público, la moral y las buenas costumbres.**”*

A simple vista, el código parecería concordar con lo estipulado en los *“términos y condiciones”* que las partes pactaron, dentro de la libertad que el mismo les otorga. Ahora bien, existe asimismo, un concepto de orden público que se halla en el mismo artículo como limitación a la libertad de contratación, y este orden público tiene su fundamento en *“una relación manifiesta entre un orden de valores y un orden de normas que hacen a la mínima posibilidad de regulación para asegurar una convivencia social digna.”* (Ricardo J. Cornaglia., 1995)⁵.

⁴ Términos y Condiciones – Rappitenderos <https://legal.rappi.com/argentina/terminos-y-condiciones-rappitenderos-3/>

⁵ En revista Doctrina Laboral, Errepar, Buenos Aires, septiembre de 1995, año XI, n° 121, tomo IX, pág. 645.

Incluso el Código Civil argentino, con toda su impronta liberal e individualista, aunque profundamente progresista para la época, también admitía y reconocía la necesidad social de limitar la autonomía de la voluntad en función del orden público.

En su art. 21 expresaba lo siguiente: *"Las convenciones particulares no pueden dejar sin efecto las leyes en cuya observancia estén interesados el orden público y las buenas costumbres"*.

Así entonces, podríamos deducir la clara intención de evitar aquellas convenciones particulares que sean abusivas y vayan en contra de presupuestos ya estipulados por las diferentes leyes en materia de derecho público.

Por lo tanto, existe en nuestro país un orden jerárquico entre las distintas fuentes normativas, prevaleciendo sobre las normas que nacen de la voluntad de las partes, aquellas que imponen una mínima organización social a través de los órganos del Estado de Derecho.

Ahora bien, las relaciones laborales y todo aquello de lo que de ellas surja, están reguladas por principios éticos, políticos, económicos y sociales, los cuales conforman lo que se denomina orden público laboral.

Así es como se ha discutido, en reiteradas ocasiones, la renunciabilidad o irrenunciabilidad de los derechos que se encuentran por encima de los mínimos inderogables. El orden público laboral fija esos mínimos inderogables con la finalidad de corregir abusos de derecho y evitar injusticias en la organización social. Actualmente su aplicación es obligatoria, pero no siempre fue de esta manera.

En el famoso caso "Bariain"⁶ se sentenció en este sentido, privando de eficacia jurídica al consentimiento del trabajador, pactado en un acuerdo que desmejoraba derechos otorgados con anterioridad. A través del principio de irrenunciabilidad, se priva de efectos a toda contratación que haga tanto la parte empleadora como el empleado

⁶ BARIAIN C/ MERCEDES BENZ ARGENTINA - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI(CNTrab)(SalaVI) – 14/05/1985

que importe una disponibilidad de derechos en perjuicios del propio trabajador⁷.

⁷ ROBERTO GARCÍA MARTÍNEZ, 1986, TOMO DERECHO DEL TRABAJO Nro. 1986, pág. 1752.

DESARROLLO

Situación fáctica: condiciones de trabajo.

La realidad socio-jurídica con respecto a la modalidad de trabajo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras es clara, más allá de las conclusiones personales que se pudieran realizar al respecto.

“Los trabajadores de Rappi no se encuentran en relación de dependencia con la plataforma. Ésta les exige el monotributo para poder desempeñarse como usuarios-proveedores, ‘Rappitenderos’. Cada día, cuando los trabajadores se conectan a la aplicación, deben aceptar los términos y condiciones de uso. Entre ellos, se explicita que la plataforma no emplea a los rappitenderos sino que habilita un medio digital en el cual el consumidor puede realizar su pedido y el trabajador puede responder a esta demanda. Es el consumidor el que paga al repartidor, aunque este pago se realice mediante la plataforma y no se acredite automáticamente en la cuenta del rappitendero. También, la empresa determina los tiempos de cobro de los repartidores: éstos no cobran inmediatamente lo ganado sino que ‘Rappi’ les deposita el dinero cada dos semanas a aquellos que poseen cuenta bancaria, al resto se los otorga en efectivo cuando acuden a la oficina o mediante un mecanismo específico en la aplicación. Además, los ingresos generados por los trabajadores se encuentran gravemente afectados por los mecanismos de control y supervisión aplicados por la plataforma. En ese sentido, se puede afirmar que la empresa sanciona y recompensa a los trabajadores a partir de la evaluación y supervisión de su desempeño. Este comportamiento es característico de una relación salarial de dependencia”⁸.

En la práctica actual, los repartidores/cadetes se ven alcanzados por el sistema de derechos y los efectos correspondientes, tanto laborales como previsionales, que poseen los “trabajadores independientes”. Es decir, no cuentan con vacaciones pagas, licencias por enfermedad o maternidad, tampoco se ven protegidos por un sistema de asignaciones familiares ni indemnización por despidos, y están excluidos del seguro de desempleo.

⁸ Encuesta a Trabajadores de Plataformas realizada por Cippec.

En Argentina, el sistema de seguridad social y su acceso al mismo, está íntimamente asociado a la inserción laboral. Por ello, en términos previsionales, los trabajadores que no se encuentran registrados bajo una relación laboral de dependencia y son considerados trabajadores independientes, pueden optar entre dos regímenes que dependen principalmente de su nivel de ingresos, un régimen general y uno simplificado (monotributo).

Estas regulaciones que son propias y pensadas para el trabajo independiente son muy desproporcionales en términos de beneficios y cobertura de la seguridad social respecto a los trabajadores y trabajadoras bajo relación de dependencias debidamente registrados.

No obstante a ello, resulta ser una opción para lograr la inclusión de estos trabajadores a los sistemas de salud y previsionales, aunque no se debe ignorar que el nivel de prestaciones que brindan dichas instituciones es muy bajo.

Derecho comparado y su jurisprudencia.

Los reclamos de los trabajadores, claro está, no surgen sólo en nuestro territorio, sino también en varios países del mundo donde operan este tipo de plataformas. De tal magnitud es la problemática que ha dado lugar a importantes resoluciones judiciales que, lejos de zanjar la cuestión, confirman la inseguridad jurídica existente ante dichos conflictos laborales.

Las primeras contiendas judiciales se iniciaron contra la empresa Uber, por ser ésta una de las primeras plataformas digitales de trabajo que se desarrolló a gran escala alrededor del mundo. Dos son los fallos estadounidenses del “United States District Court -Northern District of California” respecto a ello: el primero de ellos “O’Connor el al. Vs, Uber Technologies Inc.”, y por otro lado, “Barbara Ann Berwick vs Uber Technologies Inc” (Gámez, 2017). La Corte en ambos casos determinó que, a pesar de existir entre Uber y sus conductores características propias de un trabajo autónomo o independiente, debía reconocerse la existencia de una relación laboral por carecer los conductores de una propia organización empresarial y autónoma, y no sólo eso, sino que

también sostuvo que dichos *trabajadores se encontraban sujetos a la dirección, instrucciones y control* de Uber.

Los jueces concluyen los procesos sosteniendo que “la existencia de subordinación de los conductores a las órdenes e instrucciones de la empresa se encuentran, por un lado, en el *proceso de selección* al que tienen que enfrentarse para acceder a la plataforma, *la fijación del precio* del transporte por parte de Uber, *el porcentaje a abonar* por los conductores en concepto de acceso a la aplicación, *las instrucciones* – disfrazadas de recomendaciones, según Uber– sobre la forma en que deben tratar a los clientes, el sistema de evaluación de los conductores y su uso a la hora de decidir la empresa su desconexión en función del índice de actividad”.

Ahora bien, si se realiza una comparación técnica entre las características propias de la relación de trabajo descrita por la Corte norteamericana respecto a Uber y las que se presentan en el vínculo laboral entre los Rappitenderos (*“cadetes independientes”*) con la empresa Rappi, podemos observar la gran similitud de condiciones entre las mismas.

Siguiendo con el análisis jurisprudencial, en el año 2018, el Juzgado de lo Social N° 6 de Valencia en España, dictó un precedente⁹ de suma importancia tanto para el derecho local europeo como para el derecho comparado. Al respecto, en el caso en cuestión se daban tres puntos que serían esenciales para configurar una relación de trabajo (teniendo en cuenta el Estatuto de los Trabajadores, principal norma laboral de España), siendo éstos la voluntariedad e infungibilidad de la prestación; la ajenidad al momento de realizar los servicios, percibir las ganancias y soportar las pérdidas; y la pertenencia a un ámbito de dirección y organización de otra persona (dependencia) (Franco Gastón Pulichino, 2021).

Días después, el Juzgado de lo Social N° 39 de Madrid, desestimó una demanda¹⁰ por despido injustificado contra Glovo, considerando que la contratación entre el repartidor y la empresa Glovo no se ajustaba a las características propias de un contrato de trabajo. La sentencia rechaza

⁹ “Sentencia 244/2018 del Juzgado de lo Social N° 6 de Valencia”.

¹⁰ “Sentencia 248/2018 del Juzgado de lo Social N° 39 de Madrid”.

el carácter laboral de la prestación de servicios y expresa que Glovo es una *empresa tecnológica cuya actividad se limita sólo a la intermediación entre el prestador de servicio (repartidor) y el consumidor final*.

Dicha sentencia se basa en la libertad de elección de la franja horaria en la que el actor desea trabajar, con fijación de la hora de inicio y de finalización de su actividad; la libertad de aceptar aquellos pedidos que desea entregar; libertad de elegir la ruta para llegar al destino, fijado por el cliente, siendo éste, y no la sociedad demandada, quien establece las características tanto del producto a adquirir como de la forma de entrega, creándose una relación directa entre repartidor y cliente; asunción de los medios materiales exigidos para llevar a cabo la actividad y sus respectivos costos; afiliación a la seguridad social a través del alta en el régimen especial de trabajadores autónomos; retribución basada en el número de servicios prestados y no fijada por unidad de tiempo; la no existencia de pacto de exclusividad; la innecesariedad de justificar las ausencias, bastando la mera comunicación; la asunción de la responsabilidad del buen fin del servicio (cobrándolo solo si lo ejecutaba a satisfacción del cliente) y la asunción frente al usuario/cliente final de los daños o pérdidas que pudiera sufrir el producto o mercancía durante el transporte.

Frente a esta diferencia de criterios, el Tribunal Supremo Sala de lo Social Nº 7, en el año 2019, a través de un proceso de unificación de doctrina, sentenció a favor de la existencia de la relación laboral. Esta sentencia marcó un quiebre en materia de trabajo en plataformas digitales, tal así que motivó en España a la sanción del Real Decreto-ley 9/20218, por el cual se modificó la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en *apps*.

En resumidas palabras, el tribunal reconoció varios elementos que, en principio, parecieran propios de un “trabajo independiente”, pero comprobó otros tantos en los que recaen las notas definitorias de un contrato de trabajo en relación de dependencia:

1. “La teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. Los repartidores con mayor

puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados. El sistema de puntuación de los repartidores se nutre de tres factores, uno de los cuales es la realización de los servicios en las horas de mayor demanda (las denominadas «horas diamante»). Por lo tanto, este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Se trata de un sistema productivo caracterizado por la no exigencia del cumplimiento de un horario rígido impuesto por la empresa porque las microtarefas se reparten entre una pluralidad de repartidores que cobran en función de los servicios realizados, lo que garantiza que haya repartidores que acepten ese horario o servicio que deja el repartidor que no quiera trabajar”.

2. “La empresa establece un sistema de puntuación que, entre otros factores, se nutre de la valoración del cliente final. El establecimiento de sistemas de control de la actividad productiva basados en la valoración de clientes constituye un indicio favorable a la existencia de un contrato de trabajo”.
3. “La geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio”.
4. “Glovo no se limita a encomendar al repartidor la realización de un determinado servicio sino que precisa cómo debe prestarse, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación. Así, se establece que el repartidor debe realizar el servicio en el plazo máximo acordado; se especifica cómo debía dirigirse al usuario final; se le prohíbe utilizar distintivos corporativos tales como camisetas, gorros, etc. Por consiguiente, Glovo establece instrucciones dirigidas a los repartidores

relativas a cómo realizar la prestación del servicio. El repartidor se limita a recibir las órdenes de Glovo en virtud de las cuales debe recoger cada pedido de un comercio y llevarlo al domicilio de un cliente final. La realización de esta tarea está sujeta a las reglas precisas impuestas por la empresa”.

5. “Glovo es el único que dispone de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio: los comercios adheridos, los pedidos, etc.”
6. “En cuanto al requisito de ajenidad, Glovo toma todas las decisiones comerciales. El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores. Ello evidencia que Glovo no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores. Ni los comercios, ni los consumidores finales a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de Glovo. La compensación económica la abona Glovo al repartidor”.
7. “Respecto a la ajenidad en los riesgos, el hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse es consecuencia obligada de la retribución por unidad de obra. Pero no supone que el trabajador responda de su buen fin asumiendo el riesgo y ventura del mismo”.
8. “Sí que existe la ajenidad en los frutos porque Glovo se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo, el cual redundará en beneficio de dicha empresa”.
9. “El repartidor no tiene ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre Glovo y los comercios, ni en la relación entre Glovo y los clientes que encargan los pedidos. No contrata con unos ni con otros, limitándose a prestar el servicio en las condiciones impuestas por Glovo. Es la empresa quien acuerda con los distintos establecimientos los precios que éstos le abonan y fija unilateralmente las tarifas que el repartidor percibe por los recados que efectúa, incluidas las sumas

adicionales por kilometraje y tiempo de espera, en cuyo establecimiento aquél no tiene la más mínima participación”.

10. “Hay ajenidad en los medios, evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del repartidor: un teléfono móvil y una motocicleta. Los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de Glovo, en la que deben darse de alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio”.

De esta manera, el Tribunal concluyó sosteniendo que Glovo no es una mera intermediaria ni tampoco se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación, sino que realiza una *labor de coordinación y organización del servicio productivo*. Se trata así de una empresa que presta servicios de cadetería y mensajería disponiendo unilateralmente el precio y condiciones de pago del servicio prestado, como así también las condiciones esenciales para la prestación del mismo. Al mismo tiempo, se reconoce como titular de los activos esenciales para la realización de la actividad.

Que para ello se sirve de repartidores los cuales prestan sus servicios insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma. El repartidor no organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El repartidor no cuenta con una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello, sino que por el contrario se encuentra sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio, y un control de su ejecución en tiempo real, que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia, propio de la relación laboral.

Que, para prestar estos servicios, “Glovo se sirve de un programa informático que asigna los repartos en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de

elección de horarios y de rechazar pedidos. Además, Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada” (Franco Gastón Pulichino, 2021).

El real decreto-ley que se mencionó anteriormente, modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores en dos aspectos: por un lado, reconoce el derecho del Comité de Empresa a ser informado por las empresas de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. En segundo lugar, introduce una disposición adicional sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta problemática que pareciera ser que de a poco encuentra su regulación específica en diferentes países a lo largo del mundo, también logró estar en agenda en el Reino Unido y llegó a la Corte Suprema de aquel país. En el año 2021 se pronunció respecto de la relación jurídica existente entre Uber y los conductores de su *app*, en los autos caratulados “Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)”¹¹.

La Corte, en este caso, analizó si la sentencia del tribunal de instancia anterior que otorgó la calificación de “trabajadores en relación de

¹¹ The Supreme Court, “Uber BV and others (apellants) v Aslam and others (respondents), 19/02/2021.

dependencia” a los conductores de la plataforma Uber, era ajustada o no a derecho.

La Corte confirmó la sentencia apelada por “Uber BV y otros”, basándose en los siguientes argumentos:

1. Que el pago de la remuneración a los conductores por el servicio prestado es realizado por Uber. La tarifa de los viajes realizados por los conductores es fijada exclusivamente por la empresa.
2. Que las condiciones contractuales en las que los conductores prestan sus servicios son dictadas por Uber.
3. Que, aunque los conductores tengan la libertad de elegir cuándo y dónde trabajar, una vez que se ha conectado a la Aplicación Uber, la elección del conductor sobre aceptar las solicitudes de viaje está restringida.
4. Que el control ejercido por la plataforma se realiza mediante el seguimiento de la tasa de aceptación/cancelación de solicitudes de viajes. Si un conductor cae por debajo de los niveles de calificación establecidos por Uber, recibe una serie de mensajes de advirtiéndole que, si el rendimiento no mejora, la aplicación será cerrada y no podrá volver a conectarse por un tiempo de 10 minutos. Esta medida es considerada una sanción y por tanto, coloca al conductor en una posición de subordinación.
5. Que Uber ejerce un alto grado de control en la prestación del servicio, en cuanto la aplicación dirige el camino a tomar por el conductor.
6. Que otro potente método de control es el sistema de calificación adoptado por Uber. Los clientes califican al conductor después de cada viaje. Si un conductor no mantiene una buena calificación, puede ser dado de baja por Uber.

A modo de conclusión, dicta sentencia sosteniendo que todos los factores antes mencionados en su conjunto permiten vislumbrar que el servicio de transporte es definido y controlado por la empresa “Uber”.

Derecho nacional: legislación, doctrina y jurisprudencia.

A diferencia de lo que ha sucedido en España, por ejemplo, en nuestro país el conflicto aún no ha tenido una regulación legislativa sustancial. De todas formas, y como expresé anteriormente, los tribunales argentinos no han podido ignorar las numerosas demandas por parte de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran desprotegidos ante los conflictos suscitados con este tipo de empresas, y por tal motivo los jueces han tenido que dar respuesta y dictar precedentes jurisprudenciales al respecto.

En marzo de 2019, el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37 (Ciudad Autónoma de Buenos Aires) hizo lugar a la medida innovativa interpuesta y ordenó a la empresa “RAPPI ARG S.A.S” a que *“cese, en forma urgente, con la conducta antisindical desplegada y proceda inmediatamente a desbloquear el acceso a su aplicación informática y móvil (‘Soy Rappi’), mediante sus respectivas identidades digitales (‘ID’) de tres repartidores”*¹².

En este proceso, los actores afirmaron que fueron repentinamente bloqueados para ingresar a la plataforma digital “Soy Rappi” por el sólo hecho de formar parte de la asociación sindical que nuclea a los trabajadores de empresas dedicadas al transporte terrestre de cosas y personas, vinculados y/o contratados mediante plataformas digitales, en el ámbito de la ciudad de Buenos Aires. Manifestaron también, que tal conducta por parte de la demandada respondió a un móvil discriminatorio en razón de la actividad y los cargos que ostentaban en el sindicato. Los accionantes sostuvieron también que la medida debía proceder atenta a la urgencia consecuente, ya que se vieron imposibilitados para desempeñar las tareas habituales de reparto de mercadería, quedando así desempleados.

En el marco de un proceso cautelar, y atento a los tiempos abreviados del mismo, la jueza entendió, prima facie, que se encontraba acreditada la verosimilitud del derecho que le asistiría a los co-demandantes.

¹² PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN. JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N°37. EXPTE N°: 46618/2018 “ROJAS LUIS ROGER MIGUEL Y OTROS C/ RAPPI ARG SAS S/ MEDIDA CAUTELAR”. SENTENCIA INTERLOCUTORIA DEFINITIVA N° 1141.

Así, sostuvo que “el bloqueo que habría efectivizado la demandada a los actores, impidiéndoles el acceso a la aplicación informática móvil a través de sus respectivas identidades digitales, y por tanto continuar prestando servicios de reparto en las mismas condiciones que lo venían haciendo, se hallaría en franca transgresión a la garantía de libertad sindical que reconoce la Constitución Nacional en su art. 14 bis, el Convenio N° 87 de la O.I.T. (de raigambre constitucional por hallarse inserto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 75 inc. 22 segundo párrafo de la C.N.)”¹³.

Esta decisión fue revocada el mismo año por la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo N° 12. La misma sostuvo que la medida planteada por la actora, por sus características y fundamento jurídico, no podía aceptarse sin antes calificar la relación jurídica entre las partes, y que tal calificación solo podía darse en la instancia que permita determinar con mayor amplitud la calificación del vínculo y el alcance de los derechos y deberes, y no en el prieto marco de la medida cautelar.

Por otra parte, en el año 2021, La Sala VIII de la misma Cámara revocó una sentencia que ordenaba de forma cautelar la reincorporación de un trabajador de plataforma, con los mismos argumentos que la sentencia de Cámara del año 2019 antes mencionada. Entendió asimismo que en la discusión subyace una controversia de aristas complejas que requieren mayor amplitud de debate y elucidación fáctica, lo cual resulta ajeno al acotado marco de una pretensión cautelar.

Sin embargo, en uno de los últimos antecedentes en materia de plataformas digitales, dictado el 29 de septiembre de año 2021, la Justicia bonaerense confirmó que “Rappi” deberá pagar una millonaria multa impuesta por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. El fallo del Tribunal del Trabajo N°2, ratificó la multa de

¹³ PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN. JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N°37. EXPTE N°: 46618/2018 “ROJAS LUIS ROGER MIGUEL Y OTROS C/ RAPPI ARG SAS S/ MEDIDA CAUTELAR”. SENTENCIA INTERLOCUTORIA DEFINITIVA N° 1141.

\$16.426.800 por infracción a los artículos 52, 128 y 140 de la Ley de Contrato de Trabajo, 7 de la ley 24.013, 27 de la ley 24.557, 2 de la Resolución 299 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y de las Resoluciones 135/2020 y 151/2020 del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

En el expediente administrativo que dio lugar a la resolución mencionada, se relevaron los datos de 65 trabajadores de Rappi de distintas localidades de la Provincia de Buenos Aires. Entre los fundamentos que se exponen y fundan la resolución, destacan los siguientes:

1. Que pese a que la empresa alega una ocupación que es flexible, las y los trabajadores manifiestan que para acceder a mejores horarios, pedidos y promociones que permiten generar un ingreso mensual considerado suficiente, se ven obligados a mantener jornadas diarias de ocho horas o más y jornadas semanales que exceden las cuarenta y ocho horas de trabajo, sin acceder a los descansos diarios y semanales establecidos por las normas vigentes.
2. Que pretendidamente autónomos, los trabajadores se han visto obligados a inscribirse como monotributistas. Consecuencia de ello, se encuentran con una alarmante falta de cobertura frente a accidentes producidos por el hecho o en ocasión de su trabajo.
3. Que otro preocupante síntoma de vulnerabilidad social-laboral de los repartidores, en su vínculo con las empresas, se observa en la facilidad que tienen estas últimas para finalizar el vínculo laboral.
4. Que las tareas desarrolladas por las y los trabajadores relevados son indispensables para el cumplimiento de la actividad desplegada por la empresa.
5. Que las y los trabajadores reciben órdenes e instrucciones de Rappi, deben trabajar con los elementos proporcionados por la empresa y los mismos contienen el logo de Rappi. No pueden negociar el monto de dinero que perciben por su trabajo y estos pagos no lo reciben ni de los consumidores ni de los comerciantes, sino que es Rappi quien se los transfiere en el modo y tiempo que unilateralmente dispone. Reciben sanciones

en caso de no cumplir con las órdenes impartidas. Es decir, las y **los trabajadores** relevados **dependen técnica, económica y jurídicamente** de la empresa “Rappi ARG SAS”.

Cabe destacar, esta resolución podría ser recurrida ante un tribunal superior para que revise la sentencia y es éste quien tendrá la facultad de ratificar o revocar la sentencia anterior. Sin embargo, esta pronunciación administrativa fija un antecedente importante que va en consonancia con las sentencias del derecho comparado antes analizada.

Indicadores de existencia de relación laboral de dependencia.

Habiendo llevado a cabo un recorrido jurisprudencial, doctrinario y fáctico respecto al conflicto en estudio, es posible ensayar una aplicación de las normas nacionales al caso.

Como primera conclusión, no caben dudas respecto a que la prestación de servicio se realiza de manera personal. La *app* notifica al repartidor cuando un usuario demanda algún tipo de servicio o delivery, y el trabajador o trabajadora se encarga del retiro y la entrega del producto a cambio del *pago de una remuneración*.

Resulta de suma importancia remitirnos al art. 23 de la Ley 20.744¹⁴ relativo a la presunción de la existencia del contrato de trabajo. El mismo dispone: *“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo [...]. 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”*.

De esta manera, se observa cómo es que uno de los principios rectores del Derecho Laboral argentino atraviesa indudablemente al vínculo laboral que analizamos aquí. La presunción de la existencia de un contrato de trabajo, más allá de las denominaciones o condiciones que

¹⁴ Ley de Contrato de Trabajo.

se le imponga a una relación, opera de pleno derecho, hasta tanto el empleador acredite lo contrario.

Por lo tanto, no sería adecuado exponer argumentaciones en base a los términos y condiciones preestablecidas unilateralmente por la empresa "Rappi" respecto a la figura contractual de trabajo, ya que como se mencionó anteriormente, existen cláusulas y derechos irrenunciables para el trabajador atento al orden público laboral que atraviesa a la materia. Valerse de ello para desconocer la relación laboral de dependencia no tendría ningún efecto en virtud a lo regulado por el art. 23.

La primacía de la realidad realza nuevamente la ineficacia de cualquier otra figura que le hayan dado las partes a su contrato, atento a que si la verdadera situación fáctica se condice con las características de una relación laboral de dependencia habrá que encuadrarla como tal y analizar en este caso la normativa correspondiente al efecto.

No se trata de un debate meramente doctrinario o jurisprudencial cuando nos remitimos a dichos principios, ya que los mismos están expresamente legislados y su incumplimiento prevé la sanción de nulidad para este tipo de casos en los que se pretende reducir derechos establecidos por ley.

Así lo expresa el art. 12 de la LCT al disponer que *"será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción"*.

Se ha podido observar que la plataforma "Rappi" cuenta con un sistema de calificación y puntuación por parte de los usuarios hacia los rappitenderos, lo que facilita a la empresa controlar de alguna manera la conducta y actividad los mismos y, al mismo tiempo, distribuir la demanda de los clientes entre sus mejores puntuados. Incluso, como se ha descrito en el presente trabajo, las diferentes plataformas digitales sancionan de alguna u otra forma a aquellos trabajadores que no cumplen con una mínima puntuación o incluso a quienes intentan agremiarse. Ello detenta el gran poder disciplinario y de dependencia

que se ha generado entre la plataforma “Rappi” y sus trabajadores y trabajadoras. Por este motivo, no sería suficiente aludir a una supuesta libertad y autonomía, ya que es evidente la falta de la misma.

Del mismo modo, la plataforma no solo notifica y encomienda el servicio a los repartidores, sino que da las instrucciones necesarias de cómo debe realizarse el mismo, indica la ruta para llegar a destino, el tiempo máximo de entrega, y controla el recorrido de la actividad en tiempo real a través de un GPS.

Otra de las causales que sostienen las plataformas para alejarse de la relación de dependencia es la facilitación de los medios de producción. Si se interpreta a los mismos como el elemento o herramienta de traslado de los rappideros, podría reforzar la idea de que los repartidores son independientes o autónomos, pero la jurisprudencia ya se ha expedido al respecto. Para los jueces, el verdadero medio de producción en estos casos es la aplicación móvil, la cual es propiedad de la empresa y sin ella no existiría vínculo laboral alguno. La actividad del trabajador o trabajadora depende completamente de las entregas pendientes a realizar, siempre y cuando las mismas sean notificadas y encomendadas a ellos.

Por otra parte, el pago, considerado un elemento esencial en todo contrato de trabajo, termina de suprimir la idea de que el repartidor realiza la actividad de manera autónoma. Los repartidores no toman ninguna decisión respecto a la remuneración percibida, ya que las tarifas son predeterminadas por la empresa. Esto reforzaría la idea de que la empresa a cargo de la plataforma digital no es un mero intermediario entre el usuario y el trabajador, sino que tiene un rol activo en dicha relación al fijar las pautas de uno de los elementos claves en estos contratos. Tampoco sería suficiente argumentar en base a que el pago de dicha remuneración es realizado por los consumidores, ya que el art. 105 de la LCT establece explícitamente que la remuneración debida al trabajador puede ser satisfecha *“mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias”*.

Otra cuestión que requiere suma atención, es la organización empresarial del supuesto “trabajador independiente”. Esta es una de las características de los prestadores de servicios autónomos, ya que al

no encontrarse bajo las órdenes de un empleador, podría darle su propio giro y organización a la actividad económica, pero esto no resulta ser así en los casos que analizamos. Por ejemplo, sería imposible subcontratar los servicios de terceros para la prestación del servicio de reparto en el marco de la *app* “Rappi”, ya que la actividad es personal e infungible según las condiciones de la empresa “Rappi”. Claro está que estamos ante el objeto del contrato de trabajo según el art. 37 de la Ley 20.744 (“*el contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible [...]*”). Por ende, si el repartidor no puede subcontratar terceros que presten el servicio, termina de suprimir la ficción de que se trata de un empresario con independencia técnica y económica.

Como bien desarrolla Franco Gastón Pulichino en su trabajo de investigación¹⁵, “la plataforma organiza la actividad, entre otras cosas, negociando con los comercios que venderán sus productos mediante la aplicación; pactando la comisión que les cobrará a estos; asignando mediante su aplicación el encargo de los repartos a los repartidores que según su algoritmo estime conveniente encargar (según localización, puntuación y otros parámetros no develados por la plataforma); define el precio del servicio prestado; define los medios habilitados de pago y cobra el servicio. También dirige y controla la actividad en cuanto al reparto de los pedidos, siguiendo los mismos en tiempo real por GPS, asignando un tiempo máximo de entrega del pedido y sancionando a los repartidores que no cumplen con lo establecido por ella. Incuestionable es que lucra con la actividad, cobrando por los pedidos realizados y a los comercios que promociona en su aplicación. Sin dudas, la plataforma se encarga de prestar un servicio. Si es la plataforma quien presta el servicio, quienes realizan el reparto, bajo sus órdenes, no pueden ser más que empleados. En tanto que se vislumbra una *dependencia técnica, jurídica y económica*, en cuanto la plataforma organiza, dirige, controla, sanciona, asume los riesgos de la actividad y remunera a los repartidores por los servicios prestados, puede concluirse en los términos de la corriente doctrinaria

¹⁵ Plataformas digitales de trabajo ¿relación laboral encubierta?: análisis del caso entre “rappi y Rappitenderos, Trabajo Final de Grado, UNRN Sede Atlántica.

clásica, que existe relación de dependencia, y, en consecuencia, una relación de trabajo”.

Atento a lo desarrollado en los diferentes capítulos de este trabajo y a través de los argumentos expuestos al efecto, no caben dudas de que entre los repartidores y la plataforma existe una relación de dependencia.

CONSIDERACIONES FINALES

La inevitable injerencia de la tecnología en los diferentes procesos productivos de trabajo ha logrado que los mismos parecieran encontrarse desprotegidos de una estructura legal que los ampare, especialmente de la legislación del trabajo.

Las empresas, quienes tienden a maximizar las ganancias evitando los costos impuestos por la normativa laboral, logran aprovechar estas nuevas plataformas digitales para “huir” del derecho impositivo y de las cargas patrimoniales impuestas por el mismo.

La falta de empleo debido a las crisis que sufre nuestro país, la flexibilidad horaria, la posibilidad de un ingreso extra y otros factores económico-sociales que atraviesan a diferentes sectores de la sociedad, aumentan la eficacia y éxito de las *apps* y elaboran un sistema perfecto que da lugar a “grises legales” dentro del ordenamiento jurídico argentino.

Si bien la normativa laboral, junto a sus presupuestos y principios, parecería suficiente para brindar respuestas a las diversas y complejas situaciones problemáticas, que ya hemos abordado en este trabajo, resulta necesario realizar un análisis profundo sobre este tipo de colisiones para poder plasmarlo en una legislación integral y específica respecto a dichos conflictos. Tales normas servirían tanto para los problemas actuales como para los futuros, atentos al gran avance tecnológico y los cambios que se aproximan.

El complemento entre la tecnología y los procesos productivos de trabajo no debería ser una causal de reduccionismo de los derechos laborales, como así tampoco debería limitarse la utilización de la misma para dichos procesos sino que, a mi modo de entender, se deberían suplir los vacíos legales que se observan en las situaciones fácticas actuales para que la solución no quede librada sólo a los principios y analogías del derecho.

La costumbre, como fuente del derecho, juega un papel esencial aquí y pone nuevamente en jaque las normas que desde hace décadas dirigen las relaciones humanas en nuestro país. Tarde o temprano, de una u otra manera, los profesionales del derecho, tanto doctrinarios como

legisladores, se verán obligados a escuchar la demanda de una sociedad atravesada por la tecnología. El Derecho, como ciencia jurídica social, debe demostrar que está a la altura de los diferentes cambios que se producen y debe esforzarse en regular los mismos para lograr su principal objetivo que es el de garantizar justicia.

BIBLIOGRAFÍA

Cedrola Spremolla, G. (2020). Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la gig economy. Revista internacional y comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo.

De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdfund, and Labor Protection in the "Gig Economy". Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3. Champaign, IL USA.

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Cuestiones de Sociología, N° 21 - Universidad Nacional de La Plata.

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

Gámez, M. R. (2017). ECONOMÍA COLABORATIVA Y LABORALIDAD: LOS CABOS SUELTOS ENTRE EL VACÍO LEGAL Y LA DUDOSA LEGALIDAD. En 2. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita (págs. 461-473).

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

Goldin, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en Argentina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), (2019). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Cuarto trimestre de 2018. ISSN 2545-6768.

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, 2019.

Mario Alejandro Bonilla Montenegro, Tatiana Diaz Carrillo & Karen Alexandra (2020). Rappitenderos, sus condiciones laborales y redes de apoyo en medios masivos.

Negri Sofía (2019). ¿Cómo es trabajar en una plataforma de delivery? aproximaciones de una investigación preliminar. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Pulichino Franco Gaston. PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO ¿RELACIÓN LABORAL ENCUBIERTA?: ANÁLISIS DEL CASO ENTRE “RAPPI Y RAPPITENDEROS.