

“FUTURO DEL TRABAJO: La plataforma, solo una herramienta

*“Lo esencial es invisible a los ojos”
-Antoine de Saint-Exupéry-*

Por Sergio BACHILLER y Efraín VIOLA

I.- RESUMEN

Tras un torbellino de rimbombantes palabras extranjeras propias de una verdadera jerigonza, se enarbola **la plataforma digital como el nuevo Salvador** de nuestros días, llamado a inundar de trabajo la era del Dios Mercado.

Creemos estar convencidos que lejos de venir a darnos lo que más escasea en la difícil situación socioeconómica que atravesamos como país, nos referimos al **trabajo digno**, lo que se presenta como puerta de escape del colapso, es solo una herramienta del empresario –nueva por cierto- que no deja de ser más de lo mismo, como retroceso del paradigma de subordinación.

Así las cosas, y lejos de enlatadas soluciones para declamadas multitudes que se pretende con la plataforma, no nos queda otra alternativa que hurgar artesanalmente en la realidad, como principio rector de nuestra especialidad y **procurar dar con el haz de indicios que nos lleven a la camuflada subordinación encubierta tras la cibernética**, tal como fue enseñado tradicionalmente por nuestros Maestros del Derecho del Trabajo.

Insistimos hasta el hartazgo con la máxima: *“cuanto mayor es la crisis, más tutela al trabajo”*, pero entiéndaselo como un todo indisoluble empresa-trabajador, pues mientras sea este el paradigma, no podemos olvidar que en la propia desigualdad se sustenta nuestra especialidad. Basta de rigideces para con los empresarios, sin apartarnos de la garantía de un trabajo digno para el hombre que pone su fuerza a disposición de la empresa.

La anhelada reactivación económica que traiga bienestar y que nos lleve al **objetivo último de alcanzar la paz social**, no emergerá jamás de una paradoja virtual como lo es una plataforma digital, un abracadabra, pues ésta es tan solo una herramienta, y como tal hace a la manera en que el empresario organiza sus bienes, y no al fondo de la convocatoria.

Urge entonces decir que sea trabajo manual, intelectual o digital, sea en la fábrica o con subordinación mediata, sea con pico y pala o computadora, **EL TRABAJO ES FUTURO, SIN TRABAJO NO HABRÁ FUTURO.**

II.- PRESENTE Y FUTURO DEL TRABAJO

El título de esta mesa, la aparición de las denominadas plataformas digitales y recientes fallos jurisprudenciales nos llevaron a escribir sobre el tema.

Vemos una **sobreactuación por adhesión, sea al dogma proteccionista, sea al flexibilizador**. También vemos una pretendida modernidad tras una jerigonza con rimbombantes palabras en inglés, para mostrar que se está a la moda.

La experiencia que dan los años –*"53 de profesión y en esta bendita patria mía"*, al decir de BACHILLER-, indica que debemos comenzar, como corresponde, por el principio.

Y desde el principio debemos señalar que, **en la crisis, lo primero que debemos procurar es dar trabajo**, para luego, como corresponde a un verdadero **Estado de Derecho**, garantizar un **trabajo digno**, debidamente **retribuido** y adecuadamente **regulado y tutelado** en resguardo de quien trabaja.

Quizás nos queda grande lo de verdadero Estado de Derecho, pero debemos perseverar en su búsqueda y obtención.

Nos apresuramos a señalar que, **hasta que no cambiemos de paradigma, DEBEMOS DEFENDER LA EMPRESA** y jamás perder de vista que el empleador, el dador de trabajo, la empresa, **es esencial en el actual sistema**, un elemento primordial, **sin el cual no habrá trabajo y, consecuentemente tampoco Derecho del Trabajo**.

Cuidemos la empresa responsable; no la castigemos con rigideces, con costos impagables, con impuestos que se repiten hasta el hartazgo. Hoy día, cada peso que embolsa un trabajador al empleador le cuesta dos. Nos olvidamos de la afincada corrupción, coimas y demás.

Otra verdad a gritos: el porcentaje de ausentismo es inaceptable y la multa por la entrega de los certificados del art. 80 LCT es arcaica. Si vamos a la implementación de la cibernética, todo debe quedar registrado y cualquiera puede obtener los datos que debe contener el certificado. **Lo contrario es el actual rigorismo que impone una contabilidad anticuada, un verdadero disparate**.

A la manera que se resolvió en la ley 26.844 –y a título de globo de ensayo- proponemos **simplificar los trámites** con la apertura de una caja de ahorro al trabajador donde consten la totalidad de los datos de la relación, los depósitos mes a mes de las remuneraciones y las cargas sociales. Así, evitamos rigorismos y simplificamos, para que el empleador pueda dedicarse a lo que debe y sabe, producir y no correr detrás de los burócratas.

Ahora, **si no cumple, seamos rigurosos con el empleador evasor**.

BACHILLER recuerda a sus maestros, que desde la cátedra, allá en la década del '60 (GOYENA, PODETTI, RODRÍGUEZ MANCINI y siguen los grandes nombres) le enseñaron

que **el Derecho del Trabajo tiene por objeto la tutela de la persona que trabaja, con el fin último del logro de la paz social.** Enseñaban un derecho no clasista.

Por años nos pareció que lo de la paz social era como mucho, pero esos mismos años –y luego de haber tolerado dogmas clasistas de uno y otro signo-, nos permitieron descubrir que por algo aquellos maestros eran grandes y lo siguen siendo: hoy queda en claro que **la paz social se logra asegurando un trabajo digno, con trabajadores bien tutelados en empresas que produzcan bienes y servicios de calidad exportable, favoreciendo la empleabilidad, preservando la productividad dentro de un modelo de estabilidad y crecimiento económico.**¹ Lo demás son meros paliativos.

Dicho lo cual, nuevamente recurrimos a otra grande de nuestra disciplina, Estela M. FERREIROS, cuando en el VII Congreso de ARTRA en Córdoba contestó un interrogante planteado por Julio A. GRISOLIA: **en caso de duda debemos dar más tutela**, y nosotros agregamos: **EN LA CRISIS, AÚN MÁS.**

III.- REGULACIÓN: MODERNIDAD vs. TUTELA

Comenzamos señalando una **sobreactuación en quienes ven a las plataformas digitales** como una solución al trabajo del futuro porque **crearán puestos hoy inexistentes a cambio de una disminución en la tutela.**² ¡Falso! sin adecuada regulación, cumplen tan solo una parte de lo buscado: dan trabajo, trabajo no digno, mal regulado, con alta exposición del trabajador.

Del lado opuesto, sucede lo contrario con quienes ven al diablo detrás de las plataformas.

Las intenciones por llevar a cabo la pretendida **reforma laboral a la desprotección** que impulsara el Gobierno, no han prosperado, felizmente para el hombre que trabaja.³ Lejos estamos de los modelos de reformas que pretenden generar oportunidades de empleo de calidad, favoreciendo la empleabilidad y protegiendo la productividad en procura de alcanzar el objetivo de estabilidad y crecimiento económico. Modelos que han implementado países desarrollados como Francia y España.

Pero recordemos que si hoy, en plena crisis padecemos el 30% de desocupación junto al 40% de trabajo no registrado o mal registrado, **si flexibilizamos y sacamos la ley 24.013, esto estalla.**

Y no es todo, siguen en alza los porcentajes si de jóvenes trabajadores hablamos, pues de la recortada porción de nóveles que logra emplearse, **el 60% está en la informalidad, en la clandestinidad.**⁴ Esto no es gratis, afecta al trabajo y a la sociedad toda, pues están excluidos, fuera del sistema, y la maquinaria del equilibrio social necesita inexorablemente de la contribución de todos y cada uno de los engranajes que lo integran; si queremos que funcione, por supuesto.

Janine BERG –economista principal del Departamento de Condiciones de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- afirmó que: ***estas nuevas formas de trabajo no siempre son beneficiosas para quienes lo realizan***, por lo que la OIT sostiene que es ***irrenunciable definir qué protección básica se debe garantizar***, porque ***en las crisis el cuentapropismo de subsistencia, la pobreza, llevan a la ausencia de empleos de calidad y no habrá ingresos suficientes para sostener el consumo en un país***.

En resumen: **la globalización trajo formas de trabajo que perjudicaron al trabajador** y sin lugar a dudas, cada país debe regular el trabajo de las plataformas, definiendo si los ha de considerar dependientes o autónomos, pero protegiéndolos en todos los casos al punto que recomienda fijar un piso de protección, **"una garantía laboral universal"**.⁵

IV.- EL OCULTAMIENTO DE LA DEPENDENCIA

Promulgan el **dogma de la transformación digital**⁶ como el gran desafío y cuna de de la empleabilidad, cuando no es más que un **sofisma en procura de ocultar la única realidad: la desprotección del sujeto hiposuficiente** de la relación laboral.

En días previos al cierre de este trabajo una noticia publicada sobre **economía de plataformas** reafirma nuestra posición e ilustra lo que hasta aquí llevamos sosteniendo: ***"...Esa relación de dependencia velada implica una precarización –cuyos críticos suelen denominar "uberización" y, a la masa de individuos sometida a ella, "cibertariado"-, que deja a los trabajadores en una situación de alta inseguridad laboral, porque carecen de coberturas básicas como la paga por vacaciones, los días por enfermedad y los aportes previsionales. Los datos recabados en nuestro país señalan que, de hecho, entre los trabajadores de plataformas, el 57,8% no tiene obra social y el 45,5% no realiza aportes jubilatorios. "Al considerarlos independientes, las plataformas tampoco los capacitan para las tareas del futuro y algunos modelos de negocios pretenden en última instancia reemplazarlos... Es una bomba de tiempo para el mercado laboral".***⁷

Está claro: evidentemente **las nuevas modalidades y herramientas** –la plataforma es eso: una de las herramientas que utiliza el empleador en alguna de las modalidades en que organiza su empresa (art. 5 LCT)-, **desdibujan la dependencia, se esfuerzan en hacerlo, lo que nos traerá sólo más dificultades probatorias**, llevándonos a una prueba más engorrosa –al igual que el teletrabajo o el trabajo a domicilio de la ley 12.713-, por desarrollarse las prestaciones fuera de la sede empresaria, lejos del control directo del empleador, se suscitarán las clásicas controversias referentes a la dependencia y la **obstinación en ocultarlo**. No nos engañemos, hoy la empresa tiene maneras de controlar a distancia y están al alcance de todos.

Pero para nosotros **no es novedad, como si hoy tratar de ocultar la dependencia no fuese más que un clásico**, casi una necesidad de subsistencia.

Creemos que se deberá aceptar que resulta cada vez más difícil sostener la **supervivencia de un solo Derecho del Trabajo**, sea para el CEO de una multinacional, sea para un peón de pico y pala; sea para una empresa con un solo empleado, sea para una de miles de dependientes.

Pero volvamos al trabajo del futuro. Ni el teletrabajo, ni las pretendidas plataformas digitales como UBER, GLOVO, RAPPI, PEDIDOS YA, etc., modifican el concepto de subordinación. Repetimos, **en caso de ocultar la dependencia, sólo se dificulta la probanza.**

Véase que **luego de declamar por la libertad de trabajo**, la plataforma **RAPPI discriminó** a quienes pretendieron ejercer sus derechos y **los sacaron del sistema**⁸ y, más recientemente **UBER** pretendió **cobrarle una comisión** a los choferes que contrató.⁹

Queda claro que el negocio lo hacen las empresas que organizan las plataformas, al extremo que basta con mirar a nuestro alrededor en los supermercados, donde empleados de las plataformas preparan los pedidos que luego otros dependientes distribuirán con peculiares mochilas en sus espaldas, a pié, montados en una bicicleta o moto.

Es cierto que las nuevas modalidades tienen condiciones particulares, pero también que esas particulares condiciones dejan a la vista la dependencia. Nos referimos a la posibilidad de tener un horario flexible y/o una zona conveniente –pero como bien le enseñó Eduardo R. PERUGINI a BACHILLER-, la facultad de mando y su consecuente poder disciplinario, exclusivo del empleador, queda demostrada cuando **el que manda se guarda para sí la sanción más grande propia del poder jerárquico: el desahucio**, la separación del trabajador de su puesto de trabajo; en castellano: **el despido** (esto a pesar de CAIRONE).¹⁰

En definitiva, no dejamos de hablar de **subordinación**, y en ese tema, el principio de la **primacía de la realidad** nos obliga a analizar cada caso en particular, sin poder establecer una teoría general de la subordinación;¹¹ porque, aunque suene a chanza, el plenario N° 31 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNATr.) sostuvo –como no podía ser de otra forma- que *los fleteros, en principio son autónomos, salvo que sean dependientes.*¹²

Ahora bien, si hay una prestación de servicios para un tercero, se aplicará la presunción del art. 23 LCT, al menos que se pruebe que quien presta el servicio sea un empresario.

La necesidad de armar el negocio por el precio más bajo, hace que se redacten contratos con verdaderas renunciaciones *a priori* y que se califiquen relaciones de manera

fraudulenta. Véase que al prestador de servicio lo llaman asociado, *partner*, aliado, *rider*, en una pretendida **economía colaborativa**, cuando en realidad son trabajadores con una relación de subordinación más laxa en función de la modalidad de la prestación.

Estamos convencidos que **la plataforma que se presenta como puerta de escape del colapso, es solo una novedosa herramienta del empresario**. Las mil caras de una misma moneda en procura del retroceso del paradigma de subordinación.¹³

Los **Estados no han resuelto el tema desde el punto de vista legislativo y han dejado a los jueces su determinación. Eso es malo**. Obviamente que en última instancia deben ser éstos quienes encuadren jurídicamente la relación, pero no es bueno tirarle el paquete al Poder Judicial sin haber determinado un estatuto regulador. Es casi una obligación luego de la **Recomendación OIT N° 198**, amén de una ayuda para una adecuada interpretación por el Juez.

Nobleza obliga, al cierre de este trabajo se publicó que el estado de California había aprobado una ley reglando plataformas de transporte (UBER, LYFT) y **no han dudado en reafirmar lo que venimos sosteniendo: los trabajadores son empleados** y no contratistas independientes como lo pretendían las empresas dueñas de las plataformas.¹⁴

Además de la nota típica de la subordinación –ya sea jurídica, económica y/o técnica-, en general la jurisprudencia analizada se detuvo en determinar si el vínculo bajo examen es subordinado o autónomo¹⁵, no obstante lo cual siguiendo el extraordinario trabajo de **MUGNOLO, GOLCMAN y CAPARRÓS**,¹⁶ **la laboralidad se podrá encontrar en el haz de indicios propios de la dependencia jurídica y de la dependencia económica**, puntualmente en **otros indicios más específicos y propios de lo novedoso de las plataformas**, como ser: **las instrucciones o recomendaciones** que éstas imponen: **los precios**; requisitos de **selección de proveedores**; los proveedores **no eligen a los clientes**; **aporta los elementos como casco, celulares**, etc.; los clientes pagan en la plataforma; **provee de seguros**; **gestiona impuestos**; **financia herramientas** de trabajo; **la ajenidad de la marca**.

Distintas posturas piden a gritos una legislación específica para **dar ciertos derechos a los trabajadores, sean dependientes o autónomos**.¹⁷ **Y no nos gusta, es una puerta abierta para la deslaboralización**. En tal caso, el legislador deberá extremar la cautela al normar, porque si bien con lo que tenemos alcanza y sobra para desarticular cualquier ardid en procura de ocultar la subordinación a la luz de la realidad de los hechos,¹⁸ hoy día es ineludible la complejidad de la probanza.

Por lo tanto, insistimos en que sería bueno que sea el Estado (Congreso) quien fije la posición hacia la subordinación de los trabajadores de plataformas, garantizando un mínimo tutelar para este colectivo de asalariados, hoy precarizados.

Asimismo, reiteramos la necesaria propuesta de simplificación en lo que hace al registro y documentación de la relación laboral. Pues, estribado en el dinamismo y las particulares condiciones en que se desenvuelven estas **relaciones laborales virtuales** (plataformas), sería sano que **se quiten rigideces**, dando una solución a la medida de los sujetos que componen la relación de trabajo y si se quiere, se lo encuadre en un régimen especial como se hizo con el personal doméstico.¹⁹

Damos vueltas, seguimos leyendo y analizando, y volvemos a tropezar con la misma piedra: **la novedad está en la herramienta**, en el sistema informático que soporta la **plataforma**, porque en lo demás, sigue todo muy parecido a los casos de subordinación mediata, donde el obrero no trabaja en la fábrica, si se nos permite el grosero ejemplo.

Cuanto más ahondamos en el análisis del funcionamiento de las plataformas, nos encontramos con el siguiente orden en los hechos, que graficamos en este sencillo ejemplo:

Previo a todo aclaramos que a estos efectos: empresa, plataforma y app los hemos utilizado como sinónimos para dar una mejor inteligencia al planteo.

0) Dado como antecedente la existencia de una plataforma digital que servirá de herramienta de enlace entre los distintos sujetos que se vinculan con el fin de obtener cada uno lo que busca (comprar-vender-trabajar);

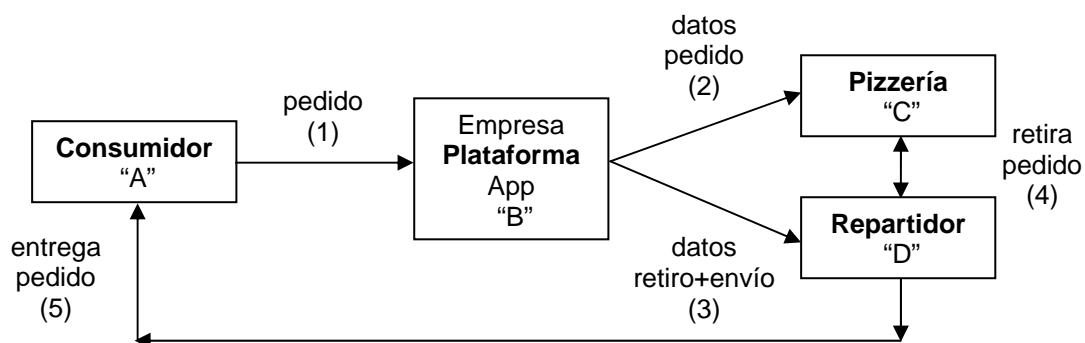
1) Un consumidor “A” quiere comer pizza y que se la entreguen en su casa;

2) Se comunica con la empresa “B” dueña de la plataforma y a través de un medio (App) pide;

3) La empresa “B” se comunica con la pizzería adherida “C” y gestiona el pedido de “A”;

4) La empresa “B” se comunica con el repartidor “D” (bicicleta/moto) y le da los datos del pedido de “A” y de la pizzería “C”;

5) El repartidor “D” levanta el pedido según ordenes de “B”, lo retira de “C”, se lo entrega a “A”, y le cobra y/o “A” le paga a “B” mediante la propia plataforma de ésta.



Nos preguntamos: **¿Dónde está la novedad como para pretender que hemos salido de la órbita del Derecho del Trabajo (DT)?** Hace años se ha debatido el tema de los fleteros, luego de los deliverys y así sucesivamente, siempre queriendo esquivar el bulto: porque **el DT es caro, más en la Argentina.**

Entonces volvemos al tema que nos convoca: **¿trabajo del futuro o futuro del trabajo?** Nuevamente son los años vividos los que marcan la diferencia y hacen que con sutil ironía BACHILLER no dude en sostener: *si cuando estudié por cada jubilado había cuatro trabajadores activos y hoy no llegan a dos, debemos re-calcular y ver de qué manera nos deshacemos de estos viejos molestos que no se quieren morir de una vez y de esa masa de desclasados (¿30%?) que ya no integran el sistema, han quedado afuera y subsisten en la orilla con los planes sociales.*

Estamos convencidos que tampoco es aceptable defender sólo a los que quedaron en el sistema, garantizándoles todos los derechos –que es lo que corresponde- y no querer ver la tropa de desclasados marginados, parte de la cual, sin duda, integran esos supervivientes que la OIT llama **cuentapropistas de subsistencia** en plena pobreza, que además de comer necesitan servicios de salud, justicia, educación, seguridad y demás pamplinas que hacen al Estado de Derecho que aspiramos.²⁰

Y volvemos al principio: si nos preguntan lo primero que hay que hacer, es dar trabajo, un trabajo digno.

V.- PEQUEÑO DICCIONARIO DE LA DESLABORALIZACIÓN

A modo de broche, y a la manera del inolvidable diccionario LARROUSSE ilustrado de nuestras épocas, hemos extraído del material que motivó e integra este trabajo, una reseña compuesta por un puñado de **palabras mágicas que llevarían a la deslaboralización.**

No es casualidad que todas estén en un idioma distinto al nuestro, pues denota que estamos globalizados y somos modernos.

Veamos algunas palabras que nos ilustran lo dicho hasta aquí:

	A
App (aplicación)	
	C
Crowdwork (trabajo en grupo); Crowd sourcing (abastecimiento de multitudes)	
	D
Delivery (entrega); Dependent contractors (contratistas dependientes)	
	E
Entrepreneur (emprendedor)	
	F
Freelancer (persona de libre dedicación)	

G

Gig economy (Economía de "changas" o de concierto). Inspirado en los "bolos musicales", alude a trabajos esporádicos, de corta duración donde el contratado realiza una pequeña participación y labor específica dentro de un concierto o espectáculo. A nuestros ojos: deslaboralización

Gigified (persona sometida a la economía de concierto). Otra vez, deslaboralizado

Glover (repartidor/mensajero)

I

Independent worker (trabajador independiente/autónomo)

Industry 4.0 (Industria de sistemas ciberfísicos). Se la presenta como la 4^{ta} Revolución industrial

O

On demand economy (economía bajo demanda)

P

Partners (socios)

Platform economy (economía de plataforma)

R

Rider (jinete) utilizado como sinónimo de repartidor/mensajero en plataformas digitales

S

Sharing economy (economía colaborativa)

T

Trade digital (comercio digital)

U

Upwork (plataforma global de trabajo de origen estadounidense pionera en el segmento)

VI.- CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos abarcado un amplio espectro de ideas, ya sea informándonos por diarios, leyendo doctrina y jurisprudencia sobre el tema en análisis, además de aunar lo rico del intercambio generacional que nos diferencia, concluyendo y coincidiendo en que **lo primero que hay que hacer, es dar trabajo, pero digno.**

Luego, no debemos olvidar que en nuestro sistema, **sin empresa no hay trabajo, al menos el trabajo tutelado que nos ocupa, colegas jus laboristas.**

Necesitamos empresas con capacidad exportable, en un sistema que les permita desarrollarse con seguridad jurídica suficiente para que valga la pena arriesgar en el logro de esos objetivos. ¿Magia? ¡No! es la única y contundente respuesta. Alcanza con **quitar las rigideces, bajar los impuestos directos e indirectos al trabajo y lograr estabilidad jurídica.**

Si existe un **dogma neoliberal** que no consiente llamar subordinados a los dependientes, llámeselos de la manera que quieran pero, con el mayor de los respetos, **no se les ocurra dejarlos sin tutela.**

No nos engañemos, **lo único novedoso es la herramienta que le dio la cibernética al empleador: la plataforma** no es más que eso, y en tal caso, nos dificultará la prueba.

Cerramos, estando convencidos que la **tendencia hacia la deslaborización tras el ropaje de las plataformas digitales atenta contra el paradigma de subordinación y perjudica al trabajador.**

Lo demás es garantizar a cada vez menos porcentaje de los ciudadanos una vida digna, hasta que al final el empresario se habrá quedado sin su sustento: acabose los consumidores con capacidad de pagar sus productos.

Entonces... el estallido, lo opuesto a la paz social.-

VII.- CITAS

¹ **DE DIEGO**, Julián, “Cambios en el trabajo: un fracaso previsible”, La Nación, Supl. Economía, 21/07/2019. Véase también <https://dediego.com.ar/2019/07/22/cambios-en-el-trabajo-un-fracaso-previsible/>

² **MELEMED**, Alejandro, “Mantener a las personas empleables es el desafío de la transformación digital”, La Nación, Supl. Economía, 21/07/2019, <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/mantener-a-las-personas-empleables-es-el-desafio-de-la-transformacion-digital-nid2269534>

³ **URIEN**, Paula, “Por dónde pasa la reforma laboral que planea el gobierno”, La Nación, Supl. Economía, 21/07/2019, <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/por-donde-pasa-la-reforma-laboral-que-planea-el-gobierno192-x-114-mm-cambios-en-el-trabajo-un-fracaso-previsible-nid2269532>

⁴ **STANG**, Silvia, “De los jóvenes ocupados, más de 60% está en la informalidad”, La Nación, Supl. Economía, 13/08/2019, <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/de-los-jovenes-ocupados-mas-de-60-esta-en-la-informalidad-nid2296519>

⁵ **BERG**, Jenine: “Obviamente hay necesidad de regular el trabajo en la economía de plataformas”, en diario La Nación, suplemento (Supl.). Economía, 21/07/2019 <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/janine-berg-obviamente-hay-necesidad-de-regular-el-trabajo-en-la-economia-de-plataformas-nid2269482>

⁶ Ibidem (2)

⁷ **ACOSTA RAINIS**, Federico, “Economía de plataformas. La fragmentación del trabajo en la era de los algoritmos”, en diario La Nación, Supl. Ideas, 19/10/2019 <https://www.lanacion.com.ar/opinion/economia-de-plataformas-la-fragmentacion-del-trabajo-en-la-era-de-los-algoritmosnota-de-tapa-nid2298034>

⁸ Véase “**ROJAS** Luis, **ROGER** Miguel y otros c/ Rappi Arg. SAS s/ medida cautelar”, JNTr. N°37, 19/03/2019, LA LEY 2019-B, pág. 179 (cita AR/JUR/411/2019) y CNATr., sala IX, 19/07/2019, RDLSS, 2019-17, pág. 1751 (cita AR/JUR/23666/2019).

⁹ **HIMITIAN**, Evangelina, “Polémica en UBER: Comenzará a cobrar comisiones a los choferes”, en diario La Nación, Supl. Sociedad, 05/08/2019 <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/polemica-uber-cobrara-comisiones-retroactivas-choferes-nid2274526>

¹⁰ “**CAIRONE**, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido”, CSJN, 19/02/2015 (cita AR/JUR/142/2015)

¹¹ **BACHILLER**, Sergio, “Teoría general de la subordinación”, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1980

¹² “**MANCARELLA**, Sebastián y otros c/ Viñedos y Bodegas Arizu S.A.”, CNATr. –en pleno-, 26/06/1956 (cita AR/JUR/34/1956)

¹³ **BACHILLER**, Sergio y **VIOLA**, Efraín, “¿Un retroceso del paradigma tutelar?”, RDLSS, 2016-4, pág. 334 (cita AP/DOC/122/2016)

¹⁴ Ibidem (7)

¹⁵ “Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (**TRADE**)”, Juzgado de lo Social N°1 de Madrid, España, Sentencia N°128/19, 03/04/2019, RDLSS, 2019-17, pág. 1801 (cita AR/JUR/4413/2019); y Sentencia N°134/19, 04/04/2019, RDLSS, 2019-13, pág. 1365 (cita AR/JUR/4414/2019)

¹⁶ **MUGNOLO**, Juan P., **GOLCMAN**, Martín F. y **CAPARRÓS**, Lucas J., “Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina”, 1^{ra} parte en DT 2019 (mayo), pág. 1069 (cita AR/DOC/909/2019); 2^{ra} parte en DT 2019 (junio), pág. 19 (cita AR/DOC/1639/2019) y 3^{ra} parte en DT 2019 (julio), pág. 1710 (cita AR/DOC/2276/2019)

¹⁷ Sobre el particular, remitimos a notas periodísticas y doctrina especializada en la materia: **GARCÍA**, Héctor, “Cambiar las normas laborales para incluir a más trabajadores”, La Nación, Supl. Economía, 28/07/2019, <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/cambiar-las-normas-laborales-para-incluir-a-mas-trabajadores-nid2271706>

DISCENZA, Luis, “Sostener una legislación laboral rígida o intentar una reforma para adaptarla”, La Nación, Supl. Economía, 04/08/2019, <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/sostener-una-legislacion-laboral-rigida-o-intentar-una-reforma-para-adaptarla-nid2273814>

CERUTTI, Juan C., “Una reforma laboral posible y beneficiosa”, La Nación, Supl. Economía, 11/08/2019, <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/una-reforma-laboral-posible-y-beneficiosa-nid2276146>

BOTTOS, Adriana V., “La tecnología y su incidencia en las relaciones laborales: El futuro del trabajo”, RDLSS, 2019-13, pág. 1305 (cita AP/DOC/1687/2019)

GAMEN, Sebastián A., “Glovo y Rappi, ¿al margen de la ley?”, DT2019 (julio), pág. 1729 (cita AP/DOC/1831/2019)

MÉNDEZ FILLEUL, Rodrigo, “El concepto de trabajador y de empleador en la economía de las plataformas. ¿Es necesario un rediseño normativo a la luz de los avances tecnológicos en el mundo del trabajo?”, RDLSS, 2019-15, pág. 1532 (cita AP/DOC/1689/2019)

¹⁸ “**LÓPEZ VENEZIA**, Diego G. c/ Fraga, Tomás R. s/ despido”, CNATr., sala V, 28/11/2018 (cita AR/JUR/6040/2018); y véase también “**P.**, V. B. c/ Runfo S.A. y otro s/ despido”, CNATr., sala VI, 26/11/2018 (cita AR/JUR/6490/2018)

¹⁹ **LEVY YEYATI**, Eduardo, “La insoportable levedad del empleado independiente”, La Nación, Supl. Ideas, 19/10/2019, <https://www.lanacion.com.ar/opinion/sin-titulo-nid2298032>

²⁰ Para un mejor entendimiento, se recomienda la lectura del informe por los 100 años OIT: **BERG**, Janine; **FURRER**, Marianne; **HARMON**, Ellie; **RANI**, Uma y **SILBERMAN**, M. Six., “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_684183.pdf