

## **TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES – NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO - INFORMALIDAD LABORAL**

**SERGIO ADRIÁN ARCE<sup>1</sup>**

### **Resumen:**

El trabajo mediante plataformas digitales, es un fenómeno global, que trae consigo una nueva forma de organización empresarial y del trabajo, caracterizada por el uso de la tecnología.

Este nuevo sistema de trabajo invisibiliza al empleador y oculta la naturaleza jurídica dependiente del vínculo.

No obstante ello, la realidad fáctica debe prevalecer sobre las apariencias.

Este colectivo de trabajadores se encuentra en la informalidad laboral, pero en peor condición que otros trabajadores informales que no laboran en empresas que usan plataformas digitales para organizar y dirigir la tarea.

La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Abogado Laboralista. Vice Director del Instituto de Derecho Laboral del Colegio de Abogados de Morón. Autor del libro "Indemnizaciones laborales, teoría y práctica", Editorial García Alonso 1era. edición 2019 y 2da edición 2020. Coautor de los siguientes libros: "El Teletrabajo en El Ordenamiento Jurídico Argentino" V.II IJEditores 2021; "Fallos Destacados de la CSJN del año 2021" eDial, 2022. Autor de artículos de doctrina sobre la temática en revistas especializadas. Autor de doctrina digital para la Editorial García Alonso. Conferencista, disertante y docente en congresos, jornadas, y cursos de posgrados en distintos Colegios de Abogados y Universidades de la Argentina. Integrante de la Comisión de Derecho Laboral del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires. Integrante del Foro Permanente de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Provincia de Buenos Aires. Integrante del Foro Federal de Institutos de Derecho del Trabajo de Colegios de Abogados de Argentina. Ha integrado la asesoría jurídica del "Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor" (SMATA) y de la "Asociación del Personal Aeronáutico" (APA). Participó de la redacción del Convenio Colectivo APA-UPCN-AA2000.

<sup>2</sup> Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social PLENO Sentencia 805/2020 de fecha 25/09/2020.

## **1.- Empresas que utilizan plataformas digitales entre sus medios de producción. Sistema de organización del trabajo con plataformas**

El trabajo mediante plataformas digitales, es un fenómeno global, que trae consigo una nueva forma de organización empresarial y del trabajo, caracterizada por el uso de la tecnología.

Mediante la implementación de las plataformas digitales como medio principal para organizar, dirigir y controlar la actividad, y la incorporación de la fuerza de trabajo de los dependientes, las empresas propietarias de dicha tecnología brindan distintas clases de servicios. En la presente ponencia se analizará solamente el trabajo en las plataformas de servicio de entrega de productos a domicilio producidos y comercializados por un tercero (Glovo, PedidosYa y Rappi) y; el servicio de transporte de personas mediante el uso del automotor propio del trabajador, que a la vez no es un chofer profesional (Uber y Cabify).

La labor que desempeñan los trabajadores no es novedosa.

Pues, la misma tarea prestada para empresas que no cuentan con la tecnología, puede observarse por ejemplo en la cadetería. O bien trabajadores vinculados a empleadores que producen y/o comercializan un producto concreto y que como servicio adicional cuentan con el reparto del mismo, por ejemplo repartidor a domicilio de un restaurant. Como asimismo el caso de las empresas de remiserías.

Lo innovador es la nueva forma de organización del trabajo, de dirigir la labor del dependiente, de controlarlo, y hasta sancionarlo. Y el nuevo modelo de reclutamiento y prueba de trabajadores.

Las plataformas digitales y la manera en que tal tecnología es usada para llevar adelante el negocio empresarial, invisibiliza al empleador, lo despersonaliza. Asimismo oculta la relación de dependencia entre el titular de la plataforma y el repartidor o conductor.

Asimismo, este modelo empresarial, utiliza un marketing inmejorable para instalar un discurso cerrado, alejado de la realidad, diseñado a medida de sus intereses.

El manto discursivo que protege el sistema, trae las respuestas a las siguientes preguntas: ¿Cuál es la actividad de las empresas que usan plataformas digitales?, y; ¿cuál es el vínculo entre las empresas y los repartidores o conductores?

Al primer interrogante, las empresas de plataformas, se autodenominan empresas tecnológicas, siendo su actividad la prestación de tal servicio. Lo que importaría que al no formar parte de su actividad el servicio de transporte de pasajeros o el de entrega bienes o mensajería, razonablemente los repartidores o conductores de las plataformas, que estas empresas desarrollan, no podrían entenderse dependientes de las firmas que se dedican a una actividad de otro rubro como es la tecnología.

Asimismo, esta falsa autopercepción de las empresas, respecto de la actividad que desarrollan, genera una competencia desleal con las empresas que usan los modelos tradicionales de negocios en la misma actividad. Primero al tener bajos costos por la falta de registración y el no respeto de los derechos de los trabajadores y luego, al no estar obligados a tramitar y mantener licencias, permisos, controles o habilitaciones para funcionar, como si deben tenerlos los modelos tradicionales de negocios que no usan una plataforma digital entre sus medios de producción y si reconocen la actividad que efectúan. Cuestión que ha generado conflicto con empresas de taxis<sup>3</sup>, remises y empresas de servicios de mensajerías.

Competencia desleal que ha generado sin dudas en muchos casos la migración de trabajadores desde los modelos tradicionales de negocio al sistema mediante el uso de plataformas digitales. Sistema que precariza a los trabajadores.

En este entendimiento, no estamos ante la creación de nuevos puestos de trabajo, sino ante el reemplazo de los anteriores, pero con menos derechos.

---

<sup>3</sup> El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el caso "C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi c. Uber Systems Spain S.L.", dictó un interesante fallo, sentenciando que está indisolublemente vinculado a un servicio de transporte, y, por lo tanto, ha de calificarse de "servicio en el ámbito de los transportes" en términos del derecho de la Unión.

Por último, la instalación de la falsa actividad de las empresas, imposibilitaría el accionar sindical de una actividad que las empresas de plataformas dicen no llevar adelante.

Por otro lado, respecto de la naturaleza jurídica del vínculo que une a los repartidores o conductores con las empresas de plataforma. Las empresas aluden a que las personas que prestan el servicio son independientes o autónomos.

Las empresas indican que solo ponen a disposición la plataforma digital, prestando un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos.

De tal manera, indican que los prestadores del servicio, cuentan con organización propia de su actividad, eligiendo su horario de trabajo, y contando con la posibilidad de rechazar pedidos. Pueden conectarse cuando lo deseen. No reciben instrucciones, ni control en la realización de su labor. Y además son los propietarios de los medios de producción para efectuar su tarea; el automotor en caso de conductores, y; la moto o bicicleta en el supuesto de repartidores. Se hacen cargo de los gastos de reparación, mantenimiento y pago de impuestos de los vehículos. Además pueden laborar en varias plataformas, lo que evidencia no exclusividad.

Todos estos datos teóricos en el discurso de las empresas son usados para sostener la ausencia de vínculo laboral dependiente con los repartidores o conductores.

No obstante ello, lo cierto es que se trata de empresas que prestan servicios de recadería, mensajería, o transporte de personas, fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las modalidades esenciales para la prestación de dicho servicio. Asimismo son titulares de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirven de repartidores o conductores, que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan la labor insertos en la organización de trabajo, sometidos a la dirección y organización de las empresas que se efectúa mediante la tecnología, la plataforma digital. Las empresas controlan el proceso productivo, estableciendo medios de evaluación permanente de los trabajadores y la geolocalización constante. Los

repartidores, o conductores, ni organizan la actividad productiva, ni negocian precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirven, o con los clientes que atienden, como tampoco reciben de los clientes finales su retribución<sup>4</sup>.

Además, la teórica libertad de elección de horario y de rechazar perdidos se encuentra fuertemente condicionada ya que el algoritmo asigna servicios en función de la valoración de cada repartidor o conductor. Y tal valoración depende de laborar en jornadas amplias y del logueo constante.

En los siguientes acápites analizaremos estos aspectos reseñados del vínculo laboral dependiente entre las empresas de plataformas y sus trabajadores, llevando como guía la primacía de la realidad a la luz de la nueva forma de organizar el trabajo mediante plataformas.

No debemos olvidar que la realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris* porque, los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo<sup>5</sup>.

## **2.- Jornada de trabajo. Supuesta libertad horaria y posibilidad de rechazar servicios.**

Entre los argumentos que esgrimen las empresas de plataformas para justificar la inexistencia de contrato de trabajo en el vínculo con sus trabajadores, los que toman un papel preponderante son; la supuesta libertad de elección de la jornada en la que la persona realiza la tarea, y; la posibilidad de rechazar servicios.

---

<sup>4</sup> Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social PLENO Sentencia 805/2020 de fecha 25/09/2020.

<sup>5</sup> Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social PLENO Sentencia 805/2020 de fecha 25/09/2020.

Elementos que pueden “parecer” contrarios a la presencia de una vinculación laboral dependiente.

La teórica “soberanía del tiempo”. Entendiéndose que la posibilidad de quien presta el servicio de elegir cuando efectuarlo, día y hora, evidencia un pleno dominio de su parte de la organización y dirección de su propio trabajo, ajeno a la empresa.

Conectado con las afirmaciones que se expresan en los párrafos precedentes, las empresas plantean dentro del mismo discurso que los repartidores o conductores, usan esta actividad como manera de complementar o sumar ingresos, ya que en general tendrían otros empleos formales o independientes. Cumpliendo tal tarea solo unas pocas horas a la semana.

Lo cierto es que la inserción laboral de trabajadores en las empresas de plataformas se encuentra motivada mayormente por la imposibilidad de acceder a otro empleo, es decir, la desocupación. Tal como revela una encuesta<sup>6</sup> efectuada en Argentina a trabajadores de plataformas, cuando fueron consultados sobre los motivos del ingreso en la actividad en un 51,9% respondieron que “no pudo encontrar otro trabajo”, y al ser consultados sobre la situación laboral previa responden; 19,9% no tenía empleo; 19,6% fue despedido o cerro el negocio; 17,3% renuncio para trabajar como repartidor, y; 5,3% tenía un empleo temporal que finalizo.

En dicho sentido, el motivo por el cual las personas efectúan esta tarea trae como conclusión necesaria que el salario que perciben los trabajadores de plataformas es usado para su subsistencia y la de su familia.

Y la percepción de ingresos por parte del repartidor depende de si realiza o no servicios y de cuántos efectúa.

Por lo cual, asegurar un ingreso mínimo (para sí y su familia) implica el cumplimiento de una jornada completa, el no rechazo de pedidos en la jornada en que se loguea y la sujeción a las reglas, ordenes, controles, que la empresa despliega mediante la plataforma.

---

<sup>6</sup> Elva López Mourelo, El Trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Analisis y recomendaciones de política Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para Argentina, 2020

No quedándole margen alguno para elegir laborar solo un par de horas, o rechazar pedidos.

Por otro lado, el sistema de control y sanción de este nuevo modelo de organización del trabajo a través de las plataformas digitales, condiciona la pretendida libertad de elección de jornada y la supuesta posibilidad de decidir si rechazar o aceptar un servicio.

Ello es así atento a que mediante el algoritmo se implementa un sistema de puntuación por el cual el trabajador es evaluado y controlado de manera permanente por la empresa, y si el mismo no efectúa una jornada regular cumpliendo con las franjas horarias reservadas, o bien reiteradamente no se toma servicio, o si los logueos mediante los cuales el dependiente se encuentra a disposición no se efectúan en horarios de mayor demanda, la puntuación baja y el trabajador tendrá como consecuencia la asignación de servicios con menor salario.

Por otro lado, los datos revelan que la jornada semanal promedio de los trabajadores de plataformas es de 49,7 horas<sup>7</sup>.

A todo evento, estamos ante una nueva manera de distribuir la jornada de trabajo.

Recordemos, que el artículo 197 LCT establece que “la distribución de las horas de trabajo será facultad del empleador”. De tal manera, el empleador puede distribuirla no solo por las opciones que otorga la misma LCT, como ser turnos fijos, rotativos, etc., sino que asimismo podría disponer de turnos o franjas horarias para que el dependiente seleccione.

Sin perjuicio de todo lo dicho en el presente apartado, a todo evento una jornada flexible o en la que el empleador otorgue la posibilidad de optar respecto del turno en el cual laborar, no podría excluir por sí sola la existencia de un contrato de trabajo, si se dan las típicas notas de dependencia.

En este orden de ideas, se ha sentenciado que: “En nada obsta que exista mayor o menor elasticidad en el horario de trabajo pues ello no descarta la existencia de una relación de trabajo, en la medida que haya una incorporación

---

<sup>7</sup> Elva López Mourelo, El Trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para Argentina, 2020

del trabajador a una empresa total o parcialmente ajena y que reciba por sus tareas una suma determinada o indeterminada en dinero o una prestación tal como la oportunidad de obtener ganancias”<sup>8</sup>.

En igual sentido se ha dicho: “Cuando existe una prestación personal de servicios que hacen al funcionamiento de la empresa, que con ello cumple con sus obligaciones laborales y sus fines, a cambio de una retribución y dentro de ciertas pautas suministradas por el empleador, aun cuando no exista un horario de cumplimiento estricto, cabe encuadrar la relación como laboral”<sup>9</sup>.

### **3.- Nueva forma de ejercer las facultades de organización, dirección, control y el poder sancionatorio por parte del empleador**

Como exprese ut-supra, el elemento definidor de la nueva forma de organización empresarial y del trabajo, las plataformas (la tecnología), oculta al empleador, lo despersonaliza.

De esta manera, la consecuencia lógica, aunque falsa, sería que no hay quien sea el titular de las facultades de organización y control, ni quien ejerza el poder sancionatorio. Se crea tal conciencia en el trabajador como en la sociedad.

Asimismo, el manto discursivo diseminado mediante un marketing colosal propicia la creencia de que las empresas de plataformas no dirigen, controlan, ni sancionan a los repartidores o conductores.

Por el contrario, el nuevo modelo que a continuación explicaré logra una eficacia superior al tradicional respecto del control y evaluación de los trabajadores.

Las empresas, organizan el sistema para la concreción de su objetivo, que es lucrar con la prestación del servicio de entrega a domicilio, o transporte de personas, e imponen directivas claras que son conocidas por los trabajadores

---

<sup>8</sup> CNAT, Sala I, 37376/08 Demarchi, Gisela del Valle c/Patronato de Liberados s/despido" 24/06/11

<sup>9</sup> CNAT, Sala IV, Expediente: 74852 POMATA, MIGUEL c/ BALPAT SA s/ DESPIDO 31/05/96



mediante la plataforma. Condicionando el acatamiento de las directivas principalmente a la retribución.

Es así que la sanción por el no acatamiento de las instrucciones implica que al dependiente se le otorguen encargos de menor paga, o en zonas más alejadas o incluso la posibilidad de ser bloqueados temporariamente (repercutiendo ello también en la remuneración), como de manera permanente.

La remuneración es la variable sobre la que discurre el nuevo modelo de poder jerárquico para lograr que los trabajadores acaten directivas y se vean conminados a actuar de la manera que la organización lo requiere, ya que de lo contrario el ingreso se verá afectado.

Se establece un nuevo método de control y evaluación constante de la labor del trabajador mediante un sistema de puntuación. Puntuación que se traduce en la reputación que el trabajador tiene para el algoritmo, diseñado y determinado por el empleador.

La puntuación está determinada por la cantidad de logueos, si los mismos son continuos o no, por las franjas horarias en las cuales el trabajador se loguea (lo que podría asimilarse a la puesta a disposición). Tendrá mejor reputación un trabajador que labora amplísimas jornadas, y en horarios de mayor demanda.

Por otro, lado, el empleador cuenta con un segundo sistema de evaluación y control del dependiente, que es la calificación que le otorga el cliente, a través de las “estrellitas” en la app.

Cómo se observa, el novedoso método de control mediante el sistema tecnológico permite al empleador una evaluación y control inmediato y constante. Es realmente superador del sistema de control de las organizaciones de trabajo sin el uso de la tecnología.

Además, la empresa puede corroborar en donde se encuentra el trabajador en tiempo real, mediante la geolocalización.

Y, como se dijo, la variable de sanción ante el incumplimiento, es la remuneración. Ello, conlleva a que por ejemplo un trabajador que se accidenta, y no puede loguearse, es decir, no puede estar a disposición, no solo no percibirá salario, sino que su reputación para el algoritmo bajara y con ello también sus

condiciones laborales con posibilidad de ser bloqueado, no pudiendo tomar servicio, de manera temporaria o permanente. Y tal circunstancia podría aplicarse a otros supuestos de imposibilidad de prestación de la tarea, como por ejemplo, el estado de embarazo.

En 2019 tomo relevancia pública en los medios masivos de comunicación un incidente sucedido con un repartidor de Glovo, que revela no sólo el ejercicio de la facultad de organización, dación de órdenes, y el control de la empresa sobre los dependientes, sino también, y principalmente el desinterés absoluto sobre la seguridad y salud de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El repartidor debía entregar una pizza y en el trayecto sufrió un accidente en la vía pública, y mientras permanecía en el piso sangrando y aguardando al servicio médico contactado por transeúntes, la empresa Glovo mantenía con él una comunicación vía whatsapp respecto del pedido, que luego tomo estado público.

El diálogo fue el siguiente: Glovo preguntó: *"Cómo se encuentra el pedido. Está en buen o mal estado para poder ser entregado"*. A lo que el repartidor respondió, *"no lo sé, no me puedo levantar"*. La respuesta de Glovo fue pedirle que espere un momento y luego insiste: *"Ernesto, ¿me podrías mandar una foto de los productos por favor?"*. El trabajador respondió *"no puedo moverme"*. Sin importar el estado de salud del repartidor, la empleada de Glovo insistió: *"Es parte del procedimiento, por favor, tendrías que mandar la foto para cancelar el pedido"*. Ante la insistencia, el dependiente reiteró: *"Imposible moverme"*<sup>10</sup>.

Se deja ver en la conversación el control y comunicación continua que posee la empresa respecto del trabajador. No solo a través de la plataforma sino incluso mediante otros medios como WhatsapP. Y lo realmente trascendente, que hecha luz al enmascaramiento del vínculo laboral que las empresas pretenden, es la directiva concreta que efectúa la empresa requiriendo la foto del producto, y al no poder acatar el trabajador la misma, le recuerda que "es parte del procedimiento".

---

<sup>10</sup> <https://www.baenegocios.com/negocios/Un-repartidor-de-Glovo-se-accidento-y-la-empresa-solo-pregunto-por-la-pizza-20190729-0089.html>

En dicho sentido, innegablemente en el intercambio de mensajes se habla de un modo de efectuar la labor determinada por la empresa y conocida por el trabajador.

#### **4.- Medios de producción**

Los trabajadores mediante plataformas a fin de efectuar la tarea se sirven de unos pocos instrumentos de su propiedad. El primero de ellos y más importante un teléfono celular con internet que les permita bajar la aplicación. Y luego, una moto o bicicleta si se desempeñan como repartidores, o un automóvil si la actividad de la empresa de plataforma para la que laboran es el transporte de personas.

Quienes defienden la postura de la independencia de los repartidores y conductores mediante las plataformas digitales, plantean que la propiedad de los medios de producción necesarios para realizar la tarea descarta el contrato de trabajo. Asimismo, son los mismos repartidores y conductores quienes se hacen cargo de la reparación de motos, autos, bicicletas, teléfonos celulares. Y además a su costo se encuentra el pago de seguros, patentes, y combustible.

Pues, es innegable que los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la moto del repartidor, sino la plataforma digital, en la que deben darse de alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio. Hay por parte del trabajador una ajenidad en los medios, evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del dependiente; un teléfono móvil, una motocicleta, etc.

#### **5.- Nuevo sistema de reclutamiento y prueba de los trabajadores**

Estamos ante una nueva forma de reclutamiento de trabajadores. La forma de ingreso al puesto es extremadamente sencilla, no requiere más que un teléfono celular con internet.

La manera de captación de trabajadores, al igual que de clientes es realizada mediante los celulares. Las redes sociales juegan un papel importante a la hora de publicitar las aplicaciones. Redes sociales, que el público masivo usa para entretenimiento, a través de las cuales con un solo clic se redirecciona a la descarga de la aplicación.

Es formidable la amplísima clientela de las empresas de plataformas. Todo aquel que posea un celular con internet, puede ser cliente o trabajador.

Esa amplia clientela requiere un plantel monumental de trabajadores a disposición, lo cual no resulta dificultoso de conseguir para las empresas, por la facilidad de entrada. Y el sistema impone la competencia entre los mismos trabajadores para alcanzar los más altos estándares de labor condicionados por el sistema de evaluación constante que repercute en las condiciones de labor, principalmente sobre la remuneración. Siempre habrá trabajadores a disposición.

Por otro lado, la salida de los trabajadores del sistema para las empresas es fácil, atento al costo cero de la expulsión que implica el bloqueo permanente. E incluso, son los mismos trabajadores que deciden su salida, empujados por la misma empresa que impone condiciones laborales desfavorables (los peores encargos, con poca retribución, etc.), con motivo al bajo puntaje del trabajador dado el rendimiento evaluado por el algoritmo. De esta manera el mismo sistema va decantando a los trabajadores en virtud de su cumplimiento.

Un nuevo sistema de reclutamiento y de prueba de trabajadores. Se permite el ingreso a todos, se les da directivas, se los controla y evalúa, y el algoritmo les asigna la reputación acorde a su rendimiento, con las consecuencias ya explicadas en el presente escrito, lo que hará que sea el mismo trabajador que no superó la prueba, quien se retire del empleo. Un sistema inmejorable para las empresas, y nefasto e injusto para los dependientes.

## **6.- Informalidad laboral**

Este colectivo de trabajadores se encuentra en la informalidad laboral, pero en peor condición que otros trabajadores informales que no laboran en empresas que usan plataformas digitales para organizar y dirigir la tarea.

Ello es así atento a que el modo particular de organización del trabajo pone una barrera extra a las que todo dependiente no registrado ya posee al momento acceder a los derechos que le corresponde.

La informalidad aleja a todo dependiente de la protección contra el despido arbitrario, manda constitucional del artículo 14 bis CN. Pues recordemos que ante el rechazo o desconocimiento del contrato de trabajo por parte de su empleador, el trabajador reclamante, para acceder al derecho indemnizatorio derivado de un despido indirecto, y demás derechos y presunciones que establecen la LCT, y las leyes 24.013, 25.323, etc., deberá previamente acreditar la prestación de servicios (artículo 23 LCT) ante Juez competente para que se presuma el contrato de trabajo.

En otras palabras, el empleador mediante la falta de registración y posterior negativa del contrato, restringe el acceso al goce de los derechos que corresponden al dependiente, imponiéndole además una carga previa, la acreditación del contrato, que en muchos casos es imposible cumplir por falta de pruebas. Circunstancia que consagra la “inestabilidad” del trabajador no registrado en su puesto.

Esta situación que atraviesa todos los trabajadores informales en vínculos tradicionales, se ve agravada en el caso de dependientes para empresas con plataformas digitales. Ello es así atento a que, primero es el mismo trabajador que al ser convencido de que es independiente, difícilmente reclame por creer que no le corresponde. Y, luego de hacerlo, tendrá el obstáculo de que los operadores jurídicos, abogados y jueces, entiendan que se trata de un trabajo en los términos de la LCT.

Pues, claramente la interpretación de que para que opere la presunción del artículo 23 LCT “se requiere la acreditación de que los servicios prestados lo

fueron en relación de dependencia”<sup>11</sup>, esteriliza el propósito de la norma. Pues, la relación de dependencia es, precisamente, la piedra de toque de ese concepto, por momentos inasible, que es el contrato de trabajo. Y, en estas condiciones, afirmar que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, tan solo cuando estamos seguros de que tal prestación se ha cumplido en relación de dependencia, equivaldría, en la práctica, a sostener que la presunción del contrato de trabajo requiere la previa prueba del mismo contrato<sup>12</sup>.

## **7.- Conclusión**

Estamos en presencia de un nuevo modelo de organización del trabajo. En la cual la manera de dirigir, controlar y sancionar al trabajador se aleja de la conocida en el modelo tradicional.

Este nuevo sistema de trabajo mediante plataformas invisibiliza al empleador y oculta la naturaleza jurídica dependiente del vínculo.

La dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa.

La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Suprema Corte Bs. As., 28/08/2002 Di Rocco Asunción c/ Palma Parodi Marina/ 29/05/2002 Lares Raquel M y otros c Saavedra Néstor.

<sup>12</sup> CNAT, Sala 3, 12/02/2002, Nocetti Maria A. C/ By step SRL

<sup>13</sup> <sup>13</sup> Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social PLENO Sentencia 805/2020 de fecha 25/09/2020.