

LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y LAS NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO: LAS PLATAFORMAS DIGITALES

ANTONELLA ELIANA TROVATO¹

RESUMEN.

Tanto en Argentina como en el resto del mundo, los avances tecnológicos han impactado en el ámbito laboral, provocando el surgimiento de nuevas formas de trabajo: las plataformas digitales. Las nuevas oportunidades creadas por estas plataformas vuelven cada vez más difusa la distinción que suele haber entre trabajadores en relación de dependencia y trabajadores autónomos.

Mediante un análisis de las condiciones laborales, la revisión del marco normativo y a través de un recorrido por la jurisprudencia de los últimos años, podemos concluir que la relación que une a estos trabajadores con las plataformas digitales es de dependencia.

PALABRAS CLAVES: Relación de dependencia – Plataformas digitales.

INTRODUCCIÓN.

A lo largo del presente trabajo se analizará el concepto de relación de dependencia y su aplicación en las relaciones de trabajo creadas por las plataformas digitales. Las características particulares de estas plataformas generaron nuevas pautas en las relaciones laborales. Por ello, resulta fundamental repensar el concepto de dependencia.

¹ Abogada egresada de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Diplomada en DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, en el Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de tres de Febrero (UNTREF), 2021.

Cursando actualmente la DIPLOMATURA EN DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, en el Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de tres de Febrero (UNTREF).

Docente de la Universidad de Buenos Aires (UBA) en la materia “Derecho de las relaciones individuales del trabajo” Cátedra del Dr. Binstein, Gabriel.

Programa de Perfeccionamiento en el Ejercicio Profesional de la Universidad de Buenos Aires (UBA): “Ejecución de sentencias en los procesos civiles y laborales”, 2021 y “Curso de Derecho Procesal Civil”. 2017.

Empleada en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 23. Escribiente Auxiliar.

En relación a las nuevas contrataciones en el Derecho del trabajo podemos decir que, tanto en Argentina como en el resto del mundo, los avances tecnológicos han impactado en el ámbito laboral, provocando el surgimiento de nuevas formas de trabajo.

Esto ha afectado a las empresas y también a los representantes y a sus contratistas, quienes deben cumplir con los estándares requeridos para competir en un mundo globalizado. También para las empresas trae aparejados problemas en la competencia justa.

En lo que refiere a las plataformas digitales, estas son cada vez más utilizadas en nuestra vida cotidiana. En los últimos diez años se han quintuplicado en todo el mundo, transformando nuestra forma de trabajar y la manera en la que accedemos a bienes y servicios.

Como modelo de negocios irrumpieron en el mercado laboral de la Argentina hacia el año 2011 pero recién adquirieron vigor a partir del año 2017. Si bien no existen datos oficiales, un estudio del CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) del 2019 estimó que existen unos 160 mil trabajadores de plataforma, de los cuales 60 mil son de reparto.

A su vez, a partir del año 2020, las medidas impuestas por el gobierno nacional en relación al Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio incrementaron los servicios de reparto domiciliario o “deliverys” canalizados mayoritariamente por trabajadores que se desempeñan en estas plataformas digitales.

La función de estas plataformas digitales, como lo son RAPPI, PEDIDOS YA, GLOVO, UBER y CABIFY, consiste en permitir a los consumidores adquirir bienes y servicios a través de una app.

Según la OIT, las plataformas digitales de trabajo están abriendo oportunidades laborales que antes no existían, en particular para las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los colectivos marginados en todo el mundo.

No obstante, lo cierto es que aún no se encuentra regularizado y por ello, existen numerosos problemas para los trabajadores de estas plataformas, que guardan relación con las condiciones de trabajo decente, la regularidad del trabajo y de los ingresos, y la imposibilidad de gozar de los derechos a la protección social, la libertad de asociación y de negociación colectiva. En estos tipos de trabajo las jornadas laborales suelen ser prolongadas e imprevisibles.

Estas nuevas oportunidades creadas por las plataformas digitales vuelven cada vez más difusa la distinción que suele haber entre trabajadores en relación de dependencia y autónomos.

TRABAJADOR DEPENDIENTE VS TRABAJADOR AUTÓNOMO.

Por lo expuesto, vale la pena recordar que las normas tuitivas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo se aplican a las relaciones laborales dependientes, excluyendo de esta protección a los trabajadores autónomos.

Esta idea de dependencia surge de su propio cuerpo normativo; es decir, el Art. 4 de la LCT dispone que “se constituye trabajo, a los fines de dicha ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”. De dicho artículo se desprende la idea de licitud, onerosidad y subordinación.

A su vez, el Art. 21 del mismo cuerpo legal expresa que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

En concordancia con este artículo, el Art. 22 dispone que:

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

En resumen y tal como expresa Grisolfá, sin perjuicio de la existencia de un contrato de trabajo —acuerdo de voluntades materializado en un acto

jurídico—, la relación de trabajo es la prestación efectiva de las tareas, las que pueden consistir en la ejecución de obras, actos o servicios².

En un caso que genere dudas en cuanto a si existe relación de dependencia o no, el Art. 23 de la LCT dispone que:

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Esto quiere decir que cuando se prueba la prestación de servicios se considera que existe contrato de trabajo bajo relación de dependencia.

Cabe destacar que esta presunción es *juris tantum*, es decir, admite prueba en contrario, lo que brinda la posibilidad de que, sin perjuicio de que exista prestación de servicios –como hecho que activa la presunción– es posible que concurren otras circunstancias que razonablemente pueden excluir la dependencia. Asimismo, se produce la inversión de la carga de la prueba, siendo el empleador quien tiene que probar que la prestación de servicios no tiene como causa un contrato de trabajo ni existe relación de dependencia.

La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación, la cual se manifiesta en un triple sentido: subordinación técnica, subordinación económica y subordinación jurídica.

A. Subordinación Técnica.

Se da cuando el trabajador somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador; a diferencia de la locación de obra o del mandato, donde el locador acepta ejecutar la tarea conforme a las intenciones del locatario, pero queda bajo su decisión el modo de cumplir con el encargo.

Es decir, en la relación de dependencia, el empleador tiene la facultad de organizar en concreto las prestaciones, fijando la forma, modo y método de

² Grisolia, Julio Armando, *Manual de Derecho Laboral*, Abeledo Perrot. 14° edición. 2019.

trabajo al cual el empleado deberá ajustarse en su cometido, careciendo de total autonomía para cambiar el sistema de trabajo que le fue impuesto.

Sin embargo, este tipo de subordinación resulta más amplia y visible respecto de los trabajadores con menor calificación, y más tenue en relación con los más capacitados profesionalmente. Me explico, la sujeción a las directivas del empleador se desdibuja y no es tan clara cuando el trabajador posee alta calificación o conocimientos especiales que el empleador no tiene, dado que a mayor calificación profesional es menos factible que exista indicación de cómo realizar la tarea. Esto se da generalmente con profesionales universitarios, por ejemplo, a un arquitecto, el empleador no le va a indicar cómo construir una casa o a un abogado, cómo se realiza un alegato o a un médico cómo se realiza una cirugía, quedando la facultad de dirección reducida, aun cuando puede determinar respecto de qué personas o en qué condiciones se realiza la tarea.

B. Subordinación Económica.

Es cuando el trabajador realiza determinada labor, pero no recibe de forma directa el producto de su trabajo, sino que recibe una remuneración como contraprestación. Tampoco comparte o asume el riesgo de la empresa, es decir que los beneficios o las pérdidas derivadas de la explotación solo benefician o perjudican al empleador, resultando ajenos al obrero. En este sentido, la doctrina ha desarrollado la teoría de la ajenidad, en sus tres aspectos: ajenidad en los riesgos, ajenidad en los frutos y ajenidad en la organización y dirección del trabajo.

El elemento económico incluye además la significación económica que la relación tiene para cada una de las partes: para el empleador la apropiación del resultado del trabajo prestado por el trabajador, y para el trabajador es la percepción de un salario a cambio de poner su esfuerzo personal a disposición de aquel.

Un concepto inicial de la dependencia económica, también adoptado por la CSJN en el fallo Cairone, indicaba que el trabajador y su familia dependían de la remuneración como único medio de ingreso para subsistir. Esto no necesariamente es así, ya que, si bien generalmente ocurre, puede haber casos que el trabajador tiene otras fuentes de ingresos, como la percepción de un canon locativo, o puede ocurrir que el trabajador tenga dos trabajos.

Vale aclarar, como expresa Perugini, que:

La eventual pobreza o inferioridad social y patrimonial que pueda tener el trabajador, aunque habitual, no es necesaria para la configuración de una relación de trabajo dependiente, ya que puede desarrollarse aun con personas de importante caudal económico o formación profesional sin que por ello el vínculo, en tanto típico, quede al margen de la protección que el Derecho del trabajo dispensa al trabajador.³

C. Subordinación Jurídica.

Para Grisolíá, la principal característica para que se configure la dependencia es la subordinación jurídica. Esta consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. Es decir, el trabajador está sometido a la autoridad del empleador, ya que este posee facultades de organización, dirección, control y de poder disciplinario.

En otras palabras, existe cuando una de las partes (empleador) tiene la facultad jerárquica de dirigir, dar órdenes e instrucciones dentro de la esfera contractual y, como contrapartida, la otra parte (empleado) la obligación de someterse a las directivas que aquel le imparta. Esto se ve reflejado en el Art 5 LCT.

Estas facultades de organización y dirección que cuenta el empleador están establecidas en los arts. 64 y 65 LCT.

La CSJN en el fallo "Cairone", explica que para tipificar un vínculo como laboral es necesario precisar el concepto de dependencia, admitiéndose que ésta presenta tres aspectos: jurídica, económica y técnica. En el contrato laboral se trabaja por cuenta ajena, porque el beneficio que genera la actividad va al empresario y no al trabajador. Se sigue de ello la ajenidad de riesgos, que al contrario de la locación (art. 1630 del Código Civil), son asumidos por el patrono. El trabajador percibe una retribución, con independencia de que el empleador gane o pierda en su actividad.

En definitiva, siguiendo a Grisolíá:

³ Perugini, Alejandro, *Relación de dependencia*, Editorial Hammurabi, 2º edición. 2010, pp. 56.

El trabajador dependiente trabaja en una organización ajena. Es sin asumir riesgos económicos, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten y bajo el riesgo de otro, quien recibe la tarea y la dirige, es decir, es un trabajo dirigido.

El trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador cuando el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana. Asimismo, este trabajador no realiza sus tareas en función de su parecer sino de acuerdo con las directivas técnicas brindadas por el empleador, y también es posible distinguir cierto grado de sujeción personal del trabajador a los poderes de dirección y disciplinarios del empleador.⁴

Es muy importante el concepto de ajenidad para determinar si existe relación de dependencia. Es decir, si el trabajador se incorpora a una estructura empresarial ajena.

En este sentido, Perugini, citando a Fernández Madrid, expone que:

La idea de inserción no debe confundirse con presencia física en el establecimiento, pues existen numerosos trabajadores que prestan servicios para la empresa en forma externa, tales como los viajantes de comercio, vendedores, trabajadores a domicilio, etcétera, muchas veces con relativa autonomía respecto del modo de cumplir con el servicio que se le ha encomendado, sin por ello dejar de ser dependientes porque, precisamente, forman parte de los medios personales que, junto con los materiales e inmateriales, sirven a la empresa para el logro de sus fines.

Desde esta perspectiva, el concepto de subordinación ha terminado superando el marco de una relación que se desarrolla dentro de un establecimiento, y categorías respecto de las cuales en algún tiempo pudo discutirse si correspondían a una tipificación

⁴ Grisolia, Julio Armando, *Manual de Derecho Laboral*, Abeledo Perrot. 14° edición. 2019, pp. 114.

contractual laboral, como la de los viajantes o corredores libres, los fleteros con vehículos propios o los profesionales liberales, son generalmente admitidas en el marco de un contrato laboral si se dan las notas características de la figura.

La subordinación jurídica y técnica se advierte en algunos casos más débil y en otras más fuerte, por lo que el énfasis debe ser puesto en la inserción del trabajador en una empresa ajena, aun cuando objetivamente pudieran no existir algunos elementos objetivos a través de los cuales se manifiesta usualmente el poder de dirección.⁵

En síntesis, en la relación de dependencia, el trabajador protegido por la LCT, presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto de otro que requiere de sus servicios.—empleador (persona humana o empresa)— El trabajador dependiente es una persona humana que se caracteriza por: a) trabajar en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten; b) trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos; c) estar protegido por la Constitución Nacional (art. 14 bis) y por la legislación de fondo (LCT, entre otras): tiene una remuneración mínima asegurada (el salario mínimo, vital y móvil), su jornada legal es de 8 horas o 48 semanales con un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, las vacaciones son pagas, está protegido contra el despido arbitrario, goza de los beneficios de la seguridad social y está asegurado contra los accidentes de trabajo por medio de ART, etcétera.

En contraposición a esto, encontramos el trabajo autónomo, cuyas principales características son:

- 1) la auto-organización del trabajo;
- 2) la asunción de los riesgos derivados de su actividad (ganancias o pérdidas);
- 3) trabajo por sí y para sí (por cuenta propia).

⁵ Perugini, Alejandro, *Relación de dependencia*, Editorial Hammurabi, 2° edición. 2010, pp. 63/64.

Quienes realizan sus tareas bajo estas condiciones se denominan comúnmente trabajadores independientes, sea que las mismas queden insertas en el ámbito de una locación civil de servicios o de obra, asuman la posición de comerciantes que venden los bienes producidos por el empresario (como los concesionarios) o configuren contratos mercantiles como el de transporte.

A modo de resumen, el trabajo autónomo, a diferencia del trabajo benévolo, es retribuido, pero no incluye la nota de dependencia: el autónomo trabaja por su cuenta y riesgo. No trabaja sometido a una organización ajena, sino que lo hace en su propia organización o trabaja solo. Por ejemplo, el caso de un Kiosko, donde se trata de un trabajador independiente, que trabaja bajo su propio riesgo —auto-riesgo— y puede ganar mucho, poco o nada.

Este trabajador no está protegido por la LCT: no está sujeto a un régimen de jornada (lugar y tiempo de trabajo), ni recibe órdenes ni está sometido al poder disciplinario; pero tampoco goza de vacaciones pagas, ni de licencias, ni tiene derecho a percibir un salario mínimo legal o convencionalmente establecido, entre otros beneficios.

Es decir, realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de un tercero, una actividad económica o profesional a título lucrativo.

En muchos casos se presentan dudas para determinar la existencia de la relación laboral.

Como en la LCT no se encuentra definido concretamente qué es la relación de dependencia, fue la jurisprudencia quien debió en cada caso concreto (y no siempre con criterio homogéneo) establecer la existencia de subordinación en aquellas actividades que despertaban incertidumbre.

A fin de calificar la naturaleza jurídica del acto, habrá que analizar los hechos fácticos relevantes y el modo de comportamiento de las partes, para determinar su verdadero carácter.

Tal como expone Perugini, la jurisprudencia fue elaborando el concepto basándose en las pautas que, a través del tiempo, la experiencia, la doctrina y

la intención de obtener un resultado justo, han ido configurando una modalidad característica del Derecho del trabajo denominada “*técnica del haz de indicios*”, la cual consiste en inducir la existencia de una relación laboral a partir de la reunión de varios indicios, sin embargo ninguna de estas pautas por sí sola permite definir una relación de dependencia.⁶

Todo esto nos da la pauta de que la relación de dependencia no es definible en términos de características precisas y unívocas. Constituye un conglomerado de circunstancias que, en mayor o menor medida, contribuyen a crear un clima económico y social concreto, susceptible de encajar razonablemente en aquel encuadre jurídico, que depende de varios criterios y normas (contenido de la obligación, circunstancias especiales y temporales en que se desempeña la tarea, grado de asunción de riesgos, formas de pago, mayor o menor preeminencia de la prestación, solvencia del prestatario del trabajo y otras circunstancias, según el caso de que se trate).

En otras palabras, el contrato de trabajo no es una institución de características definitorias precisas: la relación de dependencia se manifiesta en diversos elementos que, en su conjunto y valorados razonablemente según las circunstancias de cada caso, contribuyen a encuadrar el vínculo en el ámbito laboral.

Todas estas circunstancias deben ser valoradas de conformidad con la regla prevista a tal fin por el Art. 50 de la LCT: “El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto por el art. 23 de esta ley”; entonces analizadas las pruebas conforme las reglas de la sana crítica se puede llegar a la conclusión de si existía relación dependiente o no.

A su vez, cabe destacar, tal como expresa Vázquez Vialard, que el carácter de la relación se define por el modo y las circunstancias en que la tarea se presta, con prescindencia de la calificación que le han dado las partes, basado en el principio de *primacía de la realidad*.⁷

⁶ Perugini, Alejandro, *Relación de dependencia*, Editorial Hammurabi, 2° edición. 2010.

⁷ Vázquez Vialard, Antonio, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. 1999.

Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un "contrato-realidad".

El Art. 14 LCT dispone que será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

En relación a este principio, la jurisprudencia tiene dicho en el caso CNAT Sala I S.D. 83.947 del 23/11/06 Expte. N° 11.435/04, in re: "Fumez, Correa Raquel del Carmen c/ OSBA s/ despido" que:

La relación de trabajo es un contrato "realidad", así llamado para indicar que lo determinante son los hechos tal como se dan, y no lo que las partes quieren decir de su relación o de las denominaciones o formas que, de buena o mala fe, adopten para poner un velo sobre lo realmente ocurrido.

En idéntico sentido, la Sala II en los autos "V., M. L. c. Zumo Natural SA y otros" dispuso que:

Si bien la forma de pago fue instrumentada con la extensión de facturas por parte de la trabajadora, en virtud del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer lo realmente acontecido sobre lo documentado por las partes y por ello corresponde entender que las demandadas actuaron en fraude a la ley laboral disfrazando la verdadera relación y privando a la trabajadora de sus beneficios.

Por otro lado, quiero destacar que, tal como expone Grisolia, en algunos casos fue el propio legislador quien mediante leyes especiales como los estatutos les asignó determinada protección a ciertas actividades; o bien excluyó la naturaleza laboral en otras, es decir, considerándolas autónomas. Como por ejemplo los fleteros y productores asesores de seguros.

Si bien los fleteros tienen un estatuto que los determina como autónomos, hay casos puntuales en donde la justicia determinó que el fletero prestaba

tareas bajo relación de dependencia. En este sentido, la jurisprudencia tiene dicho lo siguiente:

Dado que el accionante, en la prestación de tareas como fletero, debía acatar órdenes del encargado de distribución de la demandada, respetar los cronogramas, rutas y horarios brindados por este y utilizar un logotipo o distintivo, corresponde confirmar el decisorio que entendió configurada una relación subordinada y dependiente, ello más allá de que el vehículo sea de propiedad del primero y de que estuviesen a su cargo los gastos de mantenimiento (sala 7ª, 14/3/2016, "Constantino Pons, Marcelo Fabián c. I Flow y otros").

En idéntico sentido se expresó la CNAT Sala VII en el Expte N° 36.620/07 Sent. Def. N° 42.148 del 30/9/2009 "Gutiérrez, Sergio Aníbal c/ Dispromed Comercial SRL y otros s/ despido":

El fletero puede ser un empresario autónomo con establecimiento propio y puede tener o no dependientes a su cargo. Pero si está subordinado económica y jurídicamente a la empresa, se encuentra sometido al control de horarios, debe seguir las instrucciones impartidas y puede ser sancionado por sus incumplimientos, el vínculo entre los fleteros y la empresa es de carácter laboral dependiente.

PLATAFORMAS DIGITALES.

Analizados los aspectos teóricos sobre la relación de dependencia, corresponde examinar su aplicación con respecto a las plataformas digitales.

Cabe destacar que las condiciones de los repartidores de estas plataformas, ya sea, RAPPI, GLOVO O PEDIDOS YA, o las de los conductores de UBER y CABIFY son bastante similares, aunque puede variar según el país donde se encuentren

Las plataformas utilizan la retórica de la libertad de ser tu propio jefe para difundir su modelo y captar la atención de las personas que ingresan a este mercado laboral. Intentando, a mi criterio, pregonar una relación de

carácter autónomo, cuando en realidad se trata de una relación de trabajo dependiente de manera encubierta.

Entre las condiciones de estas apps encontramos las siguientes:

El repartidor es quien elige la plataforma en la que va a prestar servicios y se debe crear un usuario, acreditando su identidad con su DNI y su carácter de monotributista. Es decir, que su cuenta es personal e intransferible.

Debe tener una cuenta bancaria y debe poseer un smartphone Android o iPhone y un medio de transporte, ya sea bicicleta, moto o automóvil (estos elementos no son brindados por la empresa, por lo que el repartidor y/o conductor de Uber o Cabify debe afrontar los gastos de mantenimiento, renovación, seguro, etc.). Sin embargo, la herramienta de trabajo fundamental es la aplicación propiamente dicha, la cual es propiedad de la empresa, al igual que la marca.

La compañía en ningún momento garantiza a sus repartidores y/o conductores la existencia de un caudal de trabajo; este dependerá de los pedidos o viajes que realicen los usuarios de la aplicación en cuestión. Los repartidores o conductores solo son retribuidos si efectivamente reparten pedidos o realizan el servicio. Si los repartidores no prestan sus servicios, no reciben retribución alguna.

Asimismo, el repartidor o conductor no se encuentra obligado por la compañía a aceptar una determinada cantidad de pedidos o viajes, por lo tanto, puede tomar la decisión de aceptarlos o no. Sin embargo, esto influye en el ranking del repartidor/ conductor, cuanto mejor posicionado esté, más pedidos le llegan. Se aplica un sistema de “puntuación” o “reputación”.

Por ejemplo, Rappi tiene un sistema de puntuación basado en la valoración realizada por los usuarios, la tasa de aceptación de pedidos, tasa de finalización, y el cálculo del cumplimiento del tiempo estimado. Estos puntos sirven para poder acceder a mayores zonas, incluso cuando no hay mucha demanda. Quiere decir, que cuanto mayor es el puntaje, más pedidos pueden realizar.

Otro punto a destacar, es que el repartidor o conductor no establece los precios por los servicios de traslado o envío, ni de los productos que compra el consumidor.

El repartidor no cuenta con horarios establecidos por la compañía, es decir que posee la plena libertad de trabajar en los días y horarios que considere apropiados. Sin embargo, debe elegir la franja horaria en la que va a trabajar. Asimismo, para poder acceder a un ingreso mensual fijo se ven obligados a mantener jornadas de más de ocho horas diarias de trabajo y jornadas semanales que exceden las cuarenta y ocho horas, sin pago por horas extras.

Las compañías suelen contar con la facultad de denegar el registro de una persona dentro de la aplicación o bien de darlo de baja en cualquier momento. A su vez, tienen el control unilateral del algoritmo de asignación de áreas, reservándose para sí la posibilidad de modificarlo según su conveniencia.

Todo esto abre un interrogante. ¿Los repartidores de plataformas son autónomos o dependientes? No hay una respuesta a priori.

A pesar de ser un fenómeno novedoso y reciente, existen fallos a nivel mundial sobre esta discrepancia.

Varios juzgados en Australia, Brasil, Chile, España, Francia, Italia, los Estados Unidos y el Reino Unido se han pronunciado en el sentido de calificar a estos trabajadores como autónomos.

Otros juzgados, en cambio, entienden que la relación entablada entre los prestadores del servicio y las plataformas digitales constituye una relación de trabajo. Así lo han considerado tribunales de Australia, Brasil, España, Francia, los Países Bajos, los Estados Unidos y el Reino Unido, en una proporción de sentencias mayor que las que los clasifican como autónomos

Como, por ejemplo, el reciente fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (España)⁸ reunidos en pleno, que ante un reclamo de un trabajador de

⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID (ESPAÑA) – SALA DE LO SOCIAL EN PLENO, Sent. n° 1155/19 – Recurso número: 588/19. 27/11/2019.

GLOVO declaró improcedente el despido del actor y condenó a la empresa a que lo readmita inmediatamente a su puesto de trabajo y condenó el pago de salarios adeudados y los dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la sentencia. El tribunal consideró que entre el repartidor y la empresa existe una relación laboral ordinaria o común. De esta forma, el nexo contractual que vinculó a los litigantes tiene naturaleza jurídica laboral.

El TSJ hace un análisis de las notas de la relación laboral común (ajenidad y dependencia o subordinación) y expone que el recurrente prestó sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa y ésta es quien se nutría de los ingresos económicos, entendiendo que no es posible hablar de auto – organización, sino de prestación de servicios – organizados y dirigidos por la empresa que los recibe y se beneficia de ellos.

También trata el principio de la primacía de la realidad al exponer que la determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación.

En España, el 12 de agosto de 2021 entró en vigencia la llamada “Ley Rider”, la cual introdujo en el Estatuto de los Trabajadores una "presunción de laboralidad" para todos los repartidores que trabajan a través de aplicaciones como Uber Eats, Glovo o Deliveroo, incorporando nuevos incisos a dicho estatuto.

De esta manera se presume incluida en el ámbito de la Ley del Estatuto de los Trabajadores la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital

En Argentina, en los primeros fallos en relación a esta temática, solo se trataron las medidas cautelares solicitadas por los actores, pero no se ahondó en el fondo del asunto, difiriendo hacer manifestación alguna respecto de la

naturaleza del vínculo existente entre los repartidores y las plataformas digitales.

Por ejemplo, en el fallo “VÁZQUEZ PETRELL ERIC c/ REPARTOS YA S.A. s/ MEDIDA CAUTELAR” el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 16 consideró que el bloqueo de la aplicación mediante la cual se le derivan los viajes a realizar, lo que -en las particularidades de la actividad- importa el cese del vínculo.

Sin perjuicio de ello, la Sala I decide revocar la sentencia de primera instancia y dejar sin efecto la reinstalación del actor, basándose en que en este caso el despido con justa causa se perfeccionó mediante carta documento remitida al trabajador, y no mediante el bloqueo de la app.

Por su parte, en el caso “Rojas Luis Roger Miguel y Otros c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ Medida Cautelar”, los actores, que habían conformado la Comisión Directiva de la Asociación de Personal de Plataformas, organización sindical de primer grado con inscripción gremial en trámite ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, iniciaron una medida cautelar contra RAPPI ARG SAS para que cese de inmediato una conducta antisindical y antidiscriminatoria (art. 1 ley 23.592). También solicitaron que se les desbloquee el acceso a la aplicación móvil para permitirles continuar sus servicios de reparto.

Mas allá que el fondo de la cuestión se relaciona con la sindicalización de los trabajadores y la denuncia de conducta antisindical por parte de la empresa, la jueza del JNT N° 37 consideró que el bloqueo que habría efectivizado la demandada a los actores, impidiéndoles el acceso a la aplicación y –por tanto- continuar prestando servicios de reparto, se hallaría en franca transgresión a la garantía de libertad sindical que reconoce nuestra Carta Magna en sus Arts. 14 bis, el Convenio n° 87 de la O.I.T., ordenando a la demandada RAPPI ARG S.A.S. que cese con la conducta antisindical desplegada y proceda inmediatamente a desbloquear el acceso a su aplicación informática y móvil (“Soy Rappi”), a los actores.

No obstante, la Sala IX dejó sin efecto la medida dictada en primera instancia y expresó que resultaba imposible “calificar el vínculo entre las partes,

porque ello implicaría anticipar el criterio con el que solamente corresponde resolver cuando el expediente pueda volver al Tribunal para dictar una sentencia definitiva que establezca en toda su extensión los derechos de las partes” porque no hay sentencia en el juicio principal.

En contraposición a estos fallos, en el caso “PALACIOS, RICARDO GABRIEL c/REPARTO YA S.A. s/MEDIDA CAUTELAR” el actor en pleno ASPO inició una medida cautelar solicitando la urgente reincorporación en su puesto de trabajo. Relata que la empresa le impidió el ingreso para loguearse en la aplicación, bloqueando su cuenta.

En primera instancia, el JNT N° 75 desestimó la medida cautelar solicitada sin que ello implique sentar posición acerca del fondo del asunto. Sostuvo que

Los elementos probatorios existentes hasta el momento en la causa, a mí criterio, no permiten aseverar sumariamente, en esta acotada instancia precautoria, el escenario fáctico alegado por el actor en lo atinente a un presunto “bloqueo” de la aplicación y consiguiente despido incausado.

Por el contrario, la Sala III, revocó la decisión de grado, y admitió la cautelar solicitada por el actor disponiendo su reinstalación. Y en relación a los salarios adeudados rechazó la medida interpuesta.

En relación a las plataformas como Uber y Cabify, por ejemplo, la Corte Suprema de Justicia del Reino Unido reconoció recientemente la relación laboral entre UBER y los conductores. En idéntico sentido, el 04.03.2020, el Tribunal Supremo Francés reconoció que un conductor de la plataforma Uber es en realidad empleado de esta empresa y no un trabajador autónomo.

En Argentina, la justicia se ha expedido recientemente. El 31 de agosto y el 2 de septiembre de 2021, los juzgados 21 y 77 respectivamente, han fallado a favor de los trabajadores, sosteniendo que existía entre estos y Cabify una relación de dependencia.

En el Expte. Nro. 43998/18, caratulado “BOLZAN JOSE LUIS C/ MINIERI SAINT BEAT GUILLERMO MARIANO Y OTROS S/ DESPIDO”, la

jueza del Juzgado Laboral N° 21 expresa que la dependencia fue definida por la doctrina como el “status jurídico” en que se encuentra el trabajador incorporado a una empresa (total o parcialmente ajena), que aporta su capacidad de trabajo para alcanzar los fines de ésta, cediendo de antemano la disposición del producto final logrado, por lo que resulta ajeno a los beneficios y también a los riesgos, pues recibe a cambio una remuneración y acata órdenes o instrucciones que se le imparten en pos de la organización dispuesta por el empresario.

Sostiene que, en este caso, los servicios brindados por el actor, en su calidad chofer con auto propio ante los requerimientos de viajes solicitados por los usuarios de la aplicación de la sociedad demandada, lo fue en una relación de dependencia más allá de las formas, denominación y apariencia jurídica que pudieran otorgar las partes contratantes a la vinculación habida entre sí, en virtud del principio de la primacía de la realidad, que se desprende del propio art. 23 LCT.

Consideró que el hecho de que el actor extendiera facturación, que el vehículo con el cual trabajara fuera de su propiedad, que éstas firmaran un contrato comercial que la accionada intenta hacer valer y demás cuestiones formales que se implementaron, no son determinantes a los efectos de calificar la relación jurídica, ya que en la especie se trata de priorizar el principio de la realidad a la luz de lo normado en el art. 23 segundo párrafo LCT. En consecuencia, los servicios brindados por el actor a favor de la empresa demandada quedan comprendidos dentro de las previsiones de la LCT y, por ende, concluye en la naturaleza laboral de la vinculación habida entre las partes de las presentes actuaciones (arts. 21 y concs. LCT y arts. 330, 356, 377 C.P.C.C.N.).

Si bien la parte demandada invoca la teoría de los actos propios con relación al actor, la jueza manifiesta que, en el presente caso, se configura la situación contemplada en el Art. 14 LCT y, por ende, las cláusulas acordadas por las partes y que resulten perjudiciales para el actor son nulas, conforme lo dispuesto por los Arts. 7, 9, 12, 13, 14 y concs.

En idéntico sentido, el Juzgado Laboral N° 77 en los autos "SCORNAVACHE VICTOR NICOLAS c/ MINIERI SAINT BEAT GUILLERMO MARIANO Y OTRO s/ DESPIDO" (EXPTE N° 34.176/2019) realizó un exhaustivo análisis de las declaraciones testimoniales, las que dan cuenta del control y poder disciplinario que tenía la demandada para con el actor y los testigos. Estas describen el sistema de geolocalización que tenía la app, donde le controlaban los viajes. Si no tenían pasajeros les indicaban el lugar a dónde dirigirse porque en esa zona había mayor demanda, ejerciendo así el poder de dirección. También existía el sistema de calificación por estrellas, y en caso de malas calificaciones Cabify los sancionaba o apercibía. Asimismo, surge de la prueba producida que el actor tenía un auto de alta gama (brindaba el servicio de Cabify Premium).

El juez asegura que es la marca la que genera clientes, y los dependientes prestan servicios a los clientes del titular de la marca, y no a sus propios clientes. Un trabajador individual que presta servicios de forma personal bajo el paraguas de una marca que le es ajena y siguiendo un "manual de instrucciones" impuesto por la empresa principal, tiene serios visos de considerarse un trabajador laboral.

Desde la mirada del usuario, la demandada es una empresa cuya actividad es el transporte de pasajeros. Los usuarios son clientes de CABIFY; no son clientes de los distintos choferes. El único activo que posee CABIFY son los clientes. El control de los objetivos mediante GPS no es diferente a la supervisión, personal y presencial.

Sostiene que el hecho de asignación de viajes, así como el control de cumplimiento de los parámetros contractuales marca el ejercicio de facultades de dirección.

También analiza las remuneraciones, toda vez que la demandada argumentó que los servicios del actor eran abonados por "rendimiento" (75% del precio pagado por el cliente), cuando del detalle que elaboró el perito contador surge que el actor cobró todos los meses el mismo dinero, y un testigo dice que eso estaba establecido contractualmente.

El vehículo de propiedad del actor no es un indicio de su autonomía económica ni lo coloca en un pie de igualdad con CABIFY. Su automóvil sólo es una herramienta indispensable para conseguir el trabajo.

Por lo expuesto, considera demostrado en forma contundente que el actor se incorporó a una empresa ajena que dirigió y canalizó su trabajo personal hacia sus propios fines. La empresa demandada lo contrató, lo capacitó, le exigió un determinado auto, una vestimenta especial, lo obligó a estar a disposición durante un tiempo prefijado, le indicó diariamente los viajes que tenía que tomar, controló que cumpliera con su prestación y lo sancionó cuando interpretó que incumplió con las pautas exigidas. Por todo ello reconoce que se trata de una relación de subordinación laboral en su máxima pureza.

Estas sentencias fueron apeladas, y en la Sala VI se presentó un acuerdo conciliatorio.

Por otro lado, como primer antecedente regulatorio en materia de plataformas digitales, la sentencia del Juzgado N° 2 del Fuero Contencioso-Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, inicia de algún modo un precedente para la reglamentación de la actividad, al menos en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En los autos “Envíos Ya SA y Otros c/ GCBA y Otros s/ Amparo” se hizo lugar a la medida cautelar solicitada por Envíos Ya SA y otras firmas de similares características, y ordenó que la Administración de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires otorgase habilitaciones a las requirentes como prestadoras del servicio de mensajería urbana y reparto domiciliario de sustancias alimenticias, como así también habilitase la emisión de certificados, credenciales y elementos identificatorios para los vehículos de los conductores/repartidores. De este modo, se ordenó al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires efectivizar la implementación del Registro Único de Transporte en Motovehículos y/o Ciclorodados dentro del plazo de 60 días.

A su vez, ordenó que las firmas Rappi SAS, Kadabra SAS (Glovo) y todas las personas físicas y/o jurídicas que desarrollan actividades homólogas a través de plataformas virtuales que dentro del plazo de diez días soliciten la

inscripción en el RUTRAMyC y la habilitación ante la Secretaría de Transporte para operar como prestadores del servicio de mensajería urbana y/o entrega de sustancias alimenticias a domicilio en los términos de la Ley N° 5526 y su reglamentación. (RUTRAMyC es un registro para delivery de motos y bicicletas en la Ciudad de Buenos Aires que. El objetivo principal de este registro es regular la actividad, y de esa forma poder identificar a los conductores y prestadores y determinar que resultan ser aptos para desempeñar las tareas).

Es decir, pone pautas sobre la modalidad de trabajo y crea la figura de “repartidor habilitado”.

LA MIRADA DE LA OIT.

Desde 2015, la OIT ha estado estudiando las plataformas laborales digitales con miras a comprender las repercusiones de esta nueva forma de organización del trabajo en los trabajadores y el empleo en general.

Según la edición más reciente del informe de la OIT *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, las plataformas digitales de trabajo se han multiplicado por cinco en el último decenio. Este crecimiento ha puesto de manifiesto la necesidad de un diálogo internacional sobre políticas y cooperación en materia de reglamentación, que permita una actuación más coherente en favor de oportunidades de trabajo decente y el impulso del crecimiento de empresas sostenibles.

El hecho de que las plataformas digitales de trabajo operen en varias jurisdicciones plantea la necesidad de diálogo y coordinación a nivel internacional en torno a las políticas, a efectos de conseguir la seguridad reglamentaria y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

En el informe se exhorta al diálogo social y la cooperación internacional en materia de reglamentación entre las plataformas digitales de trabajo, los trabajadores y los gobiernos, para lograr con el tiempo la aplicación de una estrategia más eficaz y congruente respecto de una serie de objetivos que permitan:

- La clasificación correcta de la situación laboral de los trabajadores, en consonancia con los sistemas de clasificación de los países.
- Transparencia y rendición de cuentas respecto de los algoritmos, tanto por lo que respecta a los trabajadores como a las empresas.
- El goce del derecho a negociar colectivamente de los trabajadores por cuenta propia de las plataformas.
- El acceso de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de las plataformas digitales, a prestaciones de seguridad social adecuadas, mediante la ampliación y adaptación de los marcos de política y jurídicos cuando proceda.
- El acceso de los trabajadores de las plataformas, cuando así lo decidan, a los tribunales de la jurisdicción local

CONCLUSIONES.

La situación económica en Argentina y en el resto del mundo, sumada a la innovación tecnológica y a las consecuencias del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), producto de la pandemia mundial de COVID 19, hicieron que mayor cantidad de personas desocupadas comenzaran a trabajar bajo la modalidad de las plataformas digitales, como así también, que más personas utilizaran estos servicios.

Por todo lo expuesto en el presente trabajo, considero que en la relación entre los trabajadores y estas plataformas digitales existe una relación laboral dependiente, porque se encuentran notas tipificantes de la relación laboral.

Considerando que la subordinación jurídica es el poder disciplinario del empleador, los casos analizados demuestran que, si bien el caudal de trabajo las empresas lo relacionan con el desempeño del trabajador, si el repartidor no acepta un mandado hay suspensiones, castigos y baja su ranking/puntaje, llegándole, por consiguiente, menos viajes. Los comentarios y calificaciones de los usuarios de la app también condicionan los pedidos que recibe. Además, la app monitorea ubicación de los conductores/repartidores, tiempo que están activos, cuánto tardan en entregar un pedido, cuántos repartos rechazan. Las

empresas tienen el control de los algoritmos y pueden bloquear a un trabajador. Por ello considero que el lema “sos tu propio jefe” no es en realidad tal como lo describen estas empresas.

Respecto de la subordinación económica queda claro que el empleador fija las condiciones de trabajo y establece los pagos asociados unilateralmente, determinando cuánto será el costo para el usuario y cuánto recibe el repartidor.

Finalmente, considero que hay subordinación técnica en la medida en que el repartidor debe participar de una capacitación inicial obligatoria, debe utilizar la identificación de la empresa en la ropa y la mochila y está obligado al uso de la plataforma. La empresa impone un método de organización, pautas de entrega, forma, tiempo estipulado y trato con los clientes.

Es por esto que coincido con los fundamentos expuestos por los jueces de los Juzgados 21 y 77. Concuero en que el cliente utiliza los servicios de las plataformas por la marca en sí, y no son clientes del conductor o repartidor. La que brinda el servicio es la empresa, y los conductores/repartidores son el medio para lograr brindar dicho servicio.

Tal como indica el principio de primacía de la realidad, lo que importa son los hechos y no lo que las partes quisieron decir y documentar acerca de esa relación.

Estas nuevas formas digitales de trabajar, bajo la apariencia de figuras no laborales de manera dependiente, procuran evadir las normas laborales. Al no registrar a un trabajador como dependiente, la empresa evade los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, beneficiándose de la disminución del costo laboral, incrementando sus ganancias, compitiendo mejor en el mercado, y perjudica al trabajador y su grupo familiar, ya que, al no hallarse debidamente registrado, se le restringen los beneficios del sistema de Seguridad Social, no contando con obra social ni con jubilación.

A su vez, como se mencionó al inicio, el trabajador dependiente se encuentra amparado por la LCT, sin embargo, estos trabajadores no poseen una regulación específica y adecuada, por ello considero que es necesaria la adecuación, aggiornamento y creación de normas capaces de dar respuestas a

los desafíos y al impacto de la tecnología en materia laboral, con la clara meta de alcanzar un trabajo digno e inclusivo, estableciendo tarifas mínimas para los servicios, determinando quien tiene que afrontar los costos que implica desarrollar la tarea, cuáles son las normas de seguridad e higiene que se aplican, cómo es la jornada laboral, cómo es la problemática sindical y cómo se respeta la libertad gremial en este tipo de trabajos, cobertura frente a accidentes y lo más importante, cómo se protege al trabajador frente al despido, es decir, regular las indemnizaciones en caso de despido arbitrario.

Al mismo tiempo, las características de las plataformas digitales introducen nuevas problemáticas, que escapan a lo que estamos acostumbrados a ver en las típicas relaciones de dependencia, como por ejemplo en relación a la jornada laboral, cómo se controla, si se permite loguearse y desloguearse varias veces al día, tiempo máximo de logueo, entre otras, como así también destacar que los trabajadores no prestan tareas dentro de un lugar físico y muchas veces no conocen cara a cara a su empleador. Todo esto requiere pensar en soluciones novedosas.

La creación de un estatuto especial para estos trabajadores es la solución a todos estos problemas, pero debería considerarlos dependientes y otorgar similares derechos y beneficios que la LCT.

Esto es necesario porque, si bien estos trabajadores pueden acudir a la Justicia del Trabajo para reclamar lo que consideren que por derecho les corresponde, lo cierto es que esto implicaría una reparación *ex post*, y sin una reglamentación adecuada no se estaría brindando protección mientras prestaban tareas, tales como el seguro de riesgos de trabajo, régimen de licencias y vacaciones, y como dije anteriormente, no contando en el momento de prestar tareas con los beneficios de la Seguridad Social.

BIBLIOGRAFÍA.

- Binstein, Gabriel, *Derecho del Trabajo 2020/2021. La nueva realidad de las relaciones laborales*, Editorial Thomson Reuters. 2021.
- Chartzman Birenbaum, Alberto, “Las plataformas digitales en el mundo del trabajo: ¿Avance o Retroceso?”, *RDLSS 1*, Abeledo Perrot. 2020.

- Choren, Adrián Gustavo, *Las relaciones laborales, una mirada al trabajo del futuro*, Editorial Autores de Argentina. 2021.
- Goldin, Adrián, “Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina”, *Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44)*, Editorial CEPAL. 2020.
- Grisolíá, Julio Armando, *Manual de Derecho Laboral*, Abeledo Perrot. 14° edición. 2019.
- Hidalgo Cordero, Kruskaya y Salazar Daza, Carolina, *Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina*, Editorial Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS. 2020.
- Krotoschin, Ernesto, *Tratado práctico del derecho del trabajo*, Depalma, 4° Edición. 1981.
- Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo. 2021.
- Perugini, Alejandro, *Relación de dependencia*, Editorial Hammurabi, 2° edición. 2010.
- Vázquez Vialard, Antonio, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. 1999.
- Yadón, María Valeria, “Algunas cuestiones sobre la dependencia laboral. El fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Rica c/ Hospital Alemán y otro”, *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, año 1 número 1, Editorial UBP, pp. 109 a 118. 2019

Normativa.

- Constitución Nacional.
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Jurisprudencia.

- CNAT, Sala I, 23/11/2006, “Fumez, Correa Raquel del Carmen c/ OSBA s/ despido”
- CNAT, Sala I, Expte. N° 11833/2020 “Vázquez Petrell Eric c/ Repartos ya s.a. s/ Medida cautelar”.
- CNAT, Sala II, 26/2/2016, "V., M. L. c/ Zumo Natural SA y otros".

- CNAT, Sala III, Expte. N° 17730/2020, “Palacios, Ricardo Gabriel c/ Reparto ya s.a. s/ Medida cautelar”.
- CNAT, Sala VII, 14/3/2016, "Constantino Pons, Marcelo Fabián c/ I Flow y otros”.
- CNAT, Sala VII, 30/9/2009, Expte N° 36.620/2007 “Gutiérrez, Sergio Aníbal c/ Dispromed Comercial SRL y otros s/ despido”.
- CNAT, Sala IX, Expte. N° 46618/2018 “Rojas Luis Roger Miguel y Otros c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ Medida Cautelar”.
- CSJN, Expte. N° 1468/2011 “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/ despido”.
- JCAyT de CABA N° 2, “Envíos Ya SA y Otros c/ GCBA y Otros s/ Amparo”.
- JNT N° 21, Expte. N° 43998/2018 “Bolzan José Luis c/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otros s/ despido”.
- JNT N° 77, Expte. N° 34176/2019, “Scornavache Víctor Nicolás c/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otro s/ despido”.
- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID (ESPAÑA) – SALA DE LO SOCIAL EN PLENO, Sent. n° 1155/19 – Recurso número: 588/19. 27/11/2019.

Otros.

- <https://blog.soyrappi.com/seccion-mis-valoraciones-ar>.