

---

## **LAS TECNOLOGÍAS, LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y EL DERECHO DEL TRABAJO**

### **TECHNOLOGY, DIGITAL PLATFORMS AND LABOUR LAW**

Eduardo ROJO TORRECILLA

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de  
Barcelona (España)*

eduardo.rojo@uab.cat

Fecha de envío: 17/02/2020

Fecha de aceptación: 21/02/2020

---

## LAS TECNOLOGÍAS, LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Eduardo ROJO TORRECILLA

*Universidad Autónoma de Barcelona (España)*

---

**Resumen:** El texto reflexiona sobre el impacto de la tecnología en el Derecho del Trabajo, con atención especial al fenómeno de la economía de plataformas. La finalidad es contribuir a un análisis sereno y crítico de como la tecnología debe servir para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población, y explicar como el citado fenómeno no es nuevo en la realidad económica y laboral, si bien el cambio tecnológico introduce modificaciones que afectan al trabajo y a las condiciones laborales.

**Palabras clave:** Tecnología - Plataforma - Contrato - Trabajador - Autónomo

**Sumario:** 1. Introducción. 2. La importancia de la tecnología. 3. La evolución y adaptación del Derecho del Trabajo al cambio tecnológico. 4. El fenómeno de la economía de plataformas y cómo impacta en las relaciones de trabajo. 5. A modo de conclusión.

**Abstract:** The text reflects on the impact of technology on labour law, with special attention to the phenomenon of the platform economy. The aim is to contribute to a calm and critical analysis of how technology should serve to improve the living and working conditions of the population, and to explain how the aforementioned phenomenon is not new in the economic and labour reality, although technological change introduces modifications that affect work and working conditions.

**Key words:** Technology - Platform - Contract - Employee - Self-employed

**Summary:** 1. Introduction. 2. The importance of technology. 3. The evolution and adaptation of labour law to technological change. 4. The phenomenon of the platform economy and how it impacts on labour relations. 5. By way of conclusion.

## 1. Introducción

Deseo expresar en primer lugar mi agradecimiento a la Revista Jurídica del Trabajo por su invitación a participar en el primer número, y desearle una larga vida. Atendiendo a la petición formulada por sus directores las presentes reflexiones constituyen un apunte breve sobre la tecnología, las plataformas digitales y el Derecho del Trabajo.

El futuro del trabajo y el impacto de la tecnología, es decir principalmente de cómo afectan los procesos de digitalización y robotización de actividades productivas, tanto sobre las personas trabajadoras como sobre sus concretas condiciones de trabajo, está mereciendo especial atención por parte de la doctrina laboralista. Más aún, la economía de plataformas (prefiero este término al más habitualmente utilizado de economía colaborativa porque creo que muchas de las empresas que suelen incluirse en los análisis no tienen precisamente la nota de colaboración entre los sujetos implicados en su ADN) cada vez está siendo objeto de mayor interés por la joven (utilizo este término en un sentido bastante amplio o flexible) doctrina iuslaboralista.

Mis reflexiones son de carácter general sobre tales cambios que están acaeciendo; unos cambios en lo que afecta al trabajo, que deben ubicarse en unos más globales que afectan a toda la humanidad y que dependen en gran medida de cómo y para qué se utiliza la tecnología.

## 2. La importancia de la tecnología

Las virtudes y defectos, las aportaciones positivas, y negativas de la tecnología, o más exactamente de su uso, han sido recientemente puestas sobre la mesa (ahora sería más correcto decir sobre el ordenador o la tablet o el smartphone) por un prestigioso científico, Martín Rees, que fuera Master del Trinity College, Cambridge (2004-2012) y presidente de la Real Sociedad de Londres (2005-2010). El hilo conductor de su libro “En el futuro. Perspectiva para la humanidad”, es que la prosperidad de la población del mundo, que va en aumento, “depende de la sabiduría con que se haga uso de la ciencia y la

tecnología”. Es especialmente interesante una idea plasmada en la publicación y que, siendo de carácter general, creo que es perfectamente aplicable al mundo del trabajo: “las normativas pueden ayudar. Pero las normativas no ganarán terreno a menos que cambie la manera de pensar de la sociedad”.

Digitalización, robotización, algoritmos, inteligencia artificial..., términos que han ido adquiriendo importancia cada vez mayor en las relaciones sociales y con indudable impacto en el mundo del trabajo, y que nos obligan a los juristas a una readaptación y reaprendizaje permanente, con la ayuda de científicos y tecnólogos que saben, obviamente, mucho más que nosotros, de su impacto, y que al mismo tiempo requieren de nuestra participación para que el cambio tecnológico no provoque una desarticulación, mayor de la actual, en el mundo del trabajo y un incremento de la dualización y segmentación en el mundo laboral (ahora parece que se esté poniendo de moda el término “polarización”) entre quienes tienen, o pueden tener, las habilidades y conocimiento necesarios para enfrentarse a los nuevos retos, y aquellos que no dispondrían de tales posibilidades y quedarían marginados, si no apartados, de las mejoras económicas y sociales que el cambio puede significar.

La cuestión relevante de cara al próximo futuro es si la nueva regulación que pueda darse, o que ya se está dando reflejará solo los estrechos intereses de algunos importantes empresas o conglomerados transnacionales o bien buscará tomar en consideración los de todas las personas interesadas. La importancia de las decisiones que se adopten en un sentido u otro no son de menor importancia, porque, tal como ya puso de manifiesto Christophe Degryse en su obra “Digitalization of the economy and its impact on labor market”, se trata de evitar una situación en la que la revolución industrial del siglo XXI haga retroceder al trabajo a condiciones semejantes a las del siglo XVIII, y de ahí que las organizaciones sindicales estén presionando para lograr acuerdos sociales que regulen la economía digital.

No podemos, ni debemos, olvidar en estas reflexiones sobre la tecnología y su incidencia sobre el futuro del trabajo el impacto de algo que hasta hace muy poco tiempo aparecía reservados exclusivamente al ámbito científico, como es la Inteligencia Artificial. La importancia que ha adquirido en todos los ámbitos

llevó a la Comisión Europea a crear un grupo de alto nivel sobre esta, al que se le encomendó la elaboración de unas directrices éticas, las cuales propugnan que para lograr una IA fiable son necesarios tres componentes: debe ser conforme a la ley, debe respetar los principios éticos y debe ser sólida”, y también se le pidió la elaboración de unas recomendaciones, siendo estas recogidas en la Comunicación presentada por la CE, el 8 de abril de 2019, que lleva por (significativo) título “Generar confianza en la inteligencia artificial centrada en el ser humano”. Si me detengo en este texto es justamente porque en la introducción de la Comunicación se resalta, con acierto a mi entender, que “La IA puede beneficiar a la sociedad y a la economía en su conjunto. Es una tecnología estratégica que se está desarrollando y utilizando a buen ritmo en todo el mundo. No obstante, también trae consigo nuevos retos para el futuro del trabajo y plantea cuestiones jurídicas y éticas”, y que “aplicar de manera irreflexiva la tecnología a medida que se desarrolla produciría... resultados problemáticos, así como la renuncia de los ciudadanos a aceptarla o utilizarla”, siendo necesario de todo punto en cada una de las fases de desarrollo de la IA garantizar “la diversidad en cuanto al género, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad y la edad”.

### **3. La evolución y adaptación del Derecho del Trabajo al cambio tecnológico**

En mis explicaciones de la parte histórica de las relaciones de trabajo hablo a mis alumnos y alumnas, y explico, sobre la primera revolución industrial, la del siglo XVIII, el nacimiento de la producción fabril y la aparición del movimiento obrero y las organizaciones sindicales, y me acerco después a la segunda, con la aparición de las cadenas de montaje, el surgimiento del taylorismo y del fordismo, donde la persona trabajadora era un mero engranaje más de la máquina, y las luchas por las mejoras condiciones de trabajo. No necesito hablarles de la tercera, porque ellos han nacido con la tecnología electrónica y digital, que es algo ya incorporado con plena normalidad a su vida cotidiana y con la que operan en sus estudios y en la vida laboral en la que muchos de ellos

ya están integrados. Toca ahora, y ya estamos llegando tarde, examinar el impacto en el mundo del trabajo de la llamada cuarta revolución industrial o industria 4.0, la que ha sido conceptualizada y definida en los estudios realizados al efecto como la que utiliza la inteligencia artificial e información en tiempo real para aumentar la productividad y reducir los costos.

Todas las revoluciones industriales han tenido impacto sobre el mundo del trabajo, con la destrucción de puestos de trabajo (¿recuerdan el miedo de los llamados “luditas”?) y la creación de otros nuevos, con diferentes perfiles profesionales y cualificaciones requeridas. ¿Va a ser así o de otra forma la nueva realidad productiva que no es que se anuncie sino que ya está presente? Creo que destruirá muchos empleos de baja cualificación y que requerirá de un bagaje de conocimiento por parte de las personas trabajadoras bastante superior al que se necesitó con ocasión de otros cambios en etapas históricas anteriores.

Ahora bien, podemos hablar, y hacer propuestas, sobre el futuro que nos espera en la vida laboral, pero creo que debemos hacerlo aprendiendo de aquello que ocurrió en el pasado, así como también, y me parece obligado, de cuál es la realidad presente que deseamos modificar, que entiendo que debe ser para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la gran mayoría de la población.

Queremos cambiar el presente. Pero, si tanto hemos cambiado y hemos mejorado en poco menos de dos siglos, me preguntarán por qué hemos de cambiar el presente. Pues porque el mundo del trabajo es extraordinariamente dinámico y mucho más desde que la introducción de la tecnología (no utilizo la expresión “nuevas tecnologías” porque esta hace sonreír, y con razón, a las y los jóvenes nativos digitales) ha posibilitado cambios extraordinarios en las relaciones entre el tiempo, el lugar y la prestación de trabajo. No sirven, al menos para las personas de edad avanzada como es mi caso las meras lamentaciones de aquello que existió en poco más de treinta años, desde el final de la segunda guerra mundial hasta mediados de los años setenta del pasado siglo XX, y que ha ido cambiando al hilo de opciones políticas claramente dirigidas a desmontar (aunque no lo hayan conseguido plenamente ni mucho menos) el estado de bienestar (en una parte minoritaria del planeta), y reclamar su recuperación.

Mirar hacia el futuro es comprender que el mundo del trabajo debe atender a los retos antes apuntados y dar voz a todas las personas que tienen mucho que decir, en un marco de relaciones laborales que debería ser cada vez menos jerarquizado y más participativo, aunque sigan existiendo relaciones de trabajo subordinadas, que cada vez se combinarán más, que sea de forma voluntaria o involuntaria es otra cuestión, con proyectos emprendedores o de autoocupación puestos en marcha por jóvenes, y no tan jóvenes, que desean ser sujetos activos y no meramente pasivos de la vida económica y social. En este proceso, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social debe adaptarse, sin duda, para no perder sus señas de identidad, que no son otras que la protección y defensa de las personas más necesitadas de aquella y que siguen siendo muchas, muchos millones, en todo el planeta. Cobra importancia, cada vez mayor, el papel de las organizaciones internacionales y supraestatales, y cada vez es más necesaria la implicación de los agentes sociales a escala internacional.

La tecnología y su impacto sobre el mundo del trabajo en general y el empleo en particular debe verse desde cómo afecta a la creación y/o destrucción de empleo, pero también es necesario analizarla desde su impacto en las relaciones contractuales y en el equilibrio o desequilibrio que provoca entre las dos partes de la relación de trabajo, con obligada atención al respeto de los derechos fundamentales del trabajador; y no menos relevante es la importancia de su examen en punto al impacto que tiene sobre las relaciones colectivas de trabajo, y como afecta a los derechos de participación, negociación y conflicto de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales representativas.

#### **4. El fenómeno de la economía de plataformas y cómo impacta en las relaciones de trabajo**

Soy del parecer que las y los laboristas debemos reflexionar, en especial quienes nos encontramos en el mundo académico, sobre qué enseñamos, y cómo enseñamos, sobre las relaciones de trabajo y el concepto de trabajador, y por supuesto también el de empleador. Hago esta afirmación porque parece que vuelve sobre sus fueros en algunos ámbitos judiciales laborales el principio

civilista de la autonomía de la voluntad de las partes, olvidando que esa autonomía es ficticia cuando no existe igualdad a la hora de determinar las consecuencias de una decisión vinculada al ejercicio de una actividad laboral, en la que el poder de dirección, organización y sancionador corresponde a una de las partes, el empleador. Sorprende que en sentencias que han aplicado ese principio no se haya prestado atención a la importancia del factor tecnológico y de quién lo controla, y de su incidencia en la prestación para la que, aparentemente, tiene total libertad el “rider” (o quizás no, ¿verdad? por el impacto de sus decisiones en las asignaciones “algorítmicas” de turnos de trabajo y de remuneración).

A mi parecer, y remitiendo a las personas interesadas a la lectura de los numerosos artículos que he publicado en mi blog sobre la materia que concentra el interés de este primero número de la RJT, cabe destacar que, además de la existencia de otros presupuestos sustantivos como son la voluntariedad, la subordinación y la remuneración, la ajenidad puede darse en los frutos, en los riesgos, en el mercado y en los factores de producción, y sugiero especialmente que se piense cuál es la autonomía de un repartidor para elegir a sus clientes y si realmente no estamos ante un claro y flagrante supuesto de ajenidad en el mercado, tesis que tan brillantemente construyera doctrinalmente el catedrático y magistrado del Tribunal Supremo español Manuel Ramón Alarcón Caracuel. Me pregunto si por una vía judicial no se estará construyendo una “presunción de extralaboralidad”, o lo que es lo mismo, la presunción de que los riders, drivers, contractors, glovers..., son autónomos y que hay que desvirtuarla para poder afirmar la existencia de una relación laboral asalariada, cuando la presunción es, al menos de acuerdo a la normativa española (arts. 1.1 y 8.1 de la Ley del Estatuto de los trabajadores) justamente la contraria, es decir “se presume existente una relación laboral” cuando se dan determinadas notas o presupuestos sustantivos.

El debate sobre las nuevas, o no tan nuevas, formas de empleo y su regulación jurídica, está adquiriendo especial importancia en España al hilo de los conflictos suscitados en algunas empresas de la llamada economía colaborativa, Pues bien, el primer conflicto, planteado en la empresa Deliveroo

en 2016 me rejuveneció treinta años, recordándome que en 1986 yo era un profesor colaborador de docencia e investigación de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona (la “central”) que estudiaba con toda atención las sentencias del TS y los casos en los que el alto tribunal tenía que pronunciarse sobre nuevos supuestos jurídicos fruto de nuevas realidades laborales. Y ciertamente, el caso de los mensajeros fue uno de ellos, y el esfuerzo argumental de una sentencia de la Magistratura de Trabajo dio sus frutos en términos jurídicos con la aceptación por parte del TS de la existencia de relación laboral de los mensajeros con la empresa para la que prestaban servicio “mercantiles” (habían suscrito un contrato de transporte), pero para que ello se produjera fue necesario que se produjeran accidentes durante el trabajo y que se constatará la carencia de protección ante el mismo por inexistencia (formal) de relación jurídico-laboral. Y ahora, eso sí con una realidad tecnológica bien diferente de la de finales del siglo XX, vuelven los conflictos laborales con ocasión de parecidas prestaciones de servicios, ya que en aquella época ya empezaba a florecer el negocio de la entrega de comida a domicilio, y ahora se ha modernizado y desarrollado en mucha mayor escala, y obviamente ampliado a otras actividades en diversos sectores productivos.

¿Qué les parecería a las personas lectoras de este artículo que al finalizar su lectura, o incluso durante la misma, pudieran puntuarme a los efectos de desactivación (= no volver a publicar en la RJT) si no he cumplido unos estándares mínimos de calidad (por cierto, ¿Quién fija esos estándares en una relación contractual, ya sea asalariada o de autónomo?). Pues bien, eso es lo que se está haciendo en numerosas actividades de servicios, como son las empresas de contact center o de limpieza de locales o de urinarios, o del transporte como Uber, o de reparto de comida (y muchas cosas más) de las empresas de mensajería rápida como Deliveroo o Globo. Esa tensión de activación/desactivación, ¿puede provocar un incremento del estrés en la prestación del servicio? ¿Puede afectar a la salud laboral de la persona trabajadora? Creo que no puede dudarse de que ello es así, y de cómo puede influir en la calidad del servicio, en ocasiones, y en las altas tasas de rotación del personal por otras.

Desde la perspectiva sindical es conveniente y necesario prestar atención a cómo reacciona el movimiento sindical, tanto en el ámbito de cada Estado como a escala internacional, para defender los derechos de los trabajadores en las economías de plataformas.

A ello se dedica, en el ámbito territorial de la UE, el estudio de Kurt Vandaele, “Will trade unions survive in the platform economy”, en el que se apunta que “los patrones que están emergiendo en la actualidad apuntan a una posible coexistencia o combinación de los principales sindicatos y otros sindicatos y organizaciones sindicales que defienden las necesidades e intereses de los trabajadores de la plataforma”, y que “cualquier análisis significativo de la representación y la voz de los trabajadores de las plataformas debe tener en cuenta la diversidad de las plataformas y la variación asociada en los recursos energéticos de los trabajadores de las plataformas.

En la misma línea que el sindicalismo europeo, el internacional formula propuestas, y exige respuestas, tendentes tanto a garantizar unas condiciones de trabajo dignas (salarios mínimos, tiempo de conexión, prevención de riesgos) como una protección social adecuada, y ello afectando a todas las personas trabajadoras al margen de cuál pueda ser su relación contractual (asalariada o por cuenta propia), en el bien entendido que la pretensión del movimiento sindical es que todos los trabajadores y trabajadoras tengan derecho a contratos de empleo y a una remuneración equivalente al menos al salario mínimo y que cumplan con los estándares del sector en el que prestan sus servicios.

Cómo se regulan las relaciones laborales en la economía de plataformas, y ahora refiriéndose concretamente a cómo se fijan en empresas como Uber o Deliveroo, y más exactamente qué debe hacer el movimiento sindical para incidir en dicha regulación, entrando en “la batalla del algoritmo”, es objeto de detallada atención en un artículo de Giovanni Birgillito y Maria Laura Birgillito, lleva por título “Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers”. La propuesta de intervención sindical se defiende de la siguiente manera: “La propuesta de incluir parámetros tecnológicos en un convenio colectivo persigue dos objetivos principales. La primera es intervenir como parte en la implementación y gestión de las

tecnologías y, con ello, reducir los poderes de dirección y control del empleador. La segunda es reforzar aún más el papel y el poder de los actores colectivos en las empresas de la llamada gigeconomía, con el fin de organizar acciones colectivas y negociar mejores salarios y condiciones de trabajo”.

En fin, que la conflictividad laboral en el sector se ha internacionalizado lo demuestra, por poner un ejemplo que afecta directamente al ámbito nacional de esta Revista a la sentencia dictada por un juzgado de la capital uruguaya el 11 de noviembre, que declara existente una relación laboral asalariada entre UBER y el conductor demandante, que en buena medida se basa en la normativa internacional (Recomendación núm. 198 de la OIT sobre la relación de Trabajo) y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en cuanto que constata que la actividad principal de la empresa consiste en ofrecer un servicio de transporte, que en realidad los conductores no son autónomos sino asalariados por cuanto que están plenamente integrados dentro de la organización de la empresa, que dependen de la aplicación informática, propiedad de la empresa, para llevar a cabo su tarea, y que sin este personal la empresa no podría llevar a cabo su actividad principal. Un comentario de la sentencia se encuentra en el artículo del profesor Federico Rosenbaum en su blog, titulado “Uruguay: los chóferes de UBER son trabajadores dependientes”.

## **5. A modo de conclusión**

Comprobarán los lectores y lectoras que definiendo la laboralidad de la relación contractual existente desde que inicié el examen de las diversas resoluciones judiciales dictadas en España y en otros países de distintos continentes, casi todas ellas ahora recogidas en esa extraordinaria entrada, permanentemente actualizada, publicada por el profesor Ignasi Beltrán de Heredia en su blog con el título “Employment status of platform workers (national courts decisions overview – Argentina, Australia, Belgium, Brazil, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, Panama, Spain, Switzerland, United Kingdom, United States & Uruguay)”.

No es por un “orgullo intelectual”, sino porque creo que el cambio tecnológico ha existido a lo largo de toda la historia y que no ha de ser un elemento que sirva, o mejor dicho que se pretenda hacer servir, para desvirtuar algo que me parece claro y evidente que existe, cuál es la situación de desigualdad jurídica de una de las partes frente a la otra, y el ordenamiento jurídico laboral tiene suficiente flexibilidad para irse adaptando a los cambios existentes en las relaciones económicas y no ser meramente un sujeto dependiente de estas.

En cualquier caso, seguiremos hablando y debatiendo sobre la economía de plataformas, y sobre el vínculo jurídico existente entre la empresa y sus ¿trabajadores? ¿autónomos?

Por mi parte, y así lo vengo exponiendo y defendiendo desde hace varios años, creo que las peculiaridades de estas “nuevas relaciones”, responden al uso de las posibilidades tecnológicas y no desvirtúan en modo alguno la existencia de los presupuestos sustantivos de la relación laboral, tomando en consideración su adecuada aplicación a los entornos laborales en donde la presencia tecnológica (la empresa es la propietaria de la tecnología, no se olvide) adquiere un papel relevante al objeto de organizar la actividad productiva, permitiéndose el trabajo realizado para varias empresas (salvo pacto de exclusividad) y en donde la aparente flexibilidad de que dispone el trabajador para su organización y selección del trabajo no deja de ser una manifestación de la nueva flexibilidad organizativa que necesita la empresa y que debe significar tener un amplio número de personas disponibles permanentemente para cumplir con su actividad, sin que el “rechazo” de uno pueda significar nada más que la adjudicación a otro, y siendo así además que la pretendida libertad de elección de franjas horarias queda diluida dentro de cómo organiza la empresa su actividad y el efecto (negativo) que tiene el no estar permanentemente conectado para esa aparente libertad de elección; por no hablar del efecto que tiene el rechazo de encargos que pueden acabar con la “desconexión” del trabajador, y de ahí que la no necesidad de justificar las ausencias acabe pudiendo tener un efecto directo sobre el mantenimiento de la relación contractual. Y, donde la remuneración no importa que sea por “unidad de obra” (= entrega de pedido), y

no por unidad de tiempo, aunque el mix de ambos es perfectamente posible, por lo que en modo alguno desvirtúa la existencia de relación laboral.

Buena lectura.

## Bibliografía

- COMISIÓN EUROPEA (2019). *Generar confianza en la inteligencia artificial centrada en el ser humano*, Bruselas, 8.4.2019 COM(2019) 168 final.
- DEGRYSE, C. (2019). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI.
- REES, M. (2019). *En el futuro. Perspectivas para la humanidad*, Ed. Crítica.
- VANDAELE, K. (2018). *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI.

## Recursos electrónicos

- BELTRÁN DE HEREDIA, I. (2019). "Employment status of platform workers (national courts decisions overview – Argentina, Australia, Belgium, Brazil, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, Panama, Spain, Switzerland, United Kingdom, United States & Uruguay)", en blog <https://ignasibeltran.com/> (consultado: 14 de febrero).
- BIRGILITO, G. y BIRGILITTO, M. (2018) *Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers*, Labour&Law Issues, Vol. 4, núm. 2 <https://labourlaw.unibo.it/article/view/8798/8551> (consultado: 8 de febrero)
- PASSCHIER, C. (2017), en OECD *Future of Work seminar: Concluding speech*. <https://tuac.org/news/oecd-s-future-work-seminar-concluding-speech-catelene-passchier/> (consultado: 10 de febrero).
- ROJO, E. (2020) Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/> (consultado: 14 de febrero).
- ROSENBAUM, F. (2019) *Uruguay: los chóferes de UBER son trabajadores dependientes*, Blog "Opinión y crítica sobre el Derecho del Trabajo" <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2019/11/uruguay-los-choferes-de-uber-son.html> (consultado: 30 de enero).