
**EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES Y EL
PROBLEMA DE SU CALIFICACIÓN JURÍDICA: ¿AUTÓNOMO,
DEPENDIENTE O AMBOS A LA VEZ?**

**WORK THROUGH DIGITAL PLATFORMS AND THE PROBLEM
OF IT'S LEGAL QUALIFICATION: AUTONOMOUS,
DEPENDENT OR BOTH AT THE SAME TIME?**

Héctor Omar GARCÍA

*Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de
Derecho de la Universidad de Buenos Aires (Argentina)*

hgarciaomar@gmail.com

Fecha de envío: 17/02/2020

Fecha de aceptación: 21/02/2020

EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES Y EL PROBLEMA DE SU CALIFICACIÓN JURÍDICA: ¿AUTÓNOMO, DEPENDIENTE O AMBOS A LA VEZ?

Héctor Omar GARCÍA

Universidad de Buenos Aires (Argentina)

Resumen: En el presente trabajo se presenta la problemática de la calificación jurídica del trabajo mediante plataformas digitales. Asimismo, se ahonda en las diversas respuestas dispensadas a nivel comparado, que pasan por considerar un trabajo de carácter autónomo, uno de tipo dependiente y una revalorización de figuras intermedias.

Palabras clave: Plataformas digitales - Nuevas formas de trabajo - Trabajador autónomo - Trabajador dependiente

Sumario: 1. Nuevas tecnologías y nuevas formas de empresa y de organización del trabajo. 1.1. Un nuevo modelo de *empresa magra*: de la calidad total a la flexibilidad total. 1.2. La plataforma, ¿puro espacio virtual de comunicación entre oferente y demandante del servicio u organizadora de este? 2. Otra vuelta en torno a la calificación del vínculo entre plataforma y trabajador. 3. Nuevas miradas y revalorización de las figuras intermedias entre la dependencia y la autonomía. 4. En síntesis...

Abstract: This paper presents the problem of the legal qualification of work through digital platforms. Likewise, it delves into the various responses dispensed at a comparative level, which include an autonomous work, a dependent type and a revaluation of intermediate figures.

Key words: Digital platforms - New forms of work - Self-employed - Dependent worker

Summary: 1. New technologies and new forms of business and work organization. 1.1. A new model of *lean business*: from total quality to total flexibility. 1.2. The platform, pure virtual space of communication between the offeror and the customer or organizer of the service? 2. Another approach around the qualification of the link between platform and worker. 3. New views and revaluation of intermediate figures between dependence and autonomy. 4. In summary...

1. Nuevas tecnologías y nuevas formas de empresa y de organización del trabajo

Mientras la influencia de la tecnología digital sobre las formas de organizar la empresa y la producción se expande de manera acelerada y creciente, el trabajo asalariado por cuenta ajena, en sus configuraciones histórica, arquetípica y contractual, cede terreno de manera indetenible¹ a modos de ejecución en los que se hacen cada vez menos reconocibles los nexos entre estos y el centro organizativo de la explotación, a la vez que se hace menos perceptible la conexión entre los componentes *materiales* y los *inmateriales* de la organización empresarial, que constituyen, todos ellos en su conjunto, instrumentos para el logro de los *finés* de esta (en términos del art. 5º, LCT). La tecnología digital juega un papel determinante en el actual contexto, al extremo de dar lugar a nuevas denominaciones y caracterizaciones del orden económico global -v.gr., capitalismo *cognitivo*²,

¹ Autores franceses, desde los diversos campos de las ciencias económicas y sociales y el derecho, trazan paralelismos entre los cambios generados en la sociedad por la revolución industrial y los que surgen de manera incesante de la “nueva revolución” provocada por los últimos avances en las tecnologías de la información y la comunicación. (Vid. ALLANO, Sylvain y HAUTCOEUR, Pierre-Cyrille, « *La ‘révolution’ numérique, une révolution industrielle ?* », *France Stratégie*, <https://www.strategie.gouv.fr/debats/revolution-numerique-une-revolution-industrielle>. En el mismo sentido, se expresan las tesis jurídicas de LARHER, Yann-Maël, *Les relations numériques de travail* (tesis), Université Paris II, 31 de mayo de 2017 (<https://www.u-paris2.fr/fr/recherche/soutenances-de-theses/les-relations-numeriques-de-travail>); y de KIRCHDORFER, Dominik, “La revolución digital. Cambios en el mercado laboral”, *Eurobabble*, <https://euro-babble.eu/es/2019/02/28/digital-revolution-labour-market-shifts/>). Con distinta mirada, Cruz Villalón apunta que, por muy profunda que esté siendo y vaya a ser la digitalización del empleo y de la economía, esta “se está produciendo de manera bastante natural en casi todas las sociedades”; es decir, que “ni la universalización ni la celeridad de la digitalización presuponen su carácter brusco de fractura, ni social ni jurídica. En modo alguno se perciben respuestas de intensificación de la conflictividad social; basta advertir que no se advierte en estos momentos movimiento alguno de reacción frente a la digitalización asimilable a lo que supuso en su momento histórico el ludismo a resultas de la introducción del telar en la primera industrialización del siglo XIX; por el contrario, lo que se detecta es una generalizada aceptación pacífica y fácilmente interiorizada de los cambios derivados de todo ello”. Por ello, el profesor de la Universidad de Sevilla considera conveniente evitar el uso del tan difundido término “disrupción” por ser más apropiado el de “irrupción” para describir la entidad del impacto que está teniendo la extensión de la digitalización como nueva tecnología en el ámbito de la economía y del empleo. Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Las transformaciones de las relaciones laborales ante el impacto de la digitalización de la economía”, en *Temas Laborales*, núm. 138/2017, pp. 21/22.

² FORLIVESI, Michele, “Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione”, en *Labour & Law Issues*, vol. 4, nº 1, 2018, p. 38.

capitalismo de plataformas³-, en cuyo escenario las tecnologías de la información y la comunicación se erigen en instrumentos primordiales de reorganización de empresas y sistemas de producción, permitiendo a las cadenas de valor mundiales fragmentarse y crear modelos avanzados de externalización productiva que hacen uso de infraestructuras digitales (sitios *web*, plataformas, aplicaciones, algoritmos predictivos) para facilitar a productores y consumidores el aprovechamiento rápido y a costos reducidos de una fuerza laboral externa y prácticamente inagotable⁴.

A su vez, las nuevas denominaciones aplicadas al actual marco económico, tales como “economía bajo demanda” (*on-demand economy*), “economía de los pequeños trabajos” (*gig economy*) o “economía de plataformas”, entre muchas otras⁵, aluden -conforme explica Juan Raso- básicamente a una nueva forma de economía que nace del intercambio de bienes y servicios a través de internet y que, al ser enfocada, permite dar un paso más, que refiere a “soportes digitales avanzados”, los cuales dan lugar a “construir nuevas formas de organización del trabajo y nuevas estrategias productivas, con consecuencias no fáciles de medir en el mundo del trabajo y en la economía en general: la empresa magra con ramificaciones externas es sustituida por plataformas que captan, organizan y distribuyen trabajo”⁶.

Las tecnologías de la información y la comunicación exhiben su total predominio conformando una nueva “gran división del trabajo” dentro de las empresas y los establecimientos, que en muchos casos pueden identificarse con el solo utillaje tecnológico, dentro del cual reina el algoritmo -como lo hicieron, en su respectivo tiempo, el cronómetro, en la producción tayloriana, la línea de montaje, en el sistema *fordista*, y, en menor medida, el tablero electrónico en el método *ohnista* o *toyotista*-. El algoritmo puede

³ PERULLI, Adalberto, “Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutela?”, en PERULLI, A. (a cura di), *Lavoro autónomo e capitalismo delle piattaforme*, Università Ca’Foscari Venezia – Dipartimento di Economia. *Collana del Centro studi giuridici*, n° 14, Wolters Kluwer – CEDAM, Milano, 2018, p. 122.

⁴ FORLIVESI, op. cit., p. 39.

⁵ Raso, por ejemplo, utiliza la denominación de “economía virtual”. Vid. RASO DELGUE, Juan, “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ADAPT University Press, Vol. 5, N° 1, enero-marzo de 2017, p. 5.

⁶ RASO DELGUE, op. cit., p. 4.

autogobernarse y gobernar en simultáneo la prestación humana de las tareas que él mismo asigna, controla y eventualmente reasigna a otro, dentro de la red de prestadores de la plataforma. La sola referencia al algoritmo denota no solo la empresa muy desarrollada tecnológicamente en general sino, ante todo, una nueva configuración empresarial. Forma de empresa particular y ya muy difundida -conocida como *plataforma digital*, *plataforma electrónica*, *plataforma virtual* o sencillamente *plataforma* con omisión de todo adjetivo-, de cuya creación las tecnologías de la información y la comunicación han sido factores determinantes.

1.1. Un nuevo modelo de *empresa magra*: de la “calidad total” a la flexibilidad total

El nuevo paradigma de empresa y de organización del trabajo implicado por la plataforma consigue llevar la flexibilidad organizativa al extremo. No solo prescinde de empresas intermediarias y subcontratistas. También de establecimiento, entendido como centro de trabajo, y de todo elemento material que no sea el trabajador que presta el servicio que ella ofrece, careciendo hasta de elementos propios para el control de la prestación, que deriva hacia los usuarios del servicio, cuya información el algoritmo se encarga luego de procesar. Por obra de la alta tecnología digital, el método organizativo de las plataformas alcanza una eficiencia en términos de productividad que permite dejar de lado las formas de organización asociadas al *toyotismo*, caracterizadas por los vínculos interempresariales -salvo “alianzas estratégicas” que sí se dan entre plataformas de *delivery* y empresas dedicadas a la gastronomía (por ejemplo, entre Glovo y MacDonaldis), que consisten fundamentalmente en operaciones de marketing que no implican modificaciones en las estructuras empresariales ni en la organización de la producción de ninguna de ellas-. Pero tanto el modelo de “*redes multidireccionales aplicado por empresas pequeñas y medianas*” como el “*modelo de producción basado en la franquicia y la*

*subcontratación bajo la cobertura de una gran compañía*⁷ son ajenos a la organización empresarial y del negocio de las plataformas. La plataforma informática no procura su interconexión con otras empresas para el desarrollo de redes empresariales sino construye su propia red (tendencialmente multitudinaria) de prestadores de servicios, que deben encontrarse disponibles para ejecutarlos “*just in time*” al usuario demandante.

Entre los distintos tipos de *crowdwork* (trabajo multitudinario) que generan las nuevas modalidades de negocio organizadas por plataformas digitales -de las que interesan aquí las que involucran labor humana fragmentada en microtarefas de baja calificación (lo que dio lugar a su caracterización como “*neotaylorismo digital*”) y ejecutadas fuera de línea, al instante y dentro del ámbito geográfico en que también se encuentran quienes las demandan (modalidad de prestación corrientemente denominada *crowdworking off-line local*)- puede observarse el recurso generalizado a la *autonomización* de quienes tienen a cargo la prestación de trabajo. Este modo de relacionamiento entre la plataforma y el prestador de servicios, no es, en rigor, producto de un auténtico *acuerdo* bilateral anudado entre sujetos dotados de un poder de negociación relativamente simétrico, sino de una *adhesión* contractual⁸ impuesta unilateralmente por la primera al segundo, que se formaliza mediante la aceptación de términos y condiciones contractuales a través del portal de internet de la plataforma o de la aplicación digital de esta. Dicho ello con palabras de Todolí Signes, “la plataforma es la que dicta las normas organizativas de obligado

⁷ CASTELLS, Manuel, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, sexta edición en español, Siglo XXI Editores, México, 2005, Vol. 1 – *La sociedad red*, pp. 185/188 (con itálica en el texto citado).

⁸ LITTERIO, Liliana Hebe, “Trabajadores ‘plataforma-dependientes’: el caso Uber y Cabify”, en revista *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, p. 806. La autora afirma que “estos trabajadores son ajenos al contrato de sociedad imaginario, proclamado por la empresa, ya que su desempeño se ajusta más a un contrato de adhesión, pues se someten a las condiciones determinadas por la otra parte y todo parece funcionar en un sistema de ‘premios y castigos’”. Véase, también, de la misma autora: “Trabajadores ‘plataforma-dependientes’: El caso de *Rappi*, *Glovo* y *PedidosYa*”, en revista *La Ley* (diario), Año LXXXIII, N° 54, Tomo 2019-B, miércoles 20 de marzo de 2019, p. 3.

cumplimiento que considera necesarias, mientras que el trabajador solo puede aceptarlas o no trabajar”⁹.

A la aludida desmaterialización de la nueva configuración de empresa contribuye la *desespaciación*¹⁰ del establecimiento, cuyo único elemento visible, aunque también inmaterial, es la aplicación digital (*app*) instalada en sendos teléfonos móviles del prestador y del usuario del servicio. Ese instrumento hipertecnologizado es un factor clave en el artificio -que Raso refiere como “acto de magia extraordinario”¹¹- consistente en que un programa informático asume funciones inherentes a los poderes de la empresa o del empresario (poderes característicos del papel de empleador) y delega otras en los usuarios de los servicios ofrecidos por la plataforma, principalmente el control de calidad sobre la ejecución de la prestación contratada (v.gr., un envío de cosas, un traslado de personas o una reparación a domicilio). La invisibilidad de la empresa y del establecimiento contribuye a generar la ilusión de autonomía en el desempeño de los trabajadores de los cuales la plataforma se sirve -el conductor de automóvil que lleva a cabo el transporte de personas solicitado a través de la aplicación, o el mensajero que lleva comidas al domicilio de quien las ha demandado mediante el mismo dispositivo, por mencionar los casos más notorios-. Pero la plataforma en ningún momento abandona el tablero de mando de la explotación, que se cifra en las operaciones que hacen al cumplimiento de los fines de su organización empresarial (siempre en términos del art. 5º, LCT).

⁹ TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 50.

¹⁰ Tomo el término de CONFALONIERI (h), Juan Ángel, vertido en su disertación impartida en la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social el 4 de julio de 2019.

¹¹ RASO DELGUE, op. cit., p. 4. Este autor explica su metáfora del siguiente modo: “Hoy asistimos a avances prodigiosos de técnicas y tecnología, que dan una vuelta de tuerca más a la transformación de la empresa. No solo se da cuenta de nuevas realidades, sino que la propia empresa -como en un acto de magia extraordinario- desaparece, se volatiliza, pierde dimensiones físicas y humanas. La empresa se vuelve una interminable secuencia de algoritmos, con los que nos interrelacionamos en el inasible mundo virtual. La ‘fantasía’ de la que hablaba Supiot se vuelve realidad: nace una nueva empresa sin fábricas, sin máquinas, sin trabajadores.” Vid. RASO, op. y loc. cit., con remisión a SUPIOT, Alain, *Homo Juridicus*, traducción de Silvio Mattoni, edición en español de Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2007, pp. 180/181.

Esta nueva forma de empresa genera una contrapartida problemática para el Derecho del Trabajo en cuanto a la prestación de servicios bajo la *dependencia* -reconocida o no- de las plataformas, o de otras variantes de empresas cuya explotación se estructura sobre el funcionamiento de instrumental tecnológico avanzado. Ello porque -como reflexiona Adalberto Perulli- el capitalismo de las plataformas pone en discusión las categorías del “viejo” Derecho del Trabajo, en tanto, aunque sin negar su dimensión reguladora, de hecho, paradójicamente la revolución digital aplicada a la producción establece las condiciones para un profundo replanteamiento de las funciones y “figuras” de la rama jurídica en cuestión. Perulli dirige su mirada crítica, en primer lugar, hacia la figura de la subordinación, entendida no solo como categoría para medir el radio de acción del Derecho del Trabajo tradicional, sino también, en perspectiva, como categoría a través de la cual redefinir los vínculos regulativos entre la técnica, el trabajo y la protección de las personas. En segundo lugar, el citado autor propone repensar la figura del empleador, las condiciones para ejercer los poderes empresariales, en particular los de dirección y control, que vienen ampliamente puestos en cuestión por las modalidades digitales del capitalismo de plataformas. Y, finalmente, las figuras jurídicas de la organización del trabajo, desde el lugar y los tiempos hasta los términos de la calidad y de la salud y seguridad, que vienen cuestionados sobre todo por los riesgos conexos a la subdivisión de la actividad en microtarefas, como ocurre en muchas plataformas, o los riesgos de sobreexplotación o, incluso, los riesgos relacionados con los sistemas de seguridad de las plataformas digitales¹².

1.2. La plataforma, ¿puro espacio virtual de comunicación entre oferente y demandante del servicio u organizadora de este?

En lo concerniente al trabajo en la economía de plataformas, la cuestión central reside en develar -como subraya el profesor de la Universidad de Valencia ya citado en el presente estudio- si los trabajadores

¹² PERULLI, “Capitalismo delle...”, cit. p. 128.

que prestan servicios en tales nuevas empresas virtuales “siguen, de alguna forma, dentro del ámbito de dirección y control de estas o, por el contrario, la libertad concedida para la prestación del servicio es suficiente para convertirlos en trabajadores independientes y, por tanto, autónomos”¹³.

En tales casos de actividades o servicios ofrecidos desde plataformas digitales que requieren de trabajo humano a ser ejecutado localmente (*crowdwork off-line* local), la dependencia o subordinación genera indicios de su existencia pero de baja intensidad, al transfigurar y borrar algunas de sus facetas, particularmente la jurídica. El titular de la empresa se desentiende, en apariencia, de la dirección y el control de la prestación del trabajo, y se presenta, no como empleador del trabajador que la ejecuta ni como organizador del negocio, sino como un mero intermediario entre dicho prestador y el consumidor del servicio que la plataforma ofrece y publicita y por el cual percibe un porcentaje del precio de la prestación que ella misma fija, o eventualmente como proveedor del instrumento tecnológico (la aplicación) del que ambos se sirven para interconectarse. La plataforma-empresa, merced a la alta tecnología, se desmaterializa tras la interposición de la aplicación digital que la trasunta. Ello genera o permite un desdoblamiento de la subjetividad de la organizadora del negocio, que se hace visible en la dimensión virtual de internet mientras se invisibiliza como empresa en el mundo real detrás de la aplicación informática instalada en dispositivos electrónicos -generalmente celulares inteligentes-, que constituye el medio de comunicación entre la persona física que presta el servicio y la persona física o jurídica que lo demanda. Ese medio provisto por la plataforma, no otro, es el canal de contacto entre ambos sujetos, prestador y demandante del servicio. No existe contacto directo entre prestador y usuario hasta que este no comienza a recibir el servicio. Antes de ese encuentro personal toda comunicación se lleva a cabo mediante la aplicación.

La actitud refractaria de las plataformas digitales ante cualquier clasificación o caracterización que pueda conducir a incluirlas en algún tipo

¹³ TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era...*, cit., p. 9.

de regulación (no exclusivamente la de carácter laboral y de la seguridad social)¹⁴, dio pie a la creación, por parte de la doctrina iuslaboral, de los calificativos de *empresa evanescente* o *empresa líquida*, referidos a la plataforma, en cuanto esta ya no solo pone en cuestión su condición de empleadora o cuasi-empleadora sino incluso su propia entidad como organización empresarial¹⁵. En la mayoría de los casos -observa Cruz Villalón-, las plataformas digitales se presentan como meramente transparentes, como puro espacio instrumental de encuentro *directo* entre un profesional y un consumidor, sin intermediación alguna de ningún *sujeto*. Desde ese punto de vista, el autor precedentemente citado subraya que las plataformas vendrían a hacer uso de la teoría de la ajenidad en el mercado, no para diferenciar entre trabajo subordinado y autónomo, sino para distinguir entre trabajo autónomo en red y trabajo autónomo de contacto directo con el consumidor¹⁶.

Pero es evidente que así como la conexión entre prestador y demandante o consumidor no es directa, el modo de relacionarse entre estos sujetos tampoco es ajeno a la organización del negocio por parte de la plataforma. No debe perderse de vista que -como enmarca la cuestión Perulli- la plataforma es una empresa capitalista, un actor económico que crea valor gracias a la economía de escala bilateral, es decir, que genera tanto del lado de la demanda como del lado de la oferta, en función de un modelo de negocio central en la también denominada “economía de las redes”, en el cual una multitud (*crowd*) de prestadores -independientes, en la propia concepción del negocio de la plataforma- interactúa con una multitud de usuarios¹⁷. La plataforma, aunque de manera distante y despojada de subjetividad y materialidad, se mantiene presente en la

¹⁴ GAUTHIER, Gustavo, “El trabajo organizado por plataformas en Uruguay”, en CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor O. (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires, 2020 (en proceso de edición).

¹⁵ “(L)as plataformas (...) pretenden eludir las mayores responsabilidades posibles, intentando huir no sólo de ser calificadas como empleadores a efectos de la aplicación de la legislación laboral sino, incluso, a los efectos de huir de la condición de empresa cliente del presunto trabajador autónomo.” Vid. CRUZ VILLALÓN, “Las transformaciones...”, cit., p. 39.

¹⁶ *Ibidem*. (Itálica agregada.)

¹⁷ PERULLI, op. cit., pp. 117/118.

operación posicionándose estratégicamente detrás de su *aplicación*. La oferente del servicio no es otra que la plataforma; no lo es el prestador, simple *medio* o instrumento material y sustituible de la organización empresarial para la concreción de su negocio (*fin*). La plataforma recibe la demanda y su algoritmo propone la ejecución del servicio a varios prestadores en función de su cercanía geográfica con el demandante o de las probabilidades de acceso más rápido al lugar en que este se encuentra o desea recibir la prestación. Prestadores-trabajadores que la plataforma ha contratado bajo formas no laborales. Cualquiera de ellos puede aceptar, mediante la aplicación, la solicitud derivada por el algoritmo y cumplir la tarea a cambio de una contraprestación económica que establece -subrayo- la plataforma y en un importante número de veces le es abonada directamente por esta.

El servicio prestado “a demanda”, gracias a la gestión en línea (vía internet) de la oferta y la demanda vehiculizadas por una plataforma digital, permite suprimir o reducir considerablemente distancias y tiempos, y también protecciones y remuneraciones. De acuerdo con la visión de la investigadora veneciana Valentina Cagnin, lo que se aparenta ser un juego de estrategia de beneficios compartidos (*win-win*) entre todos los sujetos que intervienen en la operación (demandante, prestador y plataforma), en realidad configura un sistema en cuya concepción los costos son transferidos íntegramente a los trabajadores. Las empresas pueden movilizar, verosímilmente a costo cero, un número indefinido de prestadores, fijando unilateralmente su recompensa, estableciendo los criterios para adjudicarles una tarea y para retribuirla y, sobre todo, evitando cualquier forma de protección laboral para estos. Con todo, el hecho de que los prestadores del servicio (*crowdworkers*, también llamados *gig-workers*) se encuentren sujetos a condiciones de trabajo sumamente precarias no desalienta la clasificación contractual de estos, por parte de las plataformas, como trabajadores autónomos o cuentapropistas¹⁸.

¹⁸ CAGNIN, Valentina, “*Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine*”, en PERULLI, A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*,

2. Otra vuelta en torno a la calificación del vínculo entre plataforma y trabajador

El hecho de haber sido contractualmente despojado, por la plataforma, de la facultad de fijar lo que se presenta como su *propia* tarifa -a juicio de quien esto escribe- impide que el trabajador que presta el servicio pueda ser verazmente calificado como cuentapropista, microemprendedor, locador de servicios o profesional auténticamente autónomo. Si bien, importantes opiniones, como la de Adalberto Perulli, quitan relieve al dato “extrínseco” de la fijación del precio del servicio, por parte de la plataforma, como indicador de empleo subordinado, por considerar que representa “una prerrogativa que posee cualquier contratante fuerte en el mercado”¹⁹, considero oportuno recordar al respecto -con Trillo Párraga- que algunas plataformas, como es el caso de Uber en España, ofrecen a sus prestadores una contraprestación a la que no cabe sino atribuir el carácter de salario otorgado en el marco de una relación de trabajo subordinado, en cuanto excede significativamente el valor del traslado fijado por la misma plataforma, a cambio del cumplimiento de determinadas condiciones que implican contar con la disponibilidad “casi absoluta” del trabajador. Según apunta el autor castellano-manchego citado, Uber asegura a sus conductores un determinado salario (como, por ejemplo, un número garantizado de viajes a un precio “por hora” también garantizado) si estos se comprometen a cumplir ciertos requisitos, que pueden consistir en aceptar el 90% de las peticiones, completar un viaje por hora, estar conectado al menos 50 minutos por cada hora y recibir una buena evaluación en todos esos viajes²⁰.

Università Ca’Foscari Venezia – Dipartimento di Economia, *Collana del Centro studi giuridici*, n° 14, Nuova serie, Wolters Kluwer – CEDAM, Milano, 2018, pp. 32/33.

¹⁹ PERULLI, op. cit., p. 133.

²⁰ TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, en *Revista de Derecho Social*, n° 76, Albacete, p. 19.

En el análisis crítico de la profesora catalana Anna Ginés, las nuevas tecnologías han provocado una nueva “huida del Derecho del Trabajo” al permitir que servicios que anteriormente eran prestados por trabajadores por cuenta ajena, en la actualidad, se realicen de forma íntegramente descentralizada mediante “falsos trabajadores autónomos” contratados para la prestación de puntuales servicios o actividades individuales. Se han sustituido, así, formas estables de empleo por formas atípicas de trabajo, que escapan de la protección de la normativa laboral en materia de salario mínimo, tiempo de trabajo, seguridad y salud laboral, no discriminación, acción colectiva, protección social, etcétera.²¹

Las formas novedosas de relacionarse entre la plataforma-empresa que organiza un servicio y la persona física que lo presta, no obstante ser instrumentadas o presentadas como vínculos asociativos o locativos sometidos a la legislación civil y comercial, no presentan diferencias sustanciales con las situaciones de desconcentración extrema del trabajo y la organización empresarial que se observan desde las últimas décadas del siglo XX y que han originado vinculaciones calificadas como “ambiguas” o “difusas” desde el punto de vista de la disciplina jurídica laboral, en cuanto el modo de llevar a cabo la tarea encierra la posibilidad cierta y genuina de asociar a esas relaciones tanto a un régimen de subordinación cuanto a uno de autonomía²². Tales son los casos de trabajo denominado *parasubordinado*, *cuasi-asalariado* o *autónomo-dependiente*, afincados, no sin diferencias de tratamiento jurídico, en algunos países de Europa (como Alemania, Austria, España, Francia, Italia y Países Bajos), en los que el

²¹ GINÉS I FABRELLAS, Anna, “Plataformas de crowdemployment virtual ¿Nuevas formas de trabajo o la generalización del falso trabajo autónomo?”, Proyecto realizado con la Ayuda Fundación BBVA a Investigadores y Creadores Culturales 2016. (Descargado de: https://www.google.com/search?q=Gin%C3%A9s+i+Fabrellas+Plataformas+de+crowdemployment+virtual+%C2%BFNuevas+formas+de+trabajo+o+la+generalizaci%C3%B3n+del+falso+trabajo+aut%C3%B3nomo%3F+pdf&rlz=1C1OKWM_esAR878AR878&oq=Gin%C3%A9s+i+Fabrellas+Plataformas+de+crowdemployment+virtual+%C2%BFNuevas+formas+de+trabajo+o+la+generalizaci%C3%B3n+del+falso+trabajo+aut%C3%B3nomo%3F+pdf&aqs=chrome..69i57.14062j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8, el 8 de diciembre de 2019.)

²² CAPARRÓS, Fernando Javier, “La dependencia en la economía de plataformas”, en CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires, 2020 (en proceso de edición).

trabajador, formalmente autónomo²³, ejecuta una actividad de manera coordinada para uno o varios empresarios de los cuales depende económicamente²⁴, y asimismo -en lo que es relevante a los fines del presente estudio- en los fenómenos más recientes del denominado *crowdwork* en su variante “*offline* específica local”²⁵, que -tal como se describió *supra*, en el párrafo I.1- consiste en la prestación de manera presencial del servicio ofrecido por una plataforma electrónica que tiene lugar en el mismo emplazamiento geográfico en que se encuentra la persona humana o jurídica que lo ha solicitado²⁶.

Las expresiones más difundidas de *crowdwork* fuera de línea (*offline*) en Argentina se verifican en los traslados de personas por choferes de plataformas como Uber, Cabify o Beat y en el envío (*delivery*) de comidas y otros productos a domicilio solicitado y comprometido mediante las aplicaciones digitales de las plataformas Rappi, Glovo, PedidosYa o Uber Eats, por mencionar solo a las más desarrolladas en el país. En estos casos, el trabajo heteroorganizado por las plataformas se sirve de trabajadores pretensamente autónomos, a los que un sector de la doctrina italiana extrae

²³ Incluso, en algún régimen puede ser calificado como “microempresario”, como es el caso de la ley francesa sobre “modernización de la economía”, del 4 de agosto de 2008, desde su modificación el 1° de enero de 2016 (denominado “auto-empresario”, antes de esta reforma). Vid. AUVERGNON, Philippe, “Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n° 6, dic. 2016, p. 6. En el caso de Austria, para ser admitidos en la celebración de convenios colectivos, los sindicatos y las asociaciones de empleadores deben cumplir varias condiciones, entre ellas la acreditación de representación de intereses de “empleados” o de “empleadores”.

²⁴ VALDÉS ALONSO, Alberto “El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 26, 2000, p. 13; y del mismo autor, “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la ley 20/2007: apuntes para un debate”, en *RevEsCo – Revista de Estudios Cooperativos*, N° 96, Tercer cuatrimestre 2008, p. 135 (<http://webs.ucm.es/info/revesco/>).

²⁵ En este tipo de explotación, enmarcado en la denominada economía bajo demanda o *gig-economy*, las plataformas vinculan a empresas o particulares que requieren la prestación de un servicio que necesariamente tiene que ser ejecutado físicamente en un lugar determinado, con personas humanas que están en condiciones de brindar dicho servicio en el lugar y tiempo requeridos, por cuya prestación la plataforma percibe un porcentaje del importe abonado por el demandante. Vid. GAUTHIER, Gustavo, “Economía compartida, ‘*crowdworking*’ y Derecho del Trabajo”, en GAUTHIER, G. (coordinador), *Disrupción, economía compartida y Derecho. Enfoque jurídico multidisciplinario*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2016, pp. 115/116.

²⁶ TRIBUZIO, José E., “La organización y representación sindical de quienes prestan servicios en favor de plataformas digitales”, en CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires, 2020 (en proceso de edición).

de la denominada “zona gris”, ambigua o intermedia entre el trabajo autónomo y el subordinado, caracterizando su situación a lo sumo como supuestos de *trabajo autónomo débil* cuando no postulando decididamente su reconducción al segundo²⁷. En dichos supuestos, las notas características de la dependencia se verifican en su práctica integridad, aunque se encuentre desdibujada o controvertida la faceta jurídica del instituto históricamente considerado puerta de entrada o “llave maestra” que habilita la aplicación de las normas protectoras del Derecho del Trabajo²⁸.

Como bien describe el problema Cagnin, si, de un lado, esos trabajadores son libres de decidir cuándo trabajar y por cuánto tiempo, conectándose y desconectándose voluntariamente de la aplicación -única verdadera representación de la propia (relativa) autonomía-, de otro lado, los mismos aceptan las condiciones contractuales y de remuneración impuestas unilateralmente por la plataforma; no tienen ningún poder de negociación, deben cumplir las órdenes y directivas impartidas por esta, se encuentran sujetos de manera constante a un control “*ad opera*” de la plataforma sobre el trabajo ejecutado y, más allá de ello, en el caso de trabajar “a destajo”, pueden considerarse “contratados” solo cuando reciben una orden de servicio, y “despedidos” (o, al menos, ya no más retribuidos) inmediatamente después, sin saber si en lo sucesivo tendrán al menos una nueva posibilidad de prestar servicio. A pesar de que estas son las condiciones de trabajo más precarias que pueden encontrarse en los mercados de trabajo, las plataformas perseveran en la clasificación contractual de estos trabajadores como autónomos, en cuanto aquellas declaran desarrollar un mero “servicio de información”, desentendiéndose del servicio subyacente (v.gr., de transporte, *delivery*, limpieza o reparaciones a domicilio, etc.) y, por tanto, desconociendo toda atribución del carácter de comitente y más aún de

²⁷ En tal sentido: ROCELLA, Massimo, “Lavoro subordinato e lavoro autónomo, oggi”, en *working papers Centro studi de Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”*, It 65-2008, p. 39.

²⁸ Véase, al respecto, GOLDIN, Adrián, “El concepto de dependencia laboral y las transformaciones productivas”, en *Relaciones Laborales*, Madrid, Año 12, Nº 3, febrero de 1996, p. 36, compilado en GOLDIN, A., *El Derecho del Trabajo. Concepto, instituciones y tendencias*, EDIAR, Buenos Aires, 2014, p. 113.

empleadora. Esas constataciones hacen evidente la urgencia de una adecuada tutela contractual para esos trabajadores “plataforma-dependientes” -como los denomina Litterio²⁹-, sobre todo cuando las sumas que perciben constituyen una parte sustancial, si no la única, de su ingreso³⁰.

En la misma dirección, se puede agregar que la puesta en cuestión del carácter asalariado o dependiente de los trabajadores que ejecutan servicios preconcebidos y organizados por plataformas virtuales proviene de la conjunción de factores de dos especies diferentes: una tecnológica y otra socioeconómica. A la utilización de dispositivos de alta tecnología, como son los teléfonos portátiles inteligentes (*smartphones*) y las aplicaciones que se descargan en ellos, se suma el hecho de que el servicio se desagrega en *microtarefas*, es decir, prestaciones individuales de corta duración y que requieren escasa calificación (a lo sumo, licencia para conducir automóviles o motocicletas). Tal grado de fragmentación del trabajo, si bien reduce el tiempo de prestación efectiva (trabajo en sentido activo), al mismo tiempo, la ocupación discontinua a intervalos irregulares impide liberar tiempo útil al prestador-trabajador, que se encuentra obligado a permanecer a disposición de la plataforma -esto es, “activo” o conectado a la aplicación en espera de recibir nuevos encargos- por un tiempo en principio indeterminado. Esta obligación tiene, a su vez, una doble causa: por un lado, económica, de generación de ingresos para la subsistencia del trabajador, y por otro, contractual, cuyo cumplimiento con determinada regularidad es condición para que la plataforma no bloquee al trabajador el acceso a la aplicación, es decir, que lo mantenga en su red de prestadores. El tiempo mínimo en que este debe permanecer a disposición será el que determine la plataforma en la medida en que le resulte aprovechable para su proyecto de negocio de acuerdo con la oferta y la demanda de servicios que tengan lugar en una determinada plaza, territorio o mercado. Tiempo de puesta a disposición que no es remunerado, dejando a salvo excepciones como la que representa la

²⁹ Véanse los artículos de LITTERIO: “Trabajadores ‘plataforma-dependientes’: el caso Uber y Cabify”, y “Trabajadores ‘plataforma-dependientes’: El caso de *Rappi*, *Glovo* y *PedidosYa*”, ya citados en el presente estudio.

³⁰ CAGNIN, op. cit., pp. 34/35.

reciente regulación dictada en Italia, en cuanto establece una retribución horaria mínima, condicionada a la aceptación de al menos una demanda de servicio en ese lapso³¹.

El usufructo de un supuesto margen considerable de autarquía del prestador en cuanto al tiempo de labor es, entonces, una verdadera ficción, valga el oxímoron. El trabajador no se conecta y desconecta de la plataforma según su albedrío sino impulsado por una necesidad alimentaria. La supuesta libertad del trabajador para prestar o no los servicios ofrecidos por la plataforma se encuentra condicionada, en un segundo plano, por la escasa oferta de empleo en mercados de trabajo generalmente estrechos en el panorama global, es decir, por las posibilidades de conseguir o no una ocupación mejor remunerada en relación con el nivel mínimo de las contraprestaciones: los “microingresos” o “microsalarios” que percibe por las “microtarefas” que ejecuta. La potestatividad condicionada que posee el trabajador dependiente económicamente de la plataforma incluye desde la cantidad de horas diarias que desea dedicar a la prestación del servicio hasta la decisión acerca de los días en que está dispuesto a trabajar y los momentos de inicio y finalización de su jornada laboral³². Ello, a su vez, es posible merced a que -como se señaló más arriba- el *crowdsourcing* consiste en una modalidad de externalización productiva que funciona en grandes centros urbanos que aseguran a las plataformas economías de escala, permitiéndoles funcionar como *marketplaces* de doble entrada, esto es, que,

³¹ El decreto legislativo n° 101, del 3 de septiembre de 2019, convertido en ley n° 128, del 2 de noviembre de 2019, introdujo en el decreto legislativo n° 81/2015 “*niveles mínimos de protección para los trabajadores autónomos que realizan actividades de entrega de bienes por cuenta ajena, en áreas urbanas y con la ayuda de bicicletas o vehículos de motor*,” haciendo uso de plataformas digitales. Entre las protecciones establecidas, se cuenta la delegación en los convenios colectivos de la posibilidad de introducir “*esquemas de remuneración modulares e incentivos que tomen en cuenta las modalidades de ejecución de la prestación y los diferentes modelos organizativos*”, siempre que “*la retribución horaria [sea] reconocida bajo condición de que, en cada hora de trabajo, el trabajador acepte al menos una llamada*”. Véase LOFFREDO, Antonio y TUFO, Marco, “¿Qué protecciones para el trabajo en la era de la digitalización de la economía”, en CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires, 2020 (en proceso de edición).

³² Esto, sin desatender la relativización de que formula Tribuzio en esta misma obra, respecto de la muy limitada autonomía o flexibilidad temporal que poseen los repartidores de comidas a domicilio por cuanto la delimitación de la jornada de trabajo que viene impuesta por las plataformas en función de las características del servicio, sin que los trabajadores puedan modificarla o adaptarla a sus necesidades particulares. Vid. TRIBUZIO, “La organización...”, cit.

además de encontrar en ellos una potencialmente multitudinaria demanda para los servicios que ofrecen (*crowdsourcing*), pueden atraer a un número también multitudinario de profesionales (*crowdemployment*) que les permite asegurar una oferta fluida de prestadores y vehículos suficiente para satisfacer esa demanda al instante (*on demand*) y a toda hora³³. Esa masividad de la oferta surge del aprovechable “ejército de reserva” de trabajadores que, por necesidad de obtener empleo o de aumentar sus ingresos, se encuentran disponibles para ejecutar las microtarefas y pueden reemplazarse entre sí rápidamente en la ejecución de estas. Acierta entonces Fernando Caparrós cuando afirma que el servicio nunca deja de prestarse por cuenta ajena³⁴. La supuesta autonomía es solo aparente; la subordinación permanece aunque el vínculo se elasticice liberando al trabajador un considerable margen de potestatividad (“autonomía”) en cuanto al tiempo de trabajo³⁵.

Por ello, no resulta aceptable -de acuerdo con Cruz Villalón- asumir que la forma de vincularse el trabajador a la empresa, desde el punto de vista jurídico, resulte determinante del régimen que comprende a tales vinculaciones, en tanto que “por mucho que se alteren las relaciones entre

³³ GINÈS, Anna, “Nuevas formas de trabajo en plataformas digitales”, en diario *El País*, Madrid, 1/12/2018, https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/09/28/idearium/1538148949_174801.html. (Consultado el 28/08/2019.) Señala esta autora, en el lugar citado, que “(e)l singular modelo de negocio de las plataformas digitales de la denominada *gig-economy* se basa en cuatro factores, que han permitido la sustitución de formas más o menos estables de empleo por formas de trabajo autónomo de escasa e, incluso, ridícula duración: 1) La división del trabajo en microtarefas, es decir, tareas individuales de muy corta duración; 2) El empleo del *crowdsourcing*, una nueva modalidad de externalización que implica contratar a un número muy elevado de profesionales para garantizar poder cubrir la demanda en todo momento; 3) La contratación *on-demand* o a demanda. Las nuevas tecnologías permiten identificar el momento exacto y preciso en el que se produce la demanda del servicio y, en cuestión de segundos, emparejarla con un prestador de servicios. Los profesionales, por tanto, son contratados en el tiempo exacto en que se produce la demanda del servicio y por el tiempo concreto que dura el mismo; 4) La consideración de los profesionales como trabajadores autónomos, debido a que emplean medios de producción propios, asumen los costes de la actividad y tienen libertad para determinar, no solo su horario, sino su interés en trabajar.”

³⁴ CAPARRÓS, F. J., op. cit.

³⁵ Que no debe confundirse con la “soberanía sobre el tiempo de trabajo” por la que aboga el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, conformada por la OIT, que consiste en la necesidad de cada trabajador de contar con más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo que le permitan obtener mejoras en su salud y su bienestar así como en el desempeño personal y empresarial. Vid. OIT, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, pp. 41/42.

trabajadores y empresas a resultas de la implantación de la digitalización de la economía (...) seguirá manteniéndose la dualidad jurídica de partida entre trabajadores autónomos y trabajadores en régimen de subordinación”³⁶. En ese hilo argumental, es pertinente la crítica que formula el citado autor andaluz a ciertas innovaciones terminológicas munidas de sobrecarga ideológica, como la que pretende imponer el uso del concepto “gestión de personas” en reemplazo de “gestión de personal” o incluso de “gestión de recursos humanos”, fórmula esta última que, aun con todas las críticas y cuestionamientos que su uso ha recibido³⁷, resulta preferible a la primera - que manipula un término tan genérico como “personas”- en cuanto no constituye un nuevo eufemismo que intenta eludir la expresión “relaciones laborales”. No puedo sino coincidir con el profesor de la Universidad de Sevilla en cuanto considera inconveniente que se extienda en el ámbito jurídico-empresarial el uso del término *personas* con la pretensión de ocultar que se trata de *trabajadores* que ponen su esfuerzo de trabajo al servicio de una empresa o que estos no tienen una condición distinta de la de trabajador, que “es al fin lo decisivo desde el punto de vista jurídico y lo influyente a la hora de regular sus relaciones jurídico-contractuales con la empresa”³⁸.

3. Nuevas miradas y revalorización de las figuras intermedias entre la dependencia y la autonomía

Dentro de las opiniones que no dejan de lado el papel de las plataformas como empresas organizadoras del trabajo ni adoptan sin reparos el *status* autónomo con que ellas califican a quienes prestan servicios en el marco del negocio que diseñan y organizan, aparecen matices interesantes en la doctrina comparada, dentro de la que destaco a distintos exponentes de la italiana, la francesa y la española -como Adalberto

³⁶ CRUZ VILLALÓN, “Las transformaciones...”, cit., p. 26.

³⁷ Seguramente la más eficaz y difundida en Sudamérica es la formulada por Ackerman. Véase ACKERMAN, Mario E., *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*, segunda edición revisada, ampliada y actualizada, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2016.

³⁸ CRUZ VILLALÓN, op. cit., p. 25.

Perulli, Thomas Pasquier y Adrián Todolí Signes-, que, sin perjuicio de sus respectivos matices, van más allá de la calificación jurídica de los trabajadores de plataformas como asalariados o autónomos hasta proponer una redefinición del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo que implique ajustar la aplicación de esta disciplina a todos aquellos que requieren protección en el marco de su prestación de servicios.

El autor veneciano citado en primer término proporciona fundamentos de relieve para resolver el problema de la categorización de los denominados *gig-workers* trascendiendo la ya referida clasificación binaria y dilemática entre trabajo subordinado y trabajo autónomo y, sin descuidar la faz teórica de la calificación del trabajo y los trabajadores que lo prestan, prioriza la atención en las *protecciones* que estos deben recibir de parte del ordenamiento jurídico. Por su parte, el jurista francés enunciado en segundo lugar, con similar orientación a la del autor italiano premencionado e imbuido de la particularidad característica del ordenamiento laboral francés -cifrada en que la Parte 7 del Código del Trabajo compendia una serie de regímenes especiales por actividades profesionales- propone la elaboración de un verdadero “estatuto del trabajador *dependiente no subordinado*” en el ámbito del derecho social³⁹. Y luego, el mencionado autor valenciano aboga porque el Derecho del Trabajo deje de centrarse en el contrato de trabajo para pasar a poner el foco sobre “la persona que trabaja” y, desde una “interpretación finalista del concepto de trabajador” que incluya a todos aquellos prestadores personales de servicios que carecen de poder de negociación frente a los beneficiarios de sus tareas, propone un “nuevo ámbito de aplicación de Derecho del Trabajo que comprenda toda prestación personal de servicios”⁴⁰.

³⁹ PASQUIER, Thomas, “Las categorías del derecho social puestas a prueba por la *neolengua* digital: el caso de los trabajadores de plataformas”, en CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires, 2020 (en proceso de edición).

⁴⁰ TODOLÍ SIGNES, Adrián, “Las plataformas digitales y el concepto de trabajador en España”, CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires, 2020 (en proceso de edición), con cita de FREEDLAND, Mark y KONTOURIS, Nicola L., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, 2011.

Ya en trabajos anteriores, Todolí Signes había señalado la inconveniencia de dejar librada al arbitrio judicial la decisión acerca del encaje de esta nueva forma de prestación de servicios dentro de concepto tradicional de trabajo subordinado, en tanto conduce a la aplicación de toda la normativa laboral en bloque, cuyas prescripciones pueden resultar incompatibles con la nueva especie de negocio e, incluso, perjudiciales para el trabajador. Por ello, el profesor de la Universidad de Valencia postula el diseño de una nueva protección para el nuevo modelo de relación laboral, que permita interpretar el contrato de trabajo de manera tal que encuentren recepción en él trabajadores *cuasi-independientes*, lo cual no significa que la protección otorgada por el legislador deba ser de las mismas características que la tradicional. El mismo autor explica que algunas protecciones laborales existentes no parece posible que se adapten completamente a los nuevos modelos de negocio o a las nuevas formas de prestación de servicios, y menciona como ejemplo la flexibilidad horaria para el trabajador, que es una de sus características principales, así como la posibilidad de elegir, el mismo, cuándo trabajar. En definitiva -propone Todolí-, la necesaria protección de quienes trabajan a través de plataformas debe darse mediante la legislación, que tutele al trabajador pero a la vez tenga en cuenta las particularidades y necesidades del nuevo modelo productivo. El cambio legislativo, por otra parte, impediría o dificultaría que se aplicaran sanciones a la industria emergente por las actuaciones realizadas en materia laboral con anterioridad al dictado del nuevo régimen especial, dado que al incluir a los trabajadores cuasi-independientes en un nuevo tipo de contrato de trabajo se estaría implícitamente convalidando su exclusión de la figura hasta ese momento⁴¹.

Perulli, por su parte, cuestiona la inadecuación del sistema binario de clasificación del trabajo como autónomo o subordinado y critica las “posturas extremas” a las cuales conduce dicho sistema en el plano teórico, que el autor encuentra luego traducidas en inoperancia o ineffectividad en la dimensión práctica o socioeconómica. De un lado, Perulli sitúa a un sector

⁴¹ TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era...*, cit., pp. 58/63.

de la doctrina predispuesto a ver en la fenomenología de la economía digital “la última paradoja de la precariedad generada por el neoliberalismo” en la que el aprovechamiento de la tecnología expresa “el máximo potencial de deshumanización y mercantilización del trabajo”. Esa visión del *statu quo* lleva a los sostenedores de esta postura a una reacción defensiva que, en una suerte de “reflejo condicionado”, encuentra como única respuesta posible desde la disciplina iuslaboral, en tren de la calificación jurídica del trabajo en plataformas, la activación a toda costa de las tutelas del trabajo subordinado *standard*. Este propósito, asaz bienintencionado -según la mirada de Perulli- choca con las dificultades derivadas de la pretensión de “abarcar la compleja y variada fenomenología del trabajo organizado por aplicaciones dentro de la categoría del trabajo subordinado”, con el problema adicional que puede derivar de “la calidad de las tutelas que pueden otorgarse en caso de una recalificación judicial de los prestadores como trabajadores asalariados”; recalificación que, según este autor, puede dar lugar a una victoria pírrica en aquellos sistemas en los que el estatuto protector del trabajador subordinado puede resultar vaciado de hecho a causa, por ejemplo, de contratos de “cero horas”⁴², en la medida de que el empleador no se encuentre obligado a garantizar un tiempo mínimo de trabajo remunerado. Es decir, que la naturaleza intermitente, discontinua y eventual del servicio constituye un obstáculo para acceder a los derechos sociales, como v.gr., la licencia por maternidad, las vacaciones y, en general,

⁴² Simon Deakin y Gillian Morris sugieren que los contratos de horas cero abarcan todos los casos en los que “el empleador se niega inequívocamente a comprometerse por adelantado para ofrecer cualquier cantidad determinada de trabajo disponible”. Por su parte, Mark Freedland y Nicola Kountouris se refieren a “arreglos” o acuerdos laborales en los que el trabajador tiene una relación personal de trabajo con una entidad empleadora para la cual no hay horas fijas o garantizadas de trabajo remunerado. Estos acuerdos son caracterizados de manera variada, como trabajo “a la llamada” (*on-call*), “intermitente” o “a la demanda” (*on-demand*), o en ocasiones denominados “contratos de cero horas”. Otros autores, como Hugh Collins, Keith Ewing y Aileen McColgan, hacen una distinción entre el contrato de cero horas, en el cual “el empleado promete estar listo y disponible para trabajar, pero el empleador simplemente promete pagar por el tiempo realmente trabajado de acuerdo con los requisitos que él mismo fija”, y los “arreglos para el trabajo informal”, donde, nuevamente, “el empleador no promete ofrecer cualquier trabajo, pero igualmente, en este caso, el empleado tampoco promete estar disponible cuando sea necesario”. Citados por ADAMS, Abi; FREEDLAND, Mark; and PRASSL, Jeremías, “The Zero-Hours Contract: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?”, *Working Paper Draft Summer 2014*, p. 6.

el conjunto de derechos relacionados con el *status* de trabajador inserto en una relación contractual de cierta duración. Por lo tanto -sintetiza Perulli-, el resultado de esa estrategia de reconducción a la subordinación puede ser, en términos de protección, muy limitado, cuando no un fracaso⁴³. Es más apropiado -añade el mismo autor- preocuparse porque los trabajadores de plataformas, aunque formalmente autónomos, dejen de estar expuestos a recibir una remuneración totalmente inadecuada en relación con el servicio prestado, a permanecer excluidos de las protecciones de seguridad y salud ocupacional o a estar sujetos a la desvinculación por parte de la plataforma, tal vez sin siquiera la mínima cautela del preaviso, y a no tener acceso a los derechos sindicales⁴⁴.

A tal enfoque, Perulli contrapone una perspectiva diferente, liberada de las técnicas de protección habituales y sus efectos, que está siendo cultivada hoy en día como un terreno experimental de técnicas de protección del trabajo transmitidas tanto por la jurisprudencia como, *de iure condendo*, por el legislador. En esta perspectiva metodológica se subraya la inadecuación del sistema de calificación binaria, proponiéndose el paso de una lógica reguladora basada en la idea de “fronteras entre categorías” a una “regulación por umbrales” que atraviesan a estas. Esta técnica, que denomina de la *modulación de las tutelas por umbrales*, se utiliza pragmáticamente en todos los casos en que las protecciones de carácter laboral, lejos de permanecer confinadas en el estrecho marco del trabajo subordinado (identificado como tal esencialmente a partir de las nociones de control y heterodirección de la prestación), se aplican total o parcialmente a situaciones híbridas entre subordinación y autonomía. El reconocido profesor de la Universidad Ca’Foscari de Venecia asume que esta solución propuesta se enmarca en la tendencia a la “proliferación de categorías intermedias”, que responde precisamente -como él mismo aclara- a los requerimientos de un sistema productivo en constante evolución, capaz de crear figuras profesionales híbridas que se mueven en los mercados de

⁴³ PERULLI, “Capitalismo delle...”, cit., pp. 124/126.

⁴⁴ PERULLI, op. cit., p. 123.

trabajo sin un lugar fijo en los compartimentos sociales típicos de subordinación o autonomía⁴⁵. Por lo demás, el citado autor sentencia que “los trabajadores de plataformas constituyen un conjunto heterogéneo, respecto del cual no es razonable plantear soluciones uniformes”⁴⁶.

Las opiniones sintetizadas en los párrafos precedentes permiten acordar en que “un sistema jurídico laboral racional y equitativo, moldeado con valores de justicia social, no debe conformarse con poseer categorías dogmáticas, cualesquiera sean, consolidadas y en grado de reconducir la realidad social a los rígidos compartimientos del sistema tipológico, sino debe más bien preocuparse de proporcionar respuestas de regulación que eviten, en el funcionamiento del proceso de calificación, la atribución de *hipertutelas*, por un lado, y de tutela escasa o nula por el otro, si el trabajador (en este caso, digital) exterioriza una necesidad de protección social”. Es decir, si en hipótesis los repartidores de *delivery* o los choferes de Uber son calificados formalmente como trabajadores autónomos o eventualmente parasubordinados o autónomos dependientes, en base a categorías vigentes (por qué no sujetos al poder de dirección y libres de aceptar o no los encargos), poco interesa relevar la validez perdurable de las categorías normativas, obviamente capaces de calificar, en un sentido o en otro, esas relaciones⁴⁷. Lo que Perulli propone como “posible solución” al problema de la calificación de los trabajadores de plataformas, a la vez idónea para restaurar la racionalidad axiológica del Derecho del Trabajo en la era digital, es la valorización del instituto de la *dependencia económica*, capaz de extender selectivamente protecciones a las relaciones de trabajo no subordinado, ya sea a través de la creación de figuras intermedias (como lo hicieron el legislador y la justicia británicos con la categoría de “*worker*”⁴⁸), ya sea mediante la previsión pura y simple, dentro de las categorías

⁴⁵ PERULLI, op. cit., pp. 126/128.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ PERULLI, op. cit., pp. 122/123.

⁴⁸ La figura del “*worker*” es más amplia que la de “*employee*”, en el sentido de la *Employment Rights Act*, que garantiza a aquel solo en parte la aplicación de la legislación laboral, con particular referencia a algunas materias como salario mínimo, licencias y límites al tiempo de trabajo. Vid. PERULLI, cit., p. 141.

existentes, de vías subjetivas reservadas ante la ocurrencia de determinados requisitos⁴⁹.

En propuestas de estatutos especiales con tutelas selectivas para los distintos tipos de trabajadores autónomos-dependientes o dependientes económicamente, como las reseñadas en los párrafos superiores -sin perjuicio de los matices originales de cada una-, es reconocible cierta genealogía con elaboraciones de la doctrina europea de fines de los años noventa (del siglo XX) y principios de la década siguiente, que vienen a ser revalorizadas en la medida de que el trabajo autónomo ha multiplicado su presencia en las nuevas formas de trabajar creadas por la alta tecnología digital. Es el caso, entre otros, del informe elaborado en 1998 por un grupo de expertos coordinado por Alain Supiot para la Comisión Europea (conocido como “Informe Supiot”), que recomendó “dotar al trabajo autónomo de un verdadero estatuto profesional que garantice, en particular, protección social”, en la comprensión de que “los nuevos equilibrios entre la autonomía del trabajo y la protección sociolegal y de prestaciones en la relación laboral pueden presentarse así bajo aspectos muy diferentes y necesitar respuestas jurídicas también diferentes”⁵⁰. Otra opinión digna de mención -entre las muchas que cabría citar- es la de Carlos Palomeque, quien casi contemporáneamente observaba que “el Derecho del Trabajo no ha cumplido su función histórica del mismo modo, cualesquiera que hayan sido las circunstancias sociales envolventes, ni se ha rodeado siempre de idénticas soluciones normativas o de esquemas institucionales inmutables”, sino que “la actualización de la función legitimadora del ordenamiento laboral en territorios fronterizos a su esfera de comportamiento genuina se ha materializado [...] en las fórmulas de laboralización parcial (y de protección social consiguiente) del trabajo por cuenta propia, independiente o autónomo”⁵¹.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ Edición española: AA.VV. (Alain SUPIOT, coordinador), *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea*, Tirant lo Blanch – Universidad Carlos III de Madrid, Valencia, 1999, pp. 42 y 37.

⁵¹ Por ello, es preciso distinguir entre “la función objetiva y duradera del Derecho del Trabajo, ligada de modo permanente al conflicto social de base (y este al sistema de producción), y su

4. En síntesis...

Está claro que la expansión de la economía de plataformas, con las nuevas formas de trabajar dominadas por la tecnología avanzada que aquella trae de la mano, plantea desafíos al Derecho del Trabajo. Pero, al mismo tiempo, le ofrece a este una oportunidad para un replanteamiento general de sus institutos y categorías dogmáticas, que tal vez le permita superar las dificultades derivadas de la distinción dilemática clásica entre trabajo subordinado y trabajo autónomo, que da señales de agotamiento para actuar como parámetro normativo dirigido a la protección de algunos trabajadores -según se ha dicho- sin descuidar la compatibilidad de la tutela con “la construcción de mercados eficientes y socialmente sostenibles”⁵². Pérdida de idoneidad que, seguramente, se manifiesta con mayor claridad en los casos de quienes prestan servicios personales mediante plataformas digitales.

Aunque los trabajadores que ejecutan microtarefas no son los únicos necesitados de la tutela que puede brindar el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social más allá del contrato de trabajo. En Argentina, profesionales como los médicos que se encuentran en situación de dependencia económica de hospitales o empresas de seguro de salud, parecen estar requiriendo un estatuto específico que les asegure un determinado umbral de derechos. Dadas las condiciones de precariedad que enmarcan la prestación de servicios de estos profesionales altamente calificados, la solución que acaba de insinuarse resulta preferible al padecimiento de la precariedad durante el desarrollo de la relación con la

contenido institucional (el modo de realizar dicha función), que se subordina naturalmente a las contingencias histórico-políticas y las cambiantes exigencias de la evolución del sistema productivo, interpretando así variablemente el equilibrio estructural que lo sustenta”. Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos, “La función y la refundación del Derecho del Trabajo”, publicado originalmente en *Relaciones Laborales*, 2000, núm. 13, pp. 21/31, recopilado en *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*, Salamanca, 2004, pp. 47 y 38/39.

⁵² DAGNINO, Emanuele, “*Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*”, *Labour & Law Issues*, vol. 1, n° 2, 2015, p. 103.

empresa de salud, para intentar hacer valer tardíamente la protección y los derechos de los que se vieron privados mediante un resarcimiento económico reclamado una vez que el vínculo se ha roto, en el todo o nada de un azaroso resultado judicial que los incluya en la Ley de Contrato de Trabajo o convalide la exclusión que soportaron en la práctica. Esto último, con altas probabilidades de ocurrir, dadas las recientes sentencias de la Corte Suprema que les han negado a los médicos la protección del régimen laboral general⁵³.

El Derecho del Trabajo, como rama de la ciencia jurídica y como ordenamiento normativo aplicado al trabajo, tendrá que plantearse, dentro de cada país, la apuesta por la elaboración de estatutos protectores de los trabajadores semiautónomos o económicamente dependientes, ya sea que presten servicios mediante plataformas digitales o no, prescindiendo de la calificación o categorización de sus relaciones como autónomas o subordinadas, de modo que se les reconozcan legalmente los derechos indispensables para su desempeño y su ulterior jubilación, o continuar dejando librada a los jueces la decisión sobre su inclusión/exclusión total en la normativa laboral. Estatutos que deberían reconocer u otorgar, mínimamente, los derechos de: libertad sindical, protección contra la discriminación, retribución justa, licencias remuneradas, salvaguarda de la salud y la seguridad en el trabajo, previsión social y acceso a la jurisdicción laboral, por mencionar solo a los imprescindibles.

En el caso del legislador argentino se trata simplemente de atender la orden de protección a las *diversas formas* de trabajo que le imparte el artículo 14 bis de la Constitución, ante la cual la mencionada calificación del vínculo contractual de aquellas formas de trabajo como autónomo o dependiente, tanto por vía legal como jurisprudencial o doctrinal, es irrelevante.

⁵³ CSJN, “Cairone, Mirta Grise1da y otros c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/despido”, de 19/02/2015 [CSJ 1468/2011 (47-C)]; *ídem*, “Rica, Carlos Martin el Hospital Alemán y otros s/despido”, de 24/04/2018 [CSJ 9/2014 (50-RI/CS1)]; e *ídem*, “Zechner, Evelina Margarita c/Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/despido”, de 5/11/2019 [CSJ 156/2011 (47-Z)/CS].

Bibliografía

- ACKERMAN, M. (2016). *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*, segunda edición revisada, ampliada y actualizada, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.
- ADAMS, A., FREEDLAND, M. y PRASSL, J. (2014). “*The Zero-Hours Contract: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*”, *Working Paper Draft Summer 2014*.
- AUVERGNON, P. (2016). “Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n° 6, dic. 2016.
- CAGNIN, V. (2018). “*Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine*”, en PERULLI, A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Università Ca’Foscari Venezia – Dipartimento di Economia, *Collana del Centro studi giuridici*, n° 14, Nuova serie, Wolters Kluwer – CEDAM, Milano.
- CAPARRÓS, F. (2020) (en proceso de edición). “La dependencia en la economía de plataformas”, en CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires.
- CASTELLS, M. (2005). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, sexta edición en español, Siglo XXI Editores, México, Vol. 1 – *La sociedad red*.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2017). “Las transformaciones de las relaciones laborales ante el impacto de la digitalización de la economía”, en *Temas Laborales*, núm. 138/2017.
- DAGNINO, E. (2015). “*Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*”, *Labour & Law Issues*, vol. 1, n° 2.
- FORLIVESI, M. (2018). “Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione”, en *Labour & Law Issues*, vol. 4, n° 1.

- FREEDLAND, M. y KONTOURIS, N. (2011). *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford.
- GAUTHIER, G. (2016). “Economía compartida, ‘crowdworking’ y Derecho del Trabajo”, en GAUTHIER, G. (coordinador), *Disrupción, economía compartida y Derecho. Enfoque jurídico multidisciplinario*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- GAUTHIER, G. (2020) (en proceso de edición). “El trabajo organizado por plataformas en Uruguay”, en CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor O. (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires.
- GOLDIN, A. (1996). “El concepto de dependencia laboral y las transformaciones productivas”, en *Relaciones Laborales*, Madrid, Año 12, N° 3, febrero de 1996.
- GOLDIN, A. (2014). *El Derecho del Trabajo. Concepto, instituciones y tendencias*, EDIAR, Buenos Aires.
- LITTERIO, L., “Trabajadores ‘plataforma-dependientes’: el caso Uber y Cabify”, en revista *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires.
- LITTERIO, L. (2019). “Trabajadores ‘plataforma-dependientes’: El caso de Rappi, Glovo y PedidosYa”, en revista *La Ley* (diario), Año LXXXIII, N° 54, Tomo 2019-B, miércoles 20 de marzo de 2019.
- LOFFREDO, A. y TUFO, M. (2020) (en proceso de edición). “¿Qué protecciones para el trabajo en la era de la digitalización de la economía”, en CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires.
- OIT (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. (2000). “La función y la refundación del Derecho del Trabajo”, en *Relaciones Laborales*, núm. 13.
- PASQUIER, T. (2020) (en proceso de edición). “Las categorías del derecho social puestas a prueba por la *neolengua* digital: el caso de los trabajadores de plataformas”, en CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar

- (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires.
- PERULLI, A. (2018). “Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?”, en PERULLI, A. (a cura di), *Lavoro autónomo e capitalismo delle piattaforme*, Università Ca’Foscari Venezia – Dipartimento di Economia. *Collana del Centro studi giuridici*, nº 14, Wolters Kluwer – CEDAM, Milano.
- RASO DELGUE, J. (2017). “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ADAPT University Press, Vol. 5, Nº 1, enero-marzo de 2017.
- ROCELLA, M. (2008). “Lavoro subordinato e lavoro autónomo, oggi”, en *I working papers Centro studi de Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”*, It 65-2008.
- SUPIOT, A. (2007). *Homo Juridicus*, traducción de Silvio Mattoni, edición en español de Siglo XXI Editores, Buenos Aires.
- SUPIOT, A. (coordinador) (1999). *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea*, Tirant lo Blanch – Universidad Carlos III de Madrid, Valencia.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2020) (en proceso de edición). “Las plataformas digitales y el concepto de trabajador en España”, CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires.
- TRIBUZIO, J. (2020) (en proceso de edición). “La organización y representación sindical de quienes prestan servicios en favor de plataformas digitales”, en CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar (coordinadores), *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR, Buenos Aires.

TRILLO PÁRRAGA, F., “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, en *Revista de Derecho Social*, nº 76, Albacete.

VALDÉS ALONSO, A. (2000). “El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 26.

Recursos electrónicos

ALLANO, S. y HAUTCOEUR, P. (2015). «*La ‘révolution’ numérique, une révolution industrielle ?*», *France Stratégie*. Disponible en <https://www.strategie.gouv.fr/debats/revolution-numerique-une-revolution-industrielle>.

GINÈS, A. (2018). “Nuevas formas de trabajo en plataformas digitales”, en diario *El País*, Madrid, 1/12/2018. Disponible en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/09/28/idearium/1538148949_174801.html.

GINÈS, A. (2016). “Plataformas de crowdeployment virtual ¿Nuevas formas de trabajo o la generalización del falso trabajo autónomo?”, Proyecto realizado con la Ayuda Fundación BBVA a Investigadores y Creadores Culturales 2016. Disponible en https://www.google.com/search?q=Gin%C3%A9s+i+Fabrellas+Plataformas+de+crowdeployment+virtual+%C2%BFNuevas+formas+de+trabajo+o+la+generalizaci%C3%B3n+del+falso+trabajo+aut%C3%B3nomo%3F+pdf&rlz=1C1OKWM_esAR878AR878&oq=Gin%C3%A9s+i+Fabrellas+Plataformas+de+crowdeployment+virtual+%C2%BFNuevas+formas+de+trabajo+o+la+generalizaci%C3%B3n+del+falso+trabajo+aut%C3%B3nomo%3F+pdf&aqs=chrome..69i57j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8.

KIRCHDORFER, D. (2019). “La revolución digital. Cambios en el mercado laboral”, *Eurobabble*. Disponible en <https://eurobabble.eu/es/2019/02/28/digital-revolution-labour-market-shifts/>.

LARHER, Y. (2017). *Les relations numériques de travail* (tesis), Université Paris II, 31 de mayo de 2017. Disponible en <https://www.u-paris2.fr/fr/recherche/soutenances-de-theses/les-relations-numeriques-de-travail>.

VALDÉS ALONSO, A. (2008). “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la ley 20/2007: apuntes para un debate”, en *RevEsCo – Revista de Estudios Cooperativos*, Nº 96, Tercer cuatrimestre 2008. Disponible en <http://webs.ucm.es/info/revesco/>.