

XXIII JORNADAS RIOPLATENSES (UBA)

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

21 y 22 de agosto de 2026

Salón Azul - Facultad de Derecho - UBA

¿Autonomía o precarización? El impacto de la Ley N° 27.802 en los trabajadores de plataformas digitales”.

Por Hernán Daniel Fernández (1)

Resumen de Conclusiones:

La globalización y las TIC transformaron el modelo productivo tradicional de la Ley N° 20.744, migrando del control físico fordista a la gestión algorítmica y virtual de las plataformas digitales. Esta evolución desdibujó la subordinación jurídica clásica mediante sistemas de geolocalización y reputación, generando intensos debates sobre la naturaleza de estos nuevos vínculos. Aunque la Ley N° 27.802 excluyó formalmente a estos prestadores independientes en Argentina, el Convenio N° 193 de la O.I.T. (2026) fijó un nuevo piso internacional de derechos fundamentales para el sector. Ante este escenario que vulnera garantías mínimas, la dependencia económica subsiste, por lo que los operadores jurídicos deben aplicar el principio de primacía de la realidad para resolver el encuadre laboral.

Palabras clave: Subordinación jurídica - Plataformas digitales - Gestión algorítmica - Ley N° 20.744 - Ley N° 27.802 - Convenio N° 193 O.I.T. - Dependencia económica - Primacía de la realidad.

(1) Abogado por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Diplomado en Introducción a los Estudios de Géneros y Feminismos desde una perspectiva de Derechos Humanos por la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). Maestrando en Derecho del Trabajo por la Universidad Católica Argentina (UCA), con tesis presentada y en etapa de evaluación. Docente por Concurso Público (UBA). Tramo de Capacitación Docente para Nivel Medio (IAPE), Miembro del Instituto de Derecho Laboral del Colegio Público de la Abogacía de Lomas de Zamora (CALZ).

1. Introducción

La justicia alcanza a todas las personas en la totalidad de las relaciones sociales; sin embargo, según el tipo de actividad a juzgar, los parámetros aplicados generan consecuencias disímiles. Así, en materia penal, se advierte la posibilidad de imponer penas con efecto punitivo y con pretensión de resocialización del autor del delito. En el ámbito civil, en cambio, se destaca la aplicación del principio de buena fe en todos los contratos que se celebren.

Por su parte, el derecho del trabajo se estructura sobre la base de los principios protectorio y de justicia social. En virtud de estos, el trabajador debe gozar de estándares mínimos de protección como consecuencia de poner a disposición de otro su tiempo, su fuerza de trabajo y su integridad física. Esta tutela tiene la finalidad primordial de resguardar a la parte que busca obtener los recursos económicos indispensables para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.

Por lo tanto, resulta claro que quien pone a disposición de un tercero su fuerza de trabajo lo hace en búsqueda de satisfacer una necesidad económica, dado que la escasez de recursos materiales e inmateriales condiciona el diseño de su proyecto de vida.

Bajo esta premisa, la diferencia esencial entre la persona que labora en relación de dependencia y quien lo hace por cuenta propia radica, precisamente, en el factor económico. Si bien este elemento juega un papel fundamental en todas las relaciones interpersonales, cobra mayor relevancia en el derecho laboral. Por consiguiente, esta rama jurídica se ha caracterizado desde sus orígenes por brindar una tutela especial, a través de normas de orden público, a quienes trabajan en relación de subordinación a cambio de una remuneración.

En consecuencia, puede afirmarse que el Derecho del Trabajo Clásico es una rama jurídica que nació para brindar respuesta a la problemática generada a partir de la prestación masiva y retribuida de trabajo dependiente.

Pensemos, por ejemplo, en un trabajador industrial que se incorpora a una organización ajena y lleva a cabo su prestación de tareas dentro de un establecimiento fabril propiedad de su empleador. Este sujeto se encuentra unido a aquel a través de una relación de subordinación, cumpliendo una jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales -conforme lo establece el artículo 1° de la Ley de Jornada de Trabajo N° 11.544-. Asimismo, su actividad es dirigida y controlada por el dador de trabajo o a través de mandos intermedios, bajo un esquema regido por la triple ajenidad -a los riesgos, a los frutos y a la organización de la empresa- y percibiendo a cambio una remuneración.

En el presente trabajo se propone efectuar un análisis del régimen legal aplicable a los trabajadores de plataformas digitales en la Argentina, a la luz de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Se colocará especial énfasis en el artículo 21 del citado cuerpo normativo, con el objetivo de fortalecer el principio protectorio de raigambre constitucional consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. De este modo, se busca adecuar dicho principio a las realidades concretas que presenta el trabajo gestionado a través de plataformas digitales -derivado de las nuevas formas de organización productiva- para hallar soluciones justas e idóneas ante estas nuevas circunstancias

2. Antecedentes

La subordinación laboral ha sido el requisito fundamental para determinar la existencia de una relación de dependencia. Esta noción no se encuentra definida explícitamente en el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 -el cual instituye el concepto de contrato de trabajo-, sino que constituye una construcción doctrinaria y jurisprudencial. Asimismo, se ha señalado que la dependencia laboral presenta tres facetas claramente diferenciadas: la jurídica, la técnica y la económica. La primera de ellas es considerada imprescindible al momento de determinar la existencia de un vínculo dependiente, toda vez que para configurarse esa relación de subordinación se requiere la incorporación del trabajador a una organización ajena, característica esencial de la dependencia jurídica. Históricamente, la subordinación laboral -cuyo perfil sobresaliente es la faceta jurídica- ha operado como el factor inclusivo o excluyente del carácter dependiente de las relaciones de trabajo.

Esta estructura tradicional se mantuvo estable hasta el advenimiento de la globalización a fines del siglo XX. Si bien los antecedentes de la integración económica internacional se remontan a las transformaciones tecnológicas e industriales iniciadas en Gran Bretaña a mediados del siglo XVIII, el fenómeno globalizador contemporáneo consolidó una profunda metamorfosis económica y social. (2) Este proceso dio lugar a la aparición de nuevas formas de organización empresarial y a la creación de conglomerados transnacionales con capacidad de operar en mercados interconectados.

En este escenario, las empresas transnacionales buscaron abaratar sus costos en el proceso de producción de bienes y servicios para competir exitosamente. Para ello, descentralizaron sus estructuras trasladando fases operativas desde sus países de origen hacia naciones en desarrollo, aprovechando así las ventajas comparativas y los menores costos de la mano de obra.

Como puede notarse, estos efectos en la esfera del derecho del trabajo tienden a favorecer a los grandes grupos económicos, los cuales disponen de alta tecnología y de la flexibilidad logística para radicar sus actividades donde existan mayores índices de vulnerabilidad social. Este fenómeno trajo consigo dos características distintivas: la fragmentación del ciclo productivo y la externalización de sus fases o actividades.

Respecto a la fragmentación, las empresas más desarrolladas conservan en sus países de origen las actividades de comercialización, diseño e investigación, dado que requieren personal de alta calificación y salarios más elevados. En contraposición, destinan a los países periféricos las tareas de producción manufacturera con base en legislaciones más flexibles, controles ambientales menos estrictos y remuneraciones reducidas.

En relación con la externalización, el rasgo fundamental de la descentralización productiva radica en que un número creciente de trabajadores ya no realiza sus tareas en el seno de la empresa principal. En consecuencia, no solo se externaliza la actividad, sino también a los propios sujetos que la ejecutan.

(2) GLOBALIZACIÓN. (2026, Agosto12). En *Wikipedia*. [wikipedia.org](https://es.wikipedia.org)

La prestación de servicios se lleva a cabo, de este modo, fuera de la organización ajena tradicional. Esta mutación es trascendental porque pone en jaque a la categoría de la dependencia en su faceta jurídica, planteando un desafío normativo mayúsculo para el Derecho del Trabajo contemporáneo.

3. Causas del nacimiento de la “economía de plataformas”

Los efectos de la integración global -como se ha dicho-, sumados a la crisis del petróleo ocurrida durante la primera mitad de la década del 70, marcaron el punto final de la hegemonía del sistema fordista hasta ese momento imperante.

En ese contexto, muchos entendieron que la rigidez, la estandarización y los altos niveles de productividad que caracterizaban a dicho sistema debían ser reemplazados por nuevas técnicas de producción acordes a las necesidades del mercado y, por ende, más flexibles a los cambios en la demanda de bienes y servicios a los efectos de reducir los costos de producción.

Con motivo de lo expuesto, se abandonó el sistema fordista basado en la concentración y la verticalidad productiva para ser reemplazado por el modelo de producción japonés conocido como “toyotismo” u “ohnismo”. Este nuevo esquema, sustentado en la fragmentación de la producción, plantea un modelo orientado por la demanda, la cual pasa a determinar qué y cuánto producir.

En consecuencia, aumentó la necesidad de las grandes empresas de recurrir a plataformas informacionales para publicitar sus productos o concretar la venta de los mismos. Las redes sociales, las aplicaciones móviles (apps), los sitios web y los algoritmos predictivos invaden permanentemente a sus usuarios con publicidades o con la posibilidad de adquirir, por esos mismos medios, bienes y servicios.

De este modo, la tecnología digital procedió a desempeñar un papel determinante en el escenario actual, al punto de dar lugar a nuevas denominaciones y caracterizaciones del orden económico global -como capitalismo cognitivo o capitalismo de plataformas-. En este escenario, las tecnologías de la información y la comunicación se erigen en instrumentos primordiales de reorganización de empresas y sistemas de producción, permitiendo a los gigantescos consorcios globales fragmentarse y crear modelos avanzados de externalización productiva. Estos modelos hacen uso de herramientas digitales para facilitar a productores y consumidores el aprovechamiento rápido y a costos reducidos de una fuerza laboral externa y prácticamente inagotable. (3)

Por tal motivo, en la actualidad, las empresas de plataformas digitales comenzaron a adueñarse del mercado de trabajo, convirtiéndose así en la nueva modalidad de organización empresarial.

(3) GARCÍA, Héctor Omar, El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿autónomo, dependiente o ambos a la vez?, Revista Jurídica del Trabajo, págs. 93-94.

Entre sus características principales, aglutinan a trabajadores que prestan sus tareas con horarios flexibles sin necesidad de incorporarse a organizaciones de trabajo ajenas, lo que puso en jaque al instituto de la dependencia o subordinación laboral como “llave maestra” para determinar la existencia o no de una relación dependiente.

Ello ha impulsado a la doctrina y a la jurisprudencia -tanto a nivel nacional como internacional- a señalar que los trabajadores de plataformas, a raíz de las notas distintivas de esta nueva modalidad contractual, quedan frecuentemente desprovistos de la protección del derecho del trabajo. De este modo, se desvirtúa la finalidad tuitiva de la materia y el mandato fundamental consagrado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

4. Análisis de las respuestas que nos brinda la L.C.T.

El pasado 6 de marzo entró en vigencia -tras su publicación en el Boletín Oficial- la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 que ha modificado aspectos estructurales de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

En lo que atañe a este trabajo, incorporó por primera vez en la legislación de nuestro país, un régimen específico aplicable a los servicios de entrega de productos a domicilio y de envíos o mensajería y al transporte urbano de pasajeros que operan a través de plataformas digitales.

Antes de la precitada reforma, la actividad gestionada mediante estas plataformas había sido objeto de múltiples debates jurídicos y diversas interpretaciones en la doctrina y la jurisprudencia laboral a nivel local e internacional, especialmente en torno a la naturaleza jurídica del vínculo entre las plataformas digitales y quienes prestan sus servicios, centrando su análisis en los elementos típicos de la relación laboral como la subordinación jurídica, técnica y económica.

Por lo que, la ausencia de un marco normativo específico, generaba así un escenario de incertidumbre jurídica no sólo a los trabajadores de plataformas digitales en cuanto al desconocimiento de la caracterización de su vínculo con esas empresas sino también a los operadores jurídicos que debían brindar respuesta a aquellos casos grises o dudosos sometidos a su evaluación.

La nueva normativa pretende establecer reglas específicas para los trabajadores de plataformas digitales, al reconocer expresamente la independencia de esos prestadores de servicios y regular los aspectos principales de su funcionamiento dentro del marco la denominada economía de plataformas.

Ello es así, dado que el artículo 2° de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 modificó el ámbito de aplicación establecido por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, al consagrar lo siguiente: “... Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: ...f. A los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica...”.

Por ello, el Título XII de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 (artículos 119 a 128) establece un Régimen específico destinado a regular los “Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas”.

Conforme al artículo 119 del mencionado cuerpo legal, ese régimen tiene por objeto promover el desarrollo de la economía de plataformas tecnológicas en el país, asegurando al mismo tiempo la independencia de los trabajadores que prestan servicios a través de dichas aplicaciones.

La normativa define en su artículo 120, qué debe entenderse por servicio de reparto a través de plataformas tecnológicas, servicio de movilidad de personas a través de plataformas tecnológicas, prestador independiente de plataformas tecnológicas, contrato de prestación del servicio de reparto a través de plataformas tecnológicas y plataforma tecnológica.

El artículo 121 garantiza la libertad de conexión del prestador independiente del servicio de movilidad de personas y reparto a la plataforma, añadiendo que el mismo será libre de conectarse a cualquiera de las plataformas -a través de sus respectivas aplicaciones- en los horarios y por el tiempo que considere conveniente. A la vez, que se otorga al prestador independiente la posibilidad de aceptar y/o rechazar solicitudes de reparto o viaje según su conveniencia.

En cuanto al ámbito de aplicación, el artículo 122 consagra que este régimen se aplicará en todo el territorio del país, en lo que atañe a las relaciones que se establezcan entre las plataformas tecnológicas y los prestadores de servicios independientes.

4.1. Tratamiento de las notas típicas de un contrato de trabajo:

Tal como hemos señalado en el punto anterior, la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 introdujo cambios sustanciales en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.774.

En lo que respecta a este punto, el artículo 11 de la nueva Ley ha sustituido la norma contenida en el artículo 21 de la Ley Laboral, que actualmente dispone lo siguiente: “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona humana se obligue a prestar servicios en favor de otra persona y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales”.

De su lectura se desprenden, una serie de requisitos típicos del contrato de trabajo, es decir, un conjunto de elementos tipificantes que ayudan a determinar la existencia de una verdadera relación de trabajo o, por el contrario, si se trata de un vínculo marcado por la autonomía.

A continuación, nos ocuparemos de desarrollar específicamente a cada uno de ellos:

4.1.1. Trabajo realizado en forma personal e infungible

A los fines de describir el alcance de este requisito típico del contrato de trabajo, es preciso efectuar un juego armónico de los artículos 2° -modificatorio del artículo 4° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744- y 11 -que sustituyó al artículo 21 de la L.C.T. y fue anteriormente transcripto- de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 y artículo 37 de la L.C.T.

El Artículo 2° de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, consagra:

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del ser humano en sí en el marco de una relación de intercambio y un fin económico disciplinado por esta ley”.

Por su parte, el Artículo 37 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, prescribe:

“El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo”.

De las precitadas disposiciones, se desprende que el trabajador debe efectuar la prestación de servicios por sí mismo, siendo imposible delegar su cumplimiento en otra persona o sustituirse por un tercero.

En el caso de los trabajadores de plataformas digitales, este requisito se encuentra perfectamente acreditado dado que, de los términos y condiciones que figuran en el contrato de adhesión que suscriben los prestadores de servicios, surge que la cuenta que se le asigna a cada trabajador para llevar adelante su prestación de tareas es personal, única e intransferible, y sólo se puede tener una cuenta.

Lo que denota el carácter intuitu personae de la actividad llevada a cabo a través de plataformas digitales dado que, sus prestadores de servicios, son contratados por su idoneidad y su presencia específica al momento de realizar la tarea.

4.1.2. La prestación de servicios en favor de otro (régimen de ajenidad)

Para efectuar un adecuado desarrollo de este punto, resulta sustancial la transcripción de los Artículos que se detallan a continuación:

El artículo 5° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, señala:

“A los fines de esta ley, se entiende como “empresa la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama “empresario a quien dirige la prestación la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la “empresa”.

Por su parte, el artículo 25 de la L.C.T., dispone:

“Se considera “trabajador”, a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 -sustituido por el artículo 11 de la Ley N° 27.802- y 22 -sustituido por el artículo 12 de la Ley 27.802- de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”.

Por último, el artículo 14 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 -que sustituyó al artículo 26 de la L.C.T., establece lo siguiente:

“Se considera empleador a la persona humana o jurídica, o conjunto de ellas aún sin personalidad jurídica propia, que, a los fines de desempeñarse bajo su dependencia, requiera los servicios de un trabajador”.

Se considera entonces, qué lejos de officiar como intermediaria entre la oferta y la demanda, las plataformas digitales se constituyen como verdaderos empleadores debido a que, son propietarias o titulares de la aplicación web (bien inmaterial o intangible sumamente oneroso), para la que prestan servicios sus trabajadores. Siendo, a su vez, quienes organizan y dirigen la actividad que efectúan esos prestadores de servicios mediante el algoritmo creado y diseñado por ellas.

Por lo que, dichas empresas se apropian de los frutos del trabajo ajeno a cambio de una remuneración, como consecuencia que quienes prestan servicios, no cuentan con los recursos económicos necesarios para ser gestores de un emprendimiento propio.

4.1.3. La asunción de riesgos por parte de la empresa

Se entiende que, más del carácter dependiente o autónomo que pueda asignarse al vínculo establecido entre plataformas digitales y sus prestadores de servicios, existe la obligación por parte de dichas empresas de proteger la salud psicofísica de aquéllos. Máxime, teniendo en cuenta, qué conforme a las nuevas modalidades de contratación laboral, los espacios públicos se han convertido en el lugar de prestación de servicios de esos trabajadores con los riesgos que dicha situación pudiese ocasionar.

4.1.4. La dependencia laboral: una categoría cuestionada:

Aquí es dable aclarar, que no existe en el ordenamiento laboral argentino una definición de la dependencia laboral.

El legislador sí definió el contrato de trabajo en el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 -sustituido por el artículo 11 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802- y señaló a la dependencia como uno de sus elementos característicos como así también la incluyó al definir en el artículo 22 de la Ley Laboral la relación de trabajo -sustituido por el artículo 12 de la nueva Ley.

Por lo que, la doctrina y la jurisprudencia delinearon un concepto de dependencia laboral que reconoce distintas facetas que contribuyen a su caracterización:

4.1.4.1. La dependencia jurídica

Se configura cuando un trabajador, en forma voluntaria, compromete personalmente su prestación a partir de la incorporación a una empresa ajena. Ello es lo que define la existencia de la relación dependiente. Además, se considera fundamental resaltar la facultad que posee el empleador de ordenar y de adecuar las prestaciones concretas del trabajador a los fines de la empresa y a la obligación de éste de aceptar el ejercicio de dicha facultad, en tanto no se aparte de los términos del contrato y demás normas jurídicas aplicables en la materia.

4.1.4.2. La dependencia económica

Se trata de la enajenación de la energía de trabajo a disposición de otro, el que tiene la obligación de abonar la remuneración por la contraprestación o su promesa; consiste en la puesta a disposición a favor de otro.

4.1.4.3. La dependencia técnica

Esta cualidad no es más que una manifestación posible de la primera faceta mencionada y que, se refiere a la facultad que tiene el empleador de señalarle al trabajador dependiente de qué modo realizar el trabajo, a los efectos de que el mismo sea útil dentro de la organización empresarial.

Por otra parte, cabe agregar que la dependencia técnica puede no estar presente cuando el trabajador es a su vez un prestador de servicios con alta calificación personal (por ejemplo, en el supuesto de un médico que trabaja en un hospital que, a pesar de que fuese dependiente, no estaría sujeto a las indicaciones de su empleador acerca de cómo efectuar la tarea de su ciencia o arte profesional).

Resulta imprescindible destacar el papel fundamental que tradicionalmente ejerció la categoría de la dependencia, sobre todo en su faz jurídica, dado que funcionaba como clasificador inclusivo/excluyente del ámbito de protección del derecho del trabajo, de acuerdo con los diferentes matices que presentaban las relaciones laborales sometidas al análisis de los operadores jurídicos. (4)

Antiguamente, se consideraba que existía una verdadera relación del trabajo cuando el trabajador (industrial) se incorporaba a una estructura empresarial u organización ajena.

Razón por la cual, las notas o caracteres típicos de la dependencia jurídica se presentaban en el Derecho Laboral tradicional sin ofrecer mayor complejidad en cuanto a su encuadre jurídico. Es decir, que sus rasgos más característicos resultaban fácilmente perceptibles.

Por lo tanto, no existía prácticamente dificultad determinar si estábamos en presencia de un trabajador dependiente o de un trabajador autónomo.

Por lo que, poder encuadrar la relación de trabajo conforme a lo prescripto por la normativa laboral, otorgaba a los trabajadores industriales el carácter dependiente de su vínculo y, consecuentemente, el derecho a gozar de salario mínimo vital y móvil, sueldo anual complementario, vacaciones pagas, cobertura ante accidentes o enfermedades profesionales, libertad sindical, beneficios de la seguridad social, entre otros.

Aun así, esta situación se ha modificado profundamente como consecuencia de las nuevas formas de organización y producción del trabajo que posibilitaron la creación de nuevas modalidades de contratación laboral.

(4) GOLDÍN, Adrián, “Las fronteras de la dependencia”. Este ensayo es la continuación de otro, publicado en esta misma revista (Relaciones Laborales, Madrid, núm. 3 del año 12, pág. 30) bajo el título “El concepto de la dependencia laboral y las transformaciones productivas”, pág. 8.

En este nuevo escenario, nos encontramos con prestadores de servicios que llevan a cabo su actividad fuera de la empresa, con la posibilidad de decidir cuándo y con qué frecuencia trabajar (flexibilidad laboral), no apareciendo la figura del empleador claramente identificable -como ocurría anteriormente- debido a que, actualmente, la actividad de las empresas de plataformas digitales es gestionada a través de un algoritmo creado y diseñado por ellas, entre otros caracteres especiales que engloban las nuevas relaciones laborales.

4.1.5. La remuneración

En el contrato de trabajo, la remuneración conforma un elemento central y la obligación más importante a cargo del empleador como consecuencia de la prestación de tareas efectuada por el trabajador.

Tan es así, que nuestra Carta Magna al enumerar los derechos individuales del trabajo en el párrafo 1º, de su artículo 14 bis, garantiza el derecho del trabajador a “...retribución justa; salario mínimo vital móvil...”, entre otros.

Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 nos brinda el concepto de remuneración en su artículo 103, que establece lo siguiente: “A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

De ese concepto, podemos extraer algunas cuestiones realmente interesantes que merecen la pena ser detalladas.

En primer lugar, se observa que dicho precepto legal hace expresa mención al salario mínimo vital como parte integrante de la remuneración, señalando que el emolumento que perciba el trabajador como consecuencia de la puesta a disposición a favor del empleador, no podrá ser inferior a ese piso mínimo salarial que establece allí el legislador.

Señala el artículo 116 de la L.C.T., que el salario mínimo vital debe ser percibido en efectivo por el trabajador, sin ser pasible de descuento en concepto de cargas de familia, y su finalidad es asegurarle alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestimenta, asistencia médica, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Sin embargo, las empresas de plataformas digitales no reconocen el derecho al salario mínimo, vital y móvil de sus prestadores de servicios, ni contemplan el pago del sueldo anual complementario. (5)

(5) LITTERIO, Liliana Hebe, La primera ley en la región sobre trabajo “a pedido” a través de plataformas, El caso Chile: un modelo a evitar, Thompson Reuters LA LEY, Miércoles 27 de julio de 2022, AÑO LXXXVI N° 159, TOMO LA LEY 2022-D, ISSN: 0024-1636 - RNPI: 5074180, pág. 108.

Incluso, los autores que sostienen el carácter autónomo del vínculo entre plataforma digital y sus prestadores de servicios señalan que no existe pago de remuneración por parte de la empresa, sino que son los trabajadores quienes deben abonar a ella una comisión por el uso de la plataforma.

A diferencia de lo que ocurría -antiguamente- con el trabajador (industrial), quien prestaba servicios a favor del empleador por un período de 8 horas diarias o 48 horas semanales -conforme lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley de Jornada de Trabajo N° 11.544/29- y percibía a cambio el pago de una remuneración.

Con respecto al trabajo gestionado a través de plataformas digitales, tanto bajo la modalidad de entrega de productos a domicilio y de envíos o mensajería o del transporte urbano de pasajeros, los prestadores de servicios perciben su salario solamente por los pedidos entregados y los viajes realizados, respectivamente.

4.1.6. La jornada de trabajo

Constituye otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Por lo que, su limitación se halla consagrada en nuestra Carta Magna en la nómina de derechos individuales del trabajo, que detalla el párrafo primero de su artículo 14 bis.

A su vez, la duración, extensión y limitación de la jornada de trabajo se encuentra regulada en la Ley N° 11.544 que, en su artículo 1°, prescribe:

“La duración del trabajo no podrá ser inferior de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal...”.

Es importante destacar que, el artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, señala que “... la distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador...”.

Ese era el marco legal, sobre el que se sustentaba el Derecho Laboral tradicional. Es decir, un trabajador (industrial) que se integraba a una estructura empresarial ajena, desempeñando una jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales y percibiendo un salario como consecuencia de su prestación de servicios a favor del empleador.

Sin embargo, a partir de las nuevas formas laborales de contratación, los trabajadores de plataformas digitales cuentan con la posibilidad de decidir cuándo y con qué frecuencia prestar tareas. Siendo éste, por lo tanto, otro de los argumentos esgrimidos por los juristas que caracterizan como autónomo el vínculo que se establece entre plataforma digital y sus prestadores de servicios.

En lo que respecta a lo enunciado anteriormente, la Ley de Modernización Laboral 27.802 en su artículo 121, garantiza la libertad de conexión del prestador independiente a la plataforma tecnológica del servicio de movilidad de personas y reparto, cuando

dispone que el trabajador “...será libre de conectarse a cualquiera de las plataformas, a través de sus respectivas aplicaciones, ofreciendo sus servicios de reparto y/o movilidad de personas durante los horarios y en el tiempo que estime convenientes...”.

Por su parte, el artículo 124 de la precitada Ley al enumerar las obligaciones de las plataformas tecnológicas, establece en su inciso 2º: “...Respetar la libertad de conexión del prestador independiente...”.

Asimismo, su artículo 126, al efectuar un detalle de los derechos de los prestadores independientes, consagra en su inciso 8º lo siguiente: “...conectarse sin tener la exigibilidad de una periodicidad o frecuencia mínima...”.

4.1.7. La nueva apariencia del empleador

Ya hemos señalado que a partir del proceso de globalización y con el posterior avance incontenible de la tecnología han ocurrido numerosas modificaciones en el Derecho del Trabajo. Lo que ha generado, la creación de nuevas modalidades de contratación laboral.

Por lo que, las plataformas digitales a través de la utilización del recurso de la tecnología se han erigido, en la actualidad, como instrumentos principales de organización del trabajo.

Razón por la cual, la figura del antiguo empleador -conforme al Derecho Laboral clásico- representada en una persona física o jurídica que llevaba adelante el control del proceso de producción por sí o a través de mandos intermedios (supervisor) y que detentaba los poderes de dirección y disciplinario que le acuerda la ley, fue sustituida por un algoritmo que fue creado y diseñado por las empresas de plataformas digitales a fin de organizar, controlar y dirigir la actividad que los trabajadores llevan adelante.

En otros términos, el empleador continúa ejerciendo dichas facultades de forma sistematizada y programada, lo que da lugar a una gestión despersonalizada y automatizada en la práctica. (6)

Como puede notarse, toda esta situación ha provocado cierta inestabilidad o un desdibujamiento en la figura del empleador tradicional. Sin embargo, las transformaciones operadas a raíz del proceso de integración global y la revolución digital, no sólo alcanzaron al dador de trabajo sino también a sus prestadores de servicios e, incluso, a la propia empresa.

Ello es así, dado que, pareciera que conforme a las nuevas modalidades laborales de contratación ya no existe la incorporación a una estructura empresarial u organización ajena por parte de los trabajadores, sino que éstos realizan su actividad fuera de ella, más precisamente, en espacios públicos.

(6) MUGNOLO, Juan Pablo - CAPARRÓS, Lucas J. - GOLCMAN, Martín F., “Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina”, Oficina de País de la OIT para Argentina, Septiembre de 2020, pág. 24.

5. El Convenio N° 193 de la O.I.T.

Finalmente, el 12 de junio pasado se aprobó en la reunión 114° de la Conferencia Internacional del Trabajo de la O.I.T, llevada en la ciudad de Ginebra (Suiza), el Convenio N° 193 sobre “El trabajo decente en la economía de plataformas”, convirtiéndose así en la primera norma de carácter internacional con fuerza vinculante que regula el trabajo en plataformas digitales.

Seguidamente, destacaremos algunos de los aspectos más importantes que presenta este Convenio:

En primer lugar, su artículo 1° define como “plataforma digital de trabajo” a toda persona jurídica o física que, por medio de tecnologías digitales y a través de sistemas automatizados de toma de decisiones, organiza el trabajo de personas a cambio de una remuneración, sin importar si el trabajo se realiza en línea o en una zona geográfica específica.

En segundo término, señala como trabajadores de plataformas a quienes fueron contratados para prestar un servicio organizado por una plataforma digital de trabajo a cambio de una remuneración e independientemente de su modalidad de contratación.

Por último, establece que remuneración o pago constituye el monto que recibe un trabajador de plataforma por el trabajo que realizó de acuerdo a la legislación nacional o los convenios colectivos de trabajo o las obligaciones contractuales. Se aclara que no formará parte de la remuneración ninguna compensación de gasto u otros costos incurridos por los trabajadores para desarrollar su tarea.

Como puede apreciarse de la norma bajo análisis, lo relevante en el trabajo de plataformas es que la manera de organizar el trabajo esté delegada en un sistema automatizado digital, sin interesar cuándo o dónde se realiza el mismo.

A su vez, el precitado dispositivo legal no distingue entre el carácter autónomo o dependiente de la relación de trabajo dado que, le asigna el estatus de “trabajador de plataformas digitales”, a toda persona que preste servicios en relación de dependencia o contratada de manera autónoma.

Por último, el trabajo gestionado a través de plataformas digitales tiene como contraprestación una remuneración y no un ingreso que abonan los usuarios de la plataforma.

Resulta fundamental mencionar que el artículo 3° del Convenio establece una serie de principios y derechos fundamentales que los Estados deben respetar, promover y hacer realidad en el ámbito de las plataformas digitales. Estos incluyen la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la no discriminación en materia de empleo y ocupación; y la garantía de entornos laborales seguros y saludables.

En materia de seguridad y salud ocupacional, el primer párrafo del artículo 4° impone a los Estados miembros la obligación de adoptar medidas para prevenir los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño derivado de la actividad laboral o que sobrevenga durante su ejecución.

Dicho precepto legal resulta de especial relevancia para el sector, dado el elevado índice de siniestralidad vial registrado en la vía pública, el cual, en numerosos casos, genera consecuencias fatales para los repartidores que operan en motos o bicicletas.

Por su parte, el artículo 5° consagra el derecho de los trabajadores de plataformas digitales a retirarse de su actividad ante un peligro grave e inminente para su vida o salud. En consecuencia, la norma establece que estos prestadores de servicios no podrán sufrir consecuencias injustificadas, asumiendo únicamente la obligación de informar el hecho a la plataforma de manera inmediata.

Se entiende que la precitada norma posee una doble finalidad. Por un lado, pretende funcionar como un mecanismo de protección de la salud de los trabajadores; por otro, busca servir como una garantía para evitar que esos prestadores de servicios sean sancionados por las empresas al enfrentarse a situaciones que pongan en peligro su vida, integridad física u otros bienes jurídicos análogos.

Es dable agregar que tales prerrogativas se aplican a la totalidad de los trabajadores, con independencia de la calificación jurídica que reciba su vínculo con la plataforma digital.

El artículo 6° es de gran relevancia jurídica, dado que prescribe la obligación de los Estados de adoptar medidas para proteger a los trabajadores de plataformas frente a situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Dicha protección abarca los actos perpetrados por terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, contratistas y proveedores.

El artículo 9° del Convenio establece la obligación de los Estados miembros de adoptar medidas orientadas a garantizar la correcta calificación jurídica de los trabajadores de plataformas digitales, determinando la existencia o inexistencia de una relación laboral de subordinación. Para ello, la norma dispone que dicha calificación debe fundarse en el principio de primacía de la realidad, atendiendo principalmente a los hechos vinculados con la ejecución de las tareas, la remuneración y las dinámicas particulares que caracterizan a este modelo de negocios.

En este sentido, el Convenio permite a los Estados miembros clasificar adecuadamente la existencia de una relación laboral, al ofrecer elementos útiles para dicha categorización. Por lo tanto, se infiere que la norma prioriza el principio de primacía de la realidad, al otorgar mayor trascendencia a los hechos materiales del vínculo por sobre las formalidades que las partes pretendan asignarle.

La norma del artículo 10 reconoce el derecho de los trabajadores a percibir su remuneración de manera puntual y a través de medios legales como consecuencia de su prestación de tareas. Esto permite a los Estados miembros instrumentar mecanismos para establecer plazos de pago específicos que eviten demoras en la percepción del salario.

Asimismo, para los trabajadores dependientes, se fija un piso salarial no inferior al salario mínimo, cuya base de cálculo excluye las propinas u otras gratificaciones. Esta disposición representa un avance significativo al vincular el monto de la remuneración a un estándar mínimo legal previsible para los prestadores de servicios.

A su vez, contribuye a evitar que las empresas de plataformas digitales utilicen las propinas o gratificaciones para sustituir parte del salario base, con el objetivo de abonar una suma menor al piso salarial fijado legalmente. De esta manera, se garantiza que el trabajador reciba íntegramente el salario mínimo legal establecido.

Tratándose de aquellos trabajadores cuya relación laboral se caracteriza por la autonomía, el Convenio faculta a los Estados miembros a extender o restringir este derecho a dichos prestadores de servicios. Ello implica la posibilidad de reconocer prerrogativas de naturaleza laboral a sujetos que, formalmente, han sido considerados independientes.

Se observa, por tanto, cómo esta norma internacional procura persuadir a los Estados miembros para que hagan extensivo a los prestadores independientes el reconocimiento de derechos que, históricamente, han correspondido en exclusividad a los trabajadores asalariados.

Asimismo, a estos últimos se les reconoce el derecho a percibir una compensación por los gastos u otros costos vinculados al desarrollo de sus tareas. En consecuencia, están habilitados para reclamar el pago o reintegro por la adquisición de elementos de protección y seguridad (tales como cascos, chalecos reflectantes o luces), por el desgaste y avería de las herramientas de trabajo (bicicletas, motos o vehículos) e, incluso, por la cobertura parcial o total de los seguros de tales bienes.

Por otra parte, el artículo 13 establece la obligación de las plataformas digitales de informar a sus prestadores de servicios y a sus organizaciones sindicales sobre el uso de los sistemas automatizados basados en algoritmos destinados a evaluar y monitorear el trabajo, así como su impacto en las condiciones laborales. Este precepto constituye uno de los componentes más relevantes de la norma, en tanto faculta a los trabajadores a acceder a los criterios de selección informática que emplean dichas empresas para la toma de decisiones respecto al ingreso, despido y asignación de tareas. En consecuencia, los prestadores de servicios dispondrán de un mecanismo de transparencia orientado a reducir la asimetría informativa y a auditar eventuales decisiones discrecionales por parte de las plataformas.

Se considera que el artículo 15 del convenio bajo análisis resulta de suma importancia, dado que consagra el derecho de los trabajadores de plataformas digitales a la protección de sus datos personales y al uso debido que debe darse a estos, de acuerdo con la finalidad para la que fueron recopilados.

Asimismo, es menester agregar que los prestadores de servicios podrán solicitar el acceso al procesamiento de sus datos personales por parte de las empresas de plataformas digitales, así como la rectificación o supresión de estos cuando lo consideren necesario.

Ello permite reservar la información respecto al desempeño de los trabajadores, así como otros datos que puedan ser utilizados de manera discriminatoria para futuras contrataciones.

Los derechos manifestados son aplicables a todos los prestadores de servicios, independientemente de la calificación que se asigne al vínculo establecido con la plataforma digital.

Destaca lo dispuesto por el artículo 17 respecto a la prohibición de suspender o desactivar cuentas por motivos discriminatorios o ilegales. Al respecto, se observa que el respeto por la dignidad de los trabajadores se erige como un pilar fundamental dentro de este nuevo esquema de contratación laboral.

Por su parte, el artículo 18 consagra que se deberán establecer medidas para que todos los prestadores de servicios puedan tener acceso de manera fácil a la información relativa a sus condiciones de empleo o contratación. Asimismo, el artículo 19 agrega que las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales se regirán principalmente por la legislación del país en el que se esté llevando a cabo la tarea, salvo que los instrumentos internacionales o los acuerdos multilaterales o bilaterales dispongan lo contrario. Lo anterior es de aplicación para todos los trabajadores del sector, independientemente de la categorización jurídica que reciba la relación de trabajo enlazada con la empresa de plataforma digital.

Para concluir, el artículo 20 resalta la protección especial de las personas migrantes y refugiadas que se desempeñan en la economía de plataformas. Allí se establece que los Estados deberán adoptar medidas orientadas a prevenir abusos en el marco de su contratación y empleo, con el fin de garantizarles una protección adecuada. (7)

6. Conclusión

Como se ha expuesto, el proceso de globalización -desarrollado entre fines del siglo XX y principios del siglo XXI-, sumado a la crisis del petróleo de la década de 1970, produjo transformaciones estructurales en la economía mundial.

El sistema fordista de producción y organización del trabajo fue sustituido por el modelo japonés, conocido como toyotismo, el cual se basa en la flexibilidad laboral y la producción fragmentada. Esta transición permitió que las grandes empresas conformaran consorcios globales que, con el objetivo de abaratar costos y expandir sus mercados, deslocalizaron su actividad productiva hacia países periféricos en busca de mano de obra de bajo costo.

Asimismo, la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) impulsó el uso de plataformas digitales como herramientas clave para la comercialización de bienes y servicios.

Por lo tanto, este escenario transformó sustancialmente las formas de contratación y alteró el paradigma de la estructura jurídico-normativa del derecho laboral clásico, a partir del surgimiento de plataformas digitales erigidas como instrumentos de generación de empleo.

(7) CONVENIO N° 193 SOBRE “EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS”, Conferencia Internacional del Trabajo (O.I.T.), 114° reunión, Ginebra, 12 de junio de 2026.

El modelo tradicional del derecho del trabajo partió de la incorporación del trabajador industrial a una organización empresarial ajena. Bajo este esquema, el dependiente cumplía una jornada legal de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, y acataba las directivas del empleador. Este último, por su parte, asumía el riesgo empresario y abonaba una contraprestación dineraria como retribución por las tareas prestadas.

Además, el proceso productivo era controlado en su totalidad por el dador de trabajo o por mandos intermedios -como los supervisores-, quienes ejercían una vigilancia directa y constante.

De lo manifestado se desprenden las notas típicas que caracterizan al contrato de trabajo, conforme a lo estipulado por el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Estas condiciones comprenden el carácter bilateral del vínculo, la existencia de una relación de dependencia entre empleador y trabajador, y el pago de una remuneración como contraprestación por las actividades ejecutadas.

Por lo tanto, el instituto de la dependencia laboral -sobre todo en su faz jurídica- se ha desempeñado tradicionalmente como un criterio clasificador, de carácter inclusivo o excluyente, para determinar la existencia de un contrato de trabajo.

Sin embargo, las nuevas relaciones laborales, como se anticipó, modificaron sustancialmente el andamiaje jurídico del derecho del trabajo clásico.

En el marco del trabajo gestionado mediante plataformas digitales -específicamente el crowdwork fuera de línea (offline) aplicado al servicio de reparto a domicilio, mensajería y transporte urbano de pasajeros-, los prestadores de servicios gozan de flexibilidad para decidir su jornada y frecuencia laboral. Asimismo, esta modalidad se caracteriza por la ejecución de la actividad fuera del seno de la organización empresarial.

A diferencia del modelo tradicional, el algoritmo diseñado por la plataforma digital gestiona y dirige la actividad de los prestadores de servicios. Asimismo, este mecanismo controla, de manera indirecta y conjunta con los usuarios, la ejecución de las tareas en entornos virtuales. Dicho control se instrumenta mediante un sistema de reputación que califica el desempeño de los trabajadores.

Paralelamente, estas organizaciones supervisan la prestación del servicio a través de sistemas de geolocalización, lo que garantiza un monitoreo continuo durante la jornada de trabajo. En caso de incumplimiento de las directrices impuestas por el algoritmo, los trabajadores son suspendidos o bloqueados de la aplicación.

En este escenario, el empleador ya no retribuye de manera directa la prestación de tareas. Por el contrario, la remuneración es abonada por los usuarios al prestador del servicio, quien debe pagar a la plataforma un porcentaje (comisión) por el uso del sistema.

Se aprecia, entonces, cómo las empresas de plataformas digitales ejercen los poderes de control, dirección y sancionador, propios de todo empleador, aunque con respecto a estas nuevas modalidades de contratación esa figura pueda verse desdibujada.

Los rasgos típicos del trabajo en plataformas digitales han cuestionado el instituto de la subordinación laboral, en especial su dimensión jurídica. Esto se debe a que no solo se ha externalizado la actividad, sino también a los propios trabajadores, transformando

el espacio público en el nuevo lugar de prestación de servicios bajo modalidades contractuales emergentes.

Esta situación provoca que los nuevos vínculos laborales no puedan encuadrarse en el concepto tradicional de contrato de trabajo, lo que excluye a estos prestadores de la tutela brindada por la normativa laboral y de la seguridad social.

Ello generó, múltiples debates jurídicos y diversas interpretaciones en la doctrina y jurisprudencia, tanto en el orden interno como a nivel internacional -tal cómo se desarrolló a lo largo de esta investigación-, con relación a la naturaleza jurídica del vínculo entre plataformas digitales y sus prestadores de servicios.

El estado de incertidumbre con respecto a la temática bajo análisis se mantuvo en nuestro país hasta la sanción de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802. Esta norma, a través de su artículo 2°, modificó el ámbito de aplicación establecido por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 al consagrar lo siguiente: "... Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: ... f. A los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica...". De este modo, se excluyó en forma expresa a dichos trabajadores del marco protector que brinda la normativa laboral vigente.

Sin embargo, en la 114° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra (Suiza) en junio de 2026, se adoptó el Convenio N.º 193 sobre "El trabajo decente en la economía de plataformas", un instrumento que marca un punto de inflexión en la regulación del trabajo realizado mediante plataformas digitales.

Cabe destacar que este nuevo Convenio se aplicará a todas las plataformas digitales de trabajo y a sus respectivos trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal. Al respecto, el precitado instrumento otorga una serie de principios y derechos fundamentales, tales como: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la no discriminación en materia de empleo y ocupación; y la garantía de entornos laborales seguros y saludables, los cuales los Estados miembros deben respetar, promover y hacer efectivos en el marco de este nuevo modelo de negocios.

Se considera que, aunque su aplicación práctica dependerá de los procesos de ratificación y adaptación de cada país, el Convenio constituye una referencia internacional de gran relevancia para gobiernos, empresas e interlocutores sociales.

Si bien la digitalización abre canales accesibles para la inserción laboral y el incremento de la eficiencia, las condiciones contractuales en los entornos virtuales vulneran las garantías mínimas de estabilidad, salud e ingresos de los trabajadores, lo que compromete su dignidad inherente y el concepto de trabajo decente.

En conclusión, aunque la evolución tecnológica ha transformado los modos de organización productiva, la estructura empresarial y los espacios de prestación de servicios, el instituto de la dependencia laboral permanece inalterado. Esta continuidad se fundamenta en que la motivación principal de los trabajadores sigue siendo la necesidad económica, elemento que explica y perpetúa la subordinación frente al empleador.

En virtud de lo expuesto, se sostiene que, a pesar de la exclusión expresa de los

trabajadores de plataformas digitales de la normativa laboral protectora del ordenamiento vigente, los operadores jurídicos -como intérpretes finales de la norma- deben aplicar el principio de primacía de la realidad al resolver controversias relativas a la calificación jurídica de un vínculo que involucre la prestación de servicios.

Referencias Bibliográficas

- CONVENIO N° 193 SOBRE “EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS”, Conferencia Internacional del Trabajo (O.I.T.), 114° reunión, Ginebra, 12 de junio de 2026.
- GARCÍA, Héctor Omar, Universidad de Buenos Aires (Argentina), Revista Jurídica del Trabajo, “El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿autónomo, dependiente o ambos a la vez?
- GLOBALIZACIÓN. (2026, agosto 12). En *Wikipedia*. wikipedia.org
- GOLDÍN, Adrián, “Las fronteras de la dependencia”. Este ensayo es la continuación de otro, publicado en esta misma revista (Relaciones Laborales, Madrid, núm. 3 del año 12, pág. 30) bajo el título “El concepto de la dependencia laboral y las transformaciones productivas”.
- LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744, Decreto 390/1976, 13 de mayo de 1976.
- LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL N° 27.802, Sanción: 27-02-2026, Publicada en el Boletín Oficial: 06-03-2026 Número: 35.865, Página: 4.
- LITTERIO, Liliana Hebe, La primera ley en la región sobre trabajo “a pedido” a través de plataformas, El caso Chile: un modelo a evitar, Thompson Reuters LA LEY, Miércoles 27 de julio de 2022, AÑO LXXXVI N° 159, TOMO LA LEY 2022-D, ISSN: 0024-1636
- RNPI: 5074180.
- MUGNOLO, Juan Pablo - CAPARRÓS, Lucas J. - GOLCMAN, Martín F., “Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina”, Oficina de País de la OIT para Argentina, Septiembre de 2020.

