

Año XIV - n.º 338 - junio de 2026

ISSN 2314-3215

Dirección Servicios Legislativos

WWW.BCN.GOB.AR



DOSSIER LEGISLATIVO

Trabajo en plataformas digitales

Antecedentes parlamentarios.

Instrumentos internacionales.

Legislación nacional.

Doctrina.

Jurisprudencia.

Otros documentos de interés.

2026

PROPIETARIO

Biblioteca del Congreso de la Nación

DIRECTOR RESPONSABLE

Alejandro Lorenzo César Santa

© Biblioteca del Congreso de la Nación

Alsina 1835, 4º piso.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

ISSN 2314-3215

BIBLIOTECA DEL CONGRESO DE LA NACIÓN

Dirección Servicios Legislativos

Subdirección Documentación e Información Argentina

Departamento Investigación e Información Argentina

Dossier Legislativo

Trabajo en plataformas digitales

Antecedentes parlamentarios.

Instrumentos internacionales.

Legislación nacional.

Doctrina.

Jurisprudencia.

Otros documentos de interés.

DOSSIER LEGISLATIVO

Año XIV n° 338, junio de 2026

Índice

	Pág.
<u>Presentación</u>	5
<u>Introducción</u>	6
<u>Gráfico: Cantidad de documentos seleccionados</u>	15
<u>Proyectos de ley</u>	16
<u>Instrumentos internacionales</u>	20
<u>Legislación nacional</u>	22
<u>Doctrina</u>	32
<u>Jurisprudencia</u>	41
<u>Otros documentos de interés</u>	48

Presentación

En este número de la publicación Dossier Legislativo, el Departamento de Investigación e Información Argentina de la Dirección Servicios Legislativos de la Biblioteca del Congreso de la Nación pone a disposición una selección de documentos vinculados con el **trabajo en plataformas digitales**.

Contenido de la publicación

La presente publicación reúne y sistematiza los siguientes materiales:

- **proyectos de ley** presentados ante la Honorable Cámara de Diputados de la Nación y el Honorable Senado de la Nación;
- **instrumentos internacionales de derechos humanos**;
- **normativa constitucional, leyes nacionales y decretos**, vigentes a la fecha de la presente edición;
- **artículos de doctrina** especializada sobre la materia;
- **jurisprudencia** relevante, con fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de tribunales superiores provinciales y de juzgados de primera instancia;
- **otros documentos de interés** elaborados por organismos nacionales e internacionales, tales como indicadores, informes, encuestas, directivas, declaraciones, etcétera.

La información de los sitios web se obtuvo en mayo de 2026.

Los documentos se incorporaron por orden cronológico inverso, es decir, desde la fecha más reciente a la más antigua. Todos cuentan con un hipervínculo que permite acceder directamente a su texto completo.

En los casos de información obtenida de bases jurídicas privadas, contratadas por la Biblioteca del Congreso de la Nación, se podrá solicitar el contenido a este Departamento Investigación e Información Argentina, así como al Departamento Referencia Argentina y Atención al Usuario, por medio de los siguientes correos electrónicos: investigacion.argentina@bcn.gob.ar; drldifusion@bcn.gob.ar. Podrán utilizarse los mismos canales institucionales para cualquier otra consulta y/o solicitud sobre el material contenido en la presente publicación.

Todas las publicaciones realizadas por nuestra Dirección se encuentran disponibles en <https://bcn.gob.ar/la-biblioteca/publicaciones/dossiers>.

INTRODUCCIÓN

I. Marco conceptual

Existen distintos tipos de plataformas digitales que se distinguen principalmente de acuerdo a su finalidad.

La presente publicación se ocupa del trabajo en plataformas digitales que incluye especialmente las actividades organizadas a través de aplicaciones de geolocalización, en las que la plataforma actúa como intermediaria para conectar la demanda con el suministro de mano de obra, asigna servicios, fija condiciones y supervisa la ejecución mediante sistemas algorítmicos. Dentro de las tres actividades más habituales del trabajo a pedido a través de aplicaciones digitales se encuentran el transporte, la entrega de productos y los servicios a domicilio¹. Entre este tipo de aplicaciones más conocidas, podemos mencionar a Rappi, PedidosYa, Uber, Glovo, Cabify, entre otras.

II. Aspectos generales

El trabajo a través de plataformas digitales se ha expandido de manera sostenida en la Argentina en el marco del desarrollo de la economía digital. Esta modalidad introduce nuevas formas de organización del trabajo basadas en aplicaciones y sistemas de gestión informatizados.

Su crecimiento se ha producido, en gran medida, sin un marco normativo específico, lo que ha dado lugar a situaciones de informalidad y a niveles de protección inferiores a los previstos en el régimen laboral tradicional. En este contexto, surge la necesidad de afianzar en regulaciones que contemplen las particularidades del sector.

Uno de los principales ejes del debate —que ha dado lugar a posiciones contrapuestas— es la naturaleza jurídica del vínculo entre las plataformas y quienes prestan servicios a través de ellas. Por un lado, hay quienes sostienen que la aparición de las plataformas digitales no justifica un tratamiento legal especial. Por otro, quienes consideran necesario establecer un marco específico, ya que estas nuevas formas de trabajo no encajan adecuadamente en las categorías tradicionales del derecho laboral.

De tal forma, mientras que las empresas suelen encuadrar estas relaciones como trabajo autónomo, distintos autores y antecedentes jurisprudenciales en el país reconocen la posible existencia de relaciones de dependencia, especialmente cuando se verifican elementos de organización, subordinación, dirección y control por parte de la plataforma.

En este sentido, la utilización de medios digitales no altera por sí misma la naturaleza del vínculo, sino que constituye el soporte indispensable a través del cual se organiza la prestación. Un

¹OIT (2021), Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.

<https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/el-papel-de-las-plataformas-digitales-en-la-transformacion-del-mundo-del>

aspecto central es la gestión algorítmica: las plataformas asignan tareas, determinan tarifas, evalúan el desempeño y pueden aplicar sanciones o desconexiones. Estas herramientas configuran nuevas formas de supervisión del trabajo, que inciden en el ejercicio de derechos.

Asimismo, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han advertido sobre la necesidad de garantizar transparencia en estos sistemas, así como de prevenir posibles sesgos o decisiones arbitrarias.

Frente a este escenario, se propone establecer un marco regulatorio específico para el trabajo en plataformas, con el objetivo de asegurar condiciones de trabajo decente. Entre los principales aspectos considerados se incluyen:

- ❖ Protección frente a la precariedad laboral.
- ❖ Derecho a la información sobre el funcionamiento de la plataforma, criterios de asignación de tareas y determinación de ingresos.
- ❖ Protección de datos personales.
- ❖ Regulación de la jornada de trabajo y tiempos de descanso.
- ❖ Reconocimiento del tiempo de disponibilidad o conexión.
- ❖ Cobertura frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ❖ Condiciones de seguridad e higiene.
- ❖ Protección frente a la desconexión o finalización unilateral de la relación.
- ❖ Derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva.

Las plataformas destacan la flexibilidad como un rasgo central de esta modalidad. Sin perjuicio de ello, distintos actores del ámbito laboral señalan la necesidad de compatibilizar dicha característica con niveles adecuados de protección, especialmente frente a ingresos variables y decisiones unilaterales.

En el ámbito judicial, diversos pronunciamientos han aplicado criterios como el control ejercido por la plataforma, la dependencia económica y el principio de primacía de la realidad para el análisis de estos vínculos.

En suma, el trabajo en plataformas digitales plantea el desafío de adaptar los marcos regulatorios a nuevas formas de organización productiva, en un contexto de transformación tecnológica sostenida.

III. Marco jurídico nacional

➤ Ley n° 27.802 (Ley de Modernización Laboral)

La reciente Ley n° 27.802, entre los numerosos y profundos cambios a la legislación laboral, modifica el artículo 2º de la Ley de Contrato de Trabajo para excluir del ámbito de aplicación a los trabajadores independientes y colaboradores, así como a los prestadores de plataformas tecnológicas.

Asimismo, reafirma la modificación del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo — introducida por el Decreto n° 70/23 y la Ley n° 27.742—, en cuanto limita la presunción de existencia del contrato de trabajo en determinados supuestos de contratación autónoma debidamente documentada.

A su vez, regula un régimen específico para los servicios privados de movilidad de personas y/o reparto mediante plataformas tecnológicas, definiendo conceptos como prestador independiente, plataforma tecnológica y contrato de prestación de servicios.

El régimen establece la “libertad de conexión” del prestador, la posibilidad de organización autónoma del tiempo de trabajo y la libertad contractual entre las partes, junto con obligaciones de transparencia, seguridad y cumplimiento normativo.

De igual forma, fija requisitos fiscales, operativos y de registración para los prestadores independientes, y reconoce determinados derechos de información, seguridad y acceso a ingresos, sin que ello implique relación de dependencia.

Finalmente, prevé la aplicación supletoria del Código Civil y Comercial de la Nación en lo no previsto.

Sin perjuicio de lo dispuesto, la calificación jurídica del vínculo en el trabajo en plataformas aún continúa siendo objeto de debate en el ámbito judicial y doctrinal. En ese marco, se registran pronunciamientos recientes —entre ellos, de la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires— que han admitido, en determinados supuestos, la aplicabilidad del derecho del trabajo en el sector. Asimismo, se han formulado cuestionamientos sobre la constitucionalidad de la norma, en particular en relación con su carácter regresivo en materia de derechos laborales, entre los que se incluye un planteo judicial en trámite promovido por la Confederación General del Trabajo.

➤ Constitución Nacional

La Constitución Nacional contiene disposiciones relevantes para el análisis del trabajo en plataformas digitales, en tanto establecen principios y garantías aplicables a las relaciones laborales y al rol del Estado en la materia.

El **artículo 14 bis** reconoce el derecho al trabajo en sus diversas formas y dispone su protección por las leyes. En este marco, establece un conjunto de derechos laborales, entre los que se incluyen condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, igualdad de remuneración por igual tarea y protección contra el despido arbitrario. Asimismo, contempla la libertad sindical, el derecho de huelga y la negociación colectiva, junto con garantías específicas para la actividad gremial. También prevé la protección integral de la seguridad social, a la que asigna carácter integral e irrenunciable.

Por su parte, el **artículo 16** consagra el principio de igualdad ante la ley, estableciendo que todos los habitantes son admisibles en los empleos en condiciones de idoneidad y que no existen privilegios de sangre ni de nacimiento. Este principio resulta relevante en el análisis de los distintos regímenes jurídicos aplicables a las formas de trabajo.

El **artículo 75**, en sus **incisos 19, 22 y 23**, define competencias del Congreso vinculadas con el desarrollo económico y social, la generación de empleo y la protección de derechos. En particular, el inciso 19 asigna al Congreso la función de promover el desarrollo humano con justicia social y la generación de empleo. El inciso 22 otorga jerarquía superior a las leyes a los tratados internacionales y reconoce jerarquía constitucional a diversos instrumentos de derechos humanos, que deben entenderse complementarios de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución. Por su parte, el inciso 23 establece la obligación de legislar y promover medidas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, así como el pleno goce de los derechos reconocidos.

En conjunto, estas disposiciones conforman el marco constitucional dentro del cual se inscribe la regulación del trabajo y orientan la interpretación y aplicación de las normas en la materia, incluyendo aquellas vinculadas a nuevas modalidades de prestación de servicios como las desarrolladas a través de plataformas digitales.

➤ **Ley n° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo)**

La Ley de Contrato de Trabajo regula las relaciones laborales de carácter dependiente, delimitando su ámbito de aplicación en función de la naturaleza y modalidades de la actividad. En este marco, y conforme a la modificación introducida por la Ley n° 27.802 previamente referida, se excluye expresamente a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas cuando se encuentren alcanzados por su regulación específica.

El concepto de trabajo en los términos de esta ley se vincula con la prestación de una actividad lícita, remunerada y realizada en favor de quien tiene la facultad de dirigirla. De este modo, la normativa identifica como elementos centrales la licitud, la onerosidad y la subordinación.

En esta línea, establece que habrá contrato de trabajo cualquiera sea su forma o denominación, cuando una persona se obligue a prestar servicios en favor de otra, bajo la dependencia de esta y mediante el pago de una remuneración. A su vez, distingue la noción de relación de trabajo como la efectiva prestación de tareas en tales condiciones, con independencia del acto jurídico que le haya dado origen.

Asimismo, dispone que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias del caso se demuestre lo contrario. Esta presunción resulta aplicable aun cuando se utilicen figuras no laborales para encuadrar la relación. No obstante, y conforme a la modificación introducida por la Ley n° 27.802, se prevén supuestos en los que dicha presunción no resulta operativa, en particular cuando se trate de contrataciones de obras o servicios sin relación de dependencia, debidamente instrumentadas mediante los comprobantes y medios de pago correspondientes, extendiéndose dicha exclusión a sus efectos en otros ámbitos. En todos los casos, la presunción mantiene carácter relativo y conlleva una inversión de la carga probatoria.

La relación de dependencia se caracteriza por la existencia de subordinación, que puede manifestarse en los planos técnico, económico y jurídico, constituyendo un elemento central para la delimitación del ámbito de aplicación de la normativa laboral.

En este contexto, adquiere relevancia el principio de primacía de la realidad, conforme al cual, ante discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo que surge de las formas o denominaciones adoptadas por las partes, debe estarse a la situación real efectivamente verificada en la prestación de servicios.

La ley define, asimismo, las figuras de trabajador y empleador. Se considera trabajador a la persona humana que se obliga a prestar servicios en condiciones de dependencia, cualquiera sea la modalidad de la prestación, mientras que el empleador es la persona humana o jurídica que requiere dichos servicios bajo su dirección. Estas definiciones se insertan en el marco de la noción de empresa, entendida como una organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos, y de establecimiento como unidad técnica de ejecución.

En materia de interpretación y aplicación, consagra principios propios del derecho del trabajo, tales como la aplicación de la norma más favorable al trabajador, la utilización de criterios de equidad y buena fe, y la nulidad de los actos celebrados en fraude a la legislación laboral, incluyendo aquellos que encubran relaciones laborales mediante figuras no laborales. Asimismo, prohíbe toda forma de discriminación en el ámbito del trabajo.

Por otra parte, regula distintos aspectos vinculados a la organización y desarrollo de la relación laboral, incluyendo la libertad de formas en la celebración del contrato, las obligaciones de registración, las reglas sobre intermediación, subcontratación y responsabilidad entre empresas, y los efectos derivados de la existencia de conjuntos económicos.

En cuanto a las obligaciones de las partes, establece deberes recíprocos de conducta basados en la buena fe. En particular, impone al empleador, entre otros aspectos, el deber de abonar la remuneración en tiempo y forma, garantizar condiciones de trabajo seguras y adecuadas, y resarcir los gastos y daños derivados de la prestación. Por su parte, el trabajador debe cumplir con deberes de diligencia, colaboración y no concurrencia.

Finalmente, la normativa regula aspectos relativos a la remuneración, incluyendo su forma de pago, plazos y documentación respaldatoria.

En conjunto, estas disposiciones configuran el régimen jurídico aplicable a las relaciones de trabajo dependiente y establecen los criterios centrales para su identificación, delimitación e interpretación, los cuales resultan relevantes para el análisis de nuevas modalidades de prestación de servicios, como las desarrolladas a través de plataformas digitales.

IV. Normativa complementaria

La regulación del trabajo en plataformas digitales se vincula con un conjunto de normas que, si bien no lo regulan de manera específica, inciden en distintos aspectos de su funcionamiento jurídico.

En este marco, el **Decreto de Necesidad y Urgencia nº 70/23** y la **Ley nº 27.742** introducen modificaciones en materia laboral orientadas a la desregulación y a la promoción de formas de contratación autónoma, incluyendo cambios en el ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo y en la presunción de laboralidad.

Por su parte, el **Código Civil y Comercial de la Nación** establece el régimen general de los contratos de naturaleza autónoma, incluyendo principios de libertad contractual, buena fe y la regulación de la locación de servicios, que resulta relevante para el encuadramiento civil de estas relaciones.

Asimismo, la **Ley nº 25.506** regula la firma digital y la validez de documentos electrónicos, y la **Ley nº 25.326** establece el régimen de protección de datos personales, de especial importancia en el funcionamiento de las plataformas.

En el plano fiscal, la **Ley nº 24.977** (Monotributo) constituye un esquema habitual de registración para trabajadores independientes.

En materia de condiciones de trabajo, la **Ley nº 24.557** y la **Ley nº 19.587** regulan la cobertura frente a riesgos laborales y las condiciones de higiene y seguridad.

Por su parte, la **Ley nº 24.240** de Defensa del Consumidor establece reglas de responsabilidad en la cadena de prestación de servicios, incluyendo supuestos de responsabilidad solidaria.

Finalmente, las **Leyes nº 23.551, 23.546, 14.250 y 11.544** conforman el marco de regulación de la acción sindical, la negociación colectiva y la jornada de trabajo, relevantes para el análisis de su eventual aplicación al ámbito de plataformas digitales.

V. Marco jurídico internacional

En la República Argentina, los tratados internacionales —incluidos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el país— poseen jerarquía superior a las leyes, conforme lo dispuesto por el **artículo 75, inciso 22**, de la Constitución Nacional. A su vez, los instrumentos internacionales de derechos humanos allí enumerados cuentan con jerarquía constitucional, en las condiciones de su vigencia.

En este marco, diversos instrumentos internacionales reconocen derechos fundamentales vinculados al trabajo, tales como el derecho al trabajo, a condiciones laborales equitativas, a la igualdad y no discriminación, y a la libertad sindical. Entre ellos, se destacan la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, la **Convención sobre la Eliminación de todas las**

Formas de Discriminación contra la Mujer y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, todos ellos con jerarquía constitucional en el ordenamiento jurídico argentino.

En el ámbito específico de la **OIT**, resultan relevantes los convenios fundamentales vinculados a la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad y la no discriminación, tales como los **Convenios nº 87, 98, 100, 111 y 154**.

Asimismo, la **Recomendación nº 198 sobre la relación de trabajo** aporta criterios para la determinación de la existencia de vínculos laborales, particularmente relevantes en contextos donde la calificación jurídica de la prestación resulta controvertida.

En el sistema interamericano, la **Corte IDH**, en su **Opinión Consultiva OC-27/21**, ha señalado que la regulación del trabajo en contextos tecnológicos debe respetar los principios de universalidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, y que los Estados deben adecuar su normativa a las nuevas formas de organización del trabajo, garantizando derechos como la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga cuando corresponda. Asimismo, ha destacado la importancia del diálogo social en el diseño de políticas públicas laborales en entornos digitales.

En el ámbito de las Naciones Unidas, la Asamblea General ha incorporado en su agenda la discusión sobre la gobernanza digital mediante la **Resolución nº 79/1 (Pacto para el Futuro y Pacto Digital Global)**.

En la misma línea, la **OIT** ha incluido en su agenda la discusión sobre un posible convenio internacional sobre el **trabajo decente en la economía de plataformas**, en base a propuestas de la Comisión Normativa correspondiente. Estos últimos documentos pueden consultarse en el apartado “Otros documentos de interés” del presente trabajo.

VI. Actividad legislativa

En el Congreso de la Nación se observa la presentación de numerosos proyectos de ley vinculados al trabajo en plataformas digitales, lo que refleja la persistencia del debate sobre su regulación.

Las iniciativas pueden agruparse en distintos enfoques normativos. Por un lado, proyectos que proponen la creación de regímenes o estatutos especiales para trabajadores de plataformas, incluyendo su incorporación al régimen laboral o la creación de marcos de protección específicos.

Por otro lado, iniciativas que regulan la actividad desde una lógica de autonomía, mediante regímenes independientes o esquemas simplificados de tributación y seguridad social.

Asimismo, existen propuestas sectoriales orientadas a actividades específicas, como transporte y reparto, gestión algorítmica, seguridad, cuidados o fondos de protección.

Finalmente, también se identifican proyectos de reforma general del régimen laboral, con impacto indirecto sobre el sector.

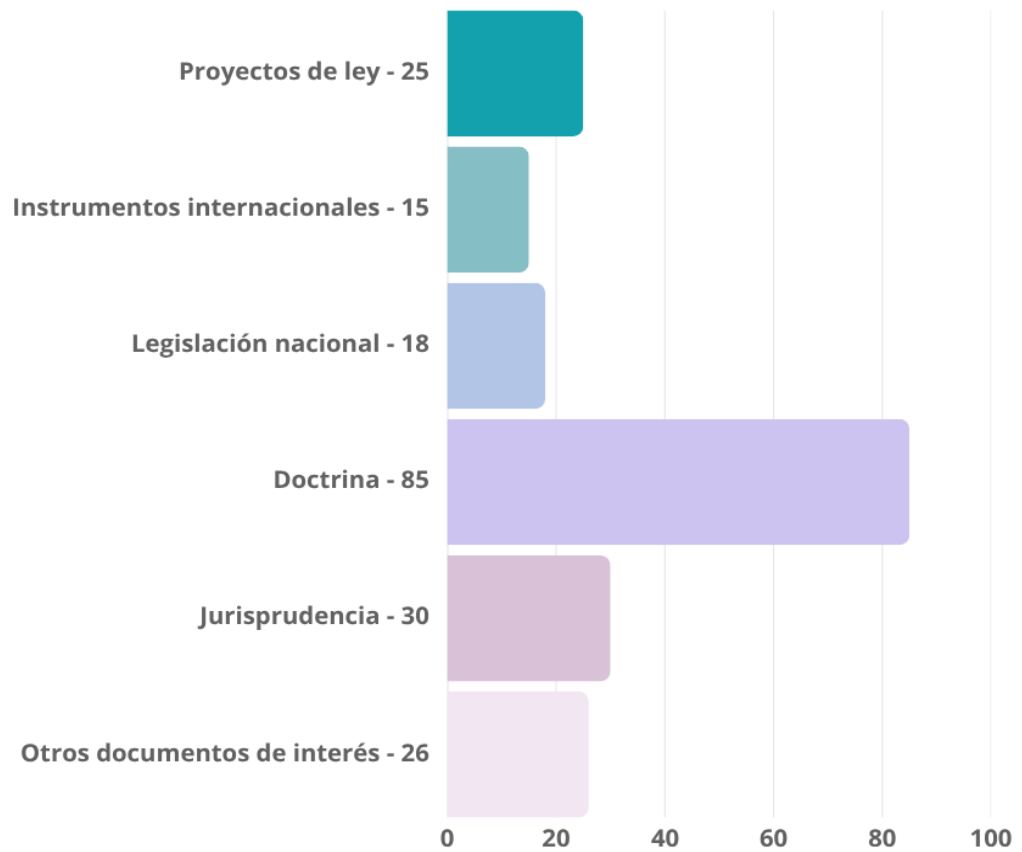
En conjunto, estas iniciativas evidencian la coexistencia de distintos modelos regulatorios, lo que refleja la falta de un consenso legislativo consolidado y la continuidad del debate sobre el encuadre jurídico del trabajo en plataformas.

El presente trabajo tiene por objeto ofrecer información sistematizada, actualizada y de carácter técnico, a fin de facilitar la consulta y el análisis en el ámbito legislativo, académico y administrativo, así como contribuir al estudio y desarrollo de políticas públicas orientadas a la protección de los derechos humanos de los sujetos involucrados, en particular de los prestadores del servicio en el marco de las relaciones de trabajo en plataformas digitales.



Cantidad de documentos seleccionados

Gráfico



Proyectos de ley²

Honorable Senado de la Nación

- **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [0932-S-2025](#).

Diario de Asuntos Entrados N° 47, 5° de junio de 2025.

Creación del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Personas Trabajadoras de Plataformas Digitales.

Firmante: Anabel Fernández Agasti.

Comisiones: Trabajo y Previsión Social.

(Reproducción del Expediente 0532-S-23).

- **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [0178-S-2021](#).

Diario de Asuntos Entrados N° 9, 3° de marzo de 2021.

Regulación de la Actividad de los Trabajadores Contratados Mediante Plataformas Digitales.

Firmante: Daniel Aníbal Lovera.

Comisiones: Trabajo y Previsión Social.

(Reproducción del Expediente 2500-S-2019).

- **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [1263-S-2020](#).

Diario de Asuntos Entrados N° 60, 19 de junio de 2020.

Régimen Especial de Trabajo Autónomo en los Contratos de Economía Bajo Demanda.

Firmantes: Martín Lousteau, Oscar Aníbal Castillo, Gladys Esther González y Guadalupe Tagliaferri.

Comisiones: Trabajo y Previsión Social.

Honorable Cámara de Diputados de la Nación

- **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [1948-D-2026](#).

Trámite Parlamentario N° 44, 5° de mayo de 2026.

Regular las Relaciones Jurídicas entre los Administradores de Plataformas Digitales y los Trabajadores.

Firmantes: Hugo Antonio Moyano, Jorge Taiana, Hugo Yasky, Juan Marino, Sabrina Selva, Santiago Cafiero y Victoria Tolosa Paz.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Comunicación e Informática.

- **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [1650-D-2026](#).

Trámite Parlamentario N° 35, 21 de abril de 2026.

Régimen Estatutario de Regulación del Trabajo en Plataformas Digitales. Modificación de las Leyes 20744 y 27802.

Firmante: Kelly Olmos.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Comunicación e Informática.

- **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [1397-D-2026](#).

Trámite Parlamentario N° 30, 14 de abril de 2026.

² Toda propuesta o idea destinada a crear, modificar, sustituir, derogar o abrogar una ley, institución o norma de carácter general. La publicación incluye tanto aquellos proyectos que cuentan con estado parlamentario, como los que han perdido dicha condición. Ello, conforme a la [Ley N° 13.640](#), modificada por Ley N° 23.821, y a la [Resolución Conjunta de la Cámara de Diputados de la Nación y del Senado de la Nación N° 16/2009](#) que regulan la caducidad de asuntos no considerados por el Honorable Congreso de la Nación.

Régimen de Trabajo en Plataformas Digitales. Modificaciones a la Ley N° 27.802.

Firmante: Cristian Andino.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Comunicación e Informática.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [7238-D-2025](#).

Trámite Parlamentario N° 216, 6° de febrero de 2026.

Marco Legal para la Gestión Algorítmica del Trabajo en Plataformas Digitales. Régimen.

Firmantes: Marina Dorotea Salzmán, Sebastián Galmarini, Ramiro Gutiérrez, Diego A. Giuliano, Jimena López, Hilda Aguirre, Sergio Dolce y Carlos Daniel Castagneto.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Comunicación e Informática. Presupuesto y Hacienda.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [7212-D-2025](#).

Trámite Parlamentario N° 214, 4° de febrero de 2026.

Régimen Permanente de Formalización Laboral, Protección Integral del Trabajo y de la Producción.

Modificaciones a las Leyes 20744, 23546 y 24013.

Firmantes: Eduardo Félix Valdés y Jorge Taiana.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Presupuesto y Hacienda.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [7134-D-2025](#).

Trámite Parlamentario N° 210, 19 de enero de 2026.

Establecer Un Régimen de Modernización Laboral Integral, en Materia de Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo. Modificaciones de Diversas Leyes.

Firmantes: Kelly Olmos, Victoria Tolosa Paz, Guillermo Michel, Emir Félix, Juan Pablo Luque, Pablo Toderó.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Presupuesto y Hacienda.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [7008-D-2025](#).

Trámite Parlamentario N° 198, 16 de diciembre de 2025.

Modificación de las Leyes 20744, 24013 y 25323 sobre Modernización del Régimen Laboral Vigente.

Firmante: Marcela Marina Pagano.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Justicia.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [6711-D-2025](#).

Trámite Parlamentario N° 185, 26 de noviembre de 2025.

Establécese un Régimen de Protección Integral para Trabajadores de Aplicaciones de Transporte y Reparto de Plataformas Digitales.

Firmante: Pamela Calletti.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Comunicaciones e Informática.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [6464-D-2025](#).

Trámite Parlamentario N° 176, 11 de noviembre de 2025.

Régimen de Autónomos Digitales en Plataformas de Delivery.

Firmante: Santiago Santurio.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Presupuesto y Hacienda.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [6402-D-2025](#).

Trámite Parlamentario N° 175, 7° de noviembre de 2025.

Régimen de Contrato de Trabajo para Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas Digitales.

Firmantes: Hugo Yasky, Sergio Omar Palazzo, Pablo Carro, Blanca Inés Osuna, Juan Marino, Santiago Cafiero, Ernesto Ali, Carolina Yutrovic, Victoria Tolosa Paz, Jorge Chica, Carlos Daniel Castagneto, Lorena Pkoik, Julio Pereyra, Hilda Aguirre y José Gómez.
Comisiones: Legislación del Trabajo. Comunicación e Informática.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [6337-D-2025](#).

Trámite Parlamentario N° 173, 5° de noviembre de 2025.

Crease el Concepto de Sub Régimen de Trabajadores Digitales Autónomos Bajo el Régimen Simplificado de Pequeños Contribuyentes (Monotributo).

Firmante: Lourdes Micaela Arrieta.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Presupuesto y Hacienda.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [5028-D-2025](#).

Trámite Parlamentario N° 134, 11 de septiembre de 2025.

Régimen Laboral de los Trabajadores de Plataformas Digitales.

Firmantes: Santiago Santurio, Romina Diez, Nicolás Mayora, Carlos Raúl Zapata. Álvaro Martínez, José Peluc, Emilia Orozco y Gabriel Bornoroni.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Comunicación e Informática.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [3190-D-2025](#).

Trámite Parlamentario N° 75, 17 de junio de 2025.

Créase un Fondo de Amortización Destinado a Trabajadores que Brindan una Actividad o Servicio Contratado Mediante una Plataforma Digital.

Firmante: Tomás Ledesma.

Comisiones: Legislación del Trabajo.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [7444-D-2024](#).

Trámite Parlamentario N° 205, 19 de diciembre de 2024.

Regulación de la Actividad de Prestadores de Servicios Ofrecidos a Través de Plataformas Digitales.

Firmante: Juan M. López.

Comisiones: Legislación General. Comunicación e Informática.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [3441-D-2024](#).

Trámite Parlamentario N° 85, 1° de julio de 2024.

Uso de las Plataformas Tecnológicas para el Servicio de Mensajería Urbana. Régimen.

Firmantes: Cristian Ritondo, Sergio Eduardo Capozzi, María Florencia de Sensi, Alejandro Finocchiaro, Marilú Quiroz, Gabriela Besana, Martín Yeza, Martín Maquieyra, María Sotolano, Karina Ethel Bachey, Ana Clara Romero, Héctor Antonio Stefani, Daiana Fernández Molero, Silvana Giudici y Verónica Razzini.

Comisiones: Legislación General. Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Defensa del Consumidor, del Usuario y de la Competencia.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [1369-D-2024](#).

Trámite Parlamentario N° 32, 11 de abril de 2024.

Cuidados para la Persona que Trabaja en Servicios de Plataformas Digitales.

Firmantes: Vanesa Raquel Siley, Hugo Yasky, Sergio Omar Palazzo, Julia Strada, Carlos Cisneros, Pablo Carro y Mario Manrique.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Comunicación e Informática.

● **PROYECTO DE LEY**

Expediente: [0367-D-2024](#).

Trámite Parlamentario N° 9, 7° de marzo de 2024.

Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas.

Firmante: Soledad Carrizo.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Previsión y Seguridad Social.

(Reproducción de los Expedientes 3482-D-2020 y 0562-D-2022).

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [3894-D-2023](#).

Trámite Parlamentario N° 143, 21 de septiembre de 2023.

Servicios de Traslados y/o Entregas Prestados a Través de Aplicaciones y Plataformas Virtuales o Tecnológicas. Régimen.

Firmantes: Cristian Ritondo, Federico Angelini, Susana Alicia Laciari, Claudio Javier Poggi, Humberto Marcelo Orrego, Alejandro Finocchiaro, Ana Clara Romero, Soher el Sukaria, Karina Banfi, Dina Rezinovsky, Laura Rodríguez Machado, Álvaro Martínez, Lidia Inés Ascarate, Germana Figueroa Casas y Adriana Noemí Duarte.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Legislación General, Comunicación e Informática. Transporte.

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [5045-D-2022](#).

Trámite Parlamentario N° 147, 23 de septiembre de 2022.

Trabajo en Plataformas Digitales. Régimen.

Firmante: Mario Leito.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Previsión y Seguridad Social. Comunicaciones e Informática.

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [1558-D-2021](#).

Trámite Parlamentario N° 35, 20 de abril de 2021.

Contrato de Trabajo - Ley 20744 - Incorporación del Título XVI sobre Trabajo a Través de Plataformas Tecnológicas.

Firmante: Martín Nicolás Medina.

Comisiones: Legislación del Trabajo.

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [0821-D-2020](#).

Trámite Parlamentario N° 11, 16 de marzo de 2020.

Régimen Especial de Contrato de Trabajo para la Persona Humana Trabajadora de Plataformas Digitales.

Firmante: Marcelo Koenig.

Comisiones: Legislación del Trabajo.

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [3713-D-2019](#).

Trámite Parlamentario N° 101, 23 de julio de 2019.

Prohíbese la Publicidad de las Empresas de Reparto que Ponga en Riesgo la Vida del Trabajador.

Creación de la Comisión de Control y Seguimiento en el Ámbito de la Secretaría de Trabajo de la Nación.

Firmante: Romina Del Pla.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Presupuesto y Hacienda.

Instrumentos internacionales³

- Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU), [Resolución 79/1. El Pacto para el Futuro \(párrafo 25.b; Anexo I. Pacto Digital Global: párrafos 13.f, 53\)](#), 22 de septiembre de 2024. Doc. A/RES/79/1.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), [Opinión Consultiva OC-27/21 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género \(párrafos 209 y 212\)](#), 5° de mayo de 2021.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#), 10 de junio de 2008.
- OIT, [R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 \(núm. 198\)](#), 15 de junio de 2006.
- OIT, [C154 - Convenio sobre la negociación colectiva \(núm. 154\)](#), 19 de junio de 1981.
Ratificado por [Ley n° 23.544](#). Sancionada: 22 de diciembre de 1987. Promulgada: por Decreto n° 6, 11 de enero de 1988. B.O.R.A.: 15 de enero de 1988, p. 1.
Observaciones: Al adherir al convenio, la República Argentina hace la reserva de que el presente no será aplicable a los integrantes de sus fuerzas armadas y de seguridad, en tanto que, en el ámbito de la administración pública, se hará efectivo en oportunidad de entrar en vigencia la nueva legislación que regulará el desempeño de la función pública, en la cual se fijarán las modalidades particulares para la aplicación del aludido convenio.
- Consejo de Europa (CdE), [Convenio para la Protección de las Personas con respecto al Tratamiento de Datos Personales \(Convenio 108\)](#), 28 de enero de 1981.
Aprobado por [Ley n° 27.483](#). Sancionada: 6° de diciembre de 2018. Promulgada: por Decreto n° 1.197, 28 de diciembre de 2018. B.O.R.A.: 2° de enero de 2019, p. 4.
- AGNU, [Resolución 34/180. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer \(artículo 11\)](#), 18 de diciembre de 1979.
Aprobada por [Ley n° 23.179](#). Sancionada: 8° de mayo de 1985. Promulgada: por Decreto n° 964, 27 de mayo de 1985. B.O.R.A.: 3° de junio de 1985.
- AGNU, [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -PIDESC- \(artículos 6°, 7° y 8°\)](#), 16 de diciembre de 1966. Doc. A/RES/2200(XXI).
Aprobado por [Ley n° 23.313](#). Sancionada: 17 de abril de 1986. Promulgada: 6° de mayo de 1986. B.O.R.A.: 13 de mayo de 1986, p. 1.
Con Jerarquía Constitucional conforme artículo 75 inciso 22 CN.
- AGNU, [Resolución 2200 A \(XXI\). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos \(artículo 22.3\)](#), 16 de diciembre de 1966. Doc. A/RES/2200(XXI).
Aprobado por [Ley n° 23.313](#). Sancionada: 17 de abril de 1986. Promulgada: por Decreto n° 673, 6° de mayo de 1986. B.O.R.A.: 13 de mayo de 1986, p. 1.
Con Jerarquía Constitucional conforme artículo 75 inciso 22 CN.
- OIT, [C111 - Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\) \(núm. 111\)](#), 25 de junio de 1958.
Aprobado por [Ley n° 17.677](#). Sancionada y promulgada: 8° de marzo de 1968. B.O.R.A.: 19 de marzo de 1968, p. 2.
- OIT, [C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración \(núm. 100\)](#), 29 de junio de 1951.

³ Todo acuerdo, pacto, tratado, declaración, recomendación, protocolo, convenio o convención suscripto entre dos o más Estados o sujetos de derecho internacional, regido por el derecho internacional y que crea obligaciones jurídicas para sus firmantes. Asimismo, principios, directrices, reglas, informes, estatutos, recomendaciones, observaciones u otros documentos internacionales que tengan como misión la protección de los derechos humanos en general.

Aprobado por [Decreto-Ley nº 11.595, 2º de julio de 1956](#). B.O.R.A: 12 de julio de 1956, p. 1.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), [C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva \(núm. 98\)](#), 1º de julio de 1949.
Ratificado por [Decreto-Ley nº 11.594, 2º de julio de 1956](#). B.O.R.A: 12 de julio de 1956, p. 2.
- AGNU, [Resolución 217 A \(III\). Declaración Universal de los Derechos Humanos \(artículos 2º, 7º, 20, 23, 24 y 25\)](#), 10 de diciembre de 1948. Doc. A/RES/217(III).
Con jerarquía constitucional conforme artículo 75 inciso 22 CN.
- OIT, [C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación \(núm. 87\)](#), 9º de julio de 1948.
Aprobado por [Ley nº 14.932](#). Sancionada: 10 de noviembre de 1959. Promulgada: por Decreto nº 16.666, 15 de diciembre de 1959. B.O.R.A: 29 de diciembre de 1959, p. 1.
- Conferencia Internacional Americana, [Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre \(Preámbulo, artículos XIV, XV, XVI, XXII y XXXVII\)](#), 30 de abril de 1948.
Con jerarquía constitucional conforme artículo 75 inciso 22 CN.

Legislación nacional⁴

CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA⁵.

- **Artículo 14 bis.-** *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.
Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.
El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.*
- **Artículo 16.-** *“La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”.*
- **Artículo 75.-** *“Corresponde al Congreso: (...) 19. Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y al desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento.
(...) 22. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.
La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas*

⁴ Cada uno de los documentos incorporados contiene una referencia al tipo de norma, número, fechas (sanción, promulgación y publicación), órgano emisor y una breve síntesis analítica de su contenido.

Se puede acceder directamente a su texto completo actualizado mediante un hipervínculo a la base de datos legislativos on line del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación -InfoLEG-.

⁵ Sancionada: 22 de agosto de 1994. Publicación ordenada por [Ley nº 24.430](#). Sancionada: 15 de diciembre de 1994. Promulgada: por Decreto nº 3, 3º de enero de 1995. B.O.R.A.: 10 de enero de 1995. Suplemento.

de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

23. Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (...)”.

- **Ley n° 27.802.** Ley de Modernización Laboral.

Realiza numerosas y profundas modificaciones a la Ley n° 20.744 de Contrato de Trabajo. Entre ellas, sustituye el artículo 2°, excluyendo dentro de su ámbito de su aplicación a las contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación, a los trabajadores independientes y sus colaboradores y a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica (artículo 1).

Por su parte, reafirma la modificación al artículo 23 introducida por el DNU n° 70/23 y la Ley n° 27.742, excluyendo la presunción de la existencia del contrato de trabajo cuando mediaren contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia, y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la Reglamentación correspondiente (artículo 13).

Asimismo, en su Título XII regula el “Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas”.

En tal sentido, establece reglas para promover el desarrollo de la economía de plataformas tecnológicas en el país, asegurando la independencia de quienes ofrecen o prestan a través de dichas plataformas, los servicios de movilidad de personas y/o reparto de bienes, productos u objetos (artículo 119).

Define lo que se entiende por: a) servicio de reparto a través de plataformas tecnológicas; b) servicio de movilidad de personas a través de plataformas tecnológicas; c) prestador independiente de plataformas tecnológicas; d) contrato de prestación del servicio de reparto a través de plataformas tecnológicas; y e) plataforma tecnológica (artículo 120).

Dispone que el prestador independiente tendrá “libertad de conexión”, que “será libre de conectarse a cualquiera de las plataformas”; que será libre de ofrecer sus servicios “durante los horarios y en el tiempo que estime conveniente” y que podrá “aceptar y/o rechazar solicitudes según su conveniencia y oportunidad” (artículo 121).

Determina que el régimen regirá en todo el territorio de la República Argentina respecto de las relaciones que se establezcan entre prestadores independientes que prestan sus servicios a través de plataformas, en tanto éstas tengan como objeto principal intermediar en el servicio de reparto y/o movilidad de personas (122).

Consagra el principio de libertad de formas, estableciendo que las partes podrán acordar libremente los términos del contrato (artículo 123).

Impone obligaciones específicas para las plataformas tecnológicas, que deberán ser transparentes, accesibles y respetuosas de la autonomía del trabajador, además de garantizar soporte y seguridad (artículo 124).

Asimismo, a los efectos de poder utilizar las plataformas, enumera las obligaciones de los prestadores independientes, quienes deberán: ser titulares de su propia cuenta en la plataforma; estar registrados

fiscalmente; cumplir con impuestos y aportes de la seguridad social y salud; tener una cuenta bancaria o billetera (CBU/CVU) para cobrar; respetar las normas de tránsito; y cumplir correctamente el servicio, eligiendo libremente cuándo y cuántos viajes hacer (artículo 125).

Establece los derechos de los prestadores independientes, aclarando que éstos no implican un indicio de relación laboral, subordinación o dependencia. En general, se garantiza la autonomía total del prestador, con derechos de información, defensa, capacitación, seguridad y cobro por sus servicios (artículo 126).

Fija que el Poder Ejecutivo nacional, vía reglamentación, determinará la autoridad de aplicación del presente régimen (artículo 127).

Por último, dispone la aplicación supletoria del Código Civil y Comercial para los casos no contemplados en esta ley y su reglamentación (artículo 128).

Sancionada: 27 de febrero de 2026. Promulgada: por Decreto n° 137, 5° de marzo de 2026.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 6° de marzo de 2026, p. 4).

- **Ley n° 27.742.** Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos.

Declara la emergencia pública en materia administrativa, económica, financiera y energética por el plazo de un año.

Asimismo, promueve el empleo registrado y dispone que el Poder Ejecutivo nacional reglamentará los efectos derivados de la regularización de las relaciones laborales.

En cuanto a las modificaciones introducidas en la Ley n° 20.744 de Contrato de Trabajo, reforma el artículo 2°, reproduciendo lo dispuesto por el DNU n° 70/23, al incorporar el inciso d), que excluye de su ámbito de aplicación a las contrataciones de obra, servicios, agencia y aquellas reguladas por el Código Civil y Comercial (artículo 88).

Del mismo modo, sustituye el artículo 23 relativo a la presunción de existencia del contrato de trabajo, incorporando el párrafo agregado por el DNU n° 70/23. En este sentido, se establece que dicha presunción no será aplicable cuando se trate de contrataciones de obra, servicios profesionales u oficios, siempre que se emitan los comprobantes correspondientes o los pagos se efectúen mediante los sistemas bancarios previstos por la reglamentación. Esta exclusión se extiende a todos los efectos, incluida la seguridad social (artículo 89).

Por último, incorpora la figura del trabajador independiente, en línea con el DNU n° 70/23, aunque reduce de cinco a tres la cantidad de colaboradores independientes. Asimismo, prohíbe la fragmentación de establecimientos con el fin de obtener beneficios en fraude a la ley y establece que esta figura será aplicable únicamente cuando la relación entre las partes sea verdaderamente independiente, es decir, cuando no se verifiquen las notas típicas de la relación laboral -dependencia técnica, jurídica o económica-, conforme a la actividad, oficio o profesión de que se trate (artículo 97).

Deroga los incisos 3, 4 y 5 del artículo 16 y los artículos 32 y 33 de la Ley N° 23.696; los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la Ley N° 24.013; el artículo 9° de la Ley N° 25.013; los artículos 43 a 48 de la Ley N° 25.345; el artículo 15 de la Ley N° 26.727; el artículo 50 de la Ley N° 26.844; la Ley N° 25.323; los artículos 11, 13, 15, 51, 91, 96, 101, 103 y 104 de la Ley N° 17.319; y el artículo 1° de la Ley N° 26.741.

Sancionada: 24 de junio de 2024. Promulgada: por Decreto n° 592, 5° de julio de 2024.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 8° de julio de 2024, p. 4).

- **Decreto n° 70, 20 de diciembre de 2023.** Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina.

Declara la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, sanitaria y social hasta el 31 de diciembre de 2025.

Asimismo, dispone una amplia desregulación de los sectores del comercio, los servicios y la industria en todo el territorio nacional. En este marco, deja sin efecto las restricciones a la oferta de bienes y servicios, así como aquellas exigencias normativas que distorsionen los precios de mercado, limiten la libre iniciativa privada o interfieran en la interacción entre la oferta y la demanda.

Introduce modificaciones en diversas normas -Leyes n° 14.250, 14.546, 20.744, 23.551, 24.013, 25.345, 25.877, 26.727, 26.844 y 27.555- y deroga la Ley n° 25.323, con el objetivo de simplificar los procesos de registración laboral, otorgar mayor seguridad jurídica a las relaciones de trabajo, ampliar el período de prueba, redefinir la procedencia de descuentos salariales convencionales, habilitar mecanismos alternativos de indemnización a través de la negociación colectiva, revisar los criterios de ultractividad y prevenir bloqueos de actividades productivas.

En particular, respecto de la Ley n° 20.744 de Contrato de Trabajo, modifica el artículo 2°, excluyendo de su ámbito de aplicación a las contrataciones de obra, servicios, agencia y aquellas reguladas por el Código Civil y Comercial (artículo 65).

Asimismo, sustituye el artículo 23 relativo a la presunción de existencia del contrato de trabajo, incorporando un párrafo que establece que dicha presunción no será aplicable en los supuestos de contrataciones de obra, servicios profesionales u oficios, siempre que se emitan los comprobantes correspondientes o los pagos se realicen mediante los sistemas bancarios previstos por la reglamentación (artículo 68).

Por último, el Capítulo VIII incorpora la figura del trabajador independiente con colaboradores. En este sentido, establece que podrá contar con hasta cinco (5) trabajadores independientes para el desarrollo de un emprendimiento productivo, pudiendo acogerse a un régimen especial unificado que será reglamentado por el Poder Ejecutivo Nacional. Este régimen se basa en una relación autónoma, sin vínculo de dependencia entre las partes ni con los contratantes de los servicios u obras, e incluye el pago de una cuota mensual que contempla aportes al sistema previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y al Sistema Nacional del Seguro de Salud, así como al Régimen de Riesgos del Trabajo, conforme las condiciones que determine la reglamentación (artículo 96).

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 21 de diciembre de 2023, p. 3).

- [Ley n° 26.994](#). Aprueba el Código Civil y Comercial de la Nación.

Artículo 1°.- *“Fuentes y aplicación. Los casos que este Código rige deben ser resueltos según las leyes que resulten aplicables, conforme con la Constitución Nacional y los tratados de derechos humanos en los que la República sea parte. A tal efecto, se tendrá en cuenta la finalidad de la norma. Los usos, prácticas y costumbres son vinculantes cuando las leyes o los interesados se refieren a ellos o en situaciones no regladas legalmente, siempre que no sean contrarios a derecho”.*

Artículo 2°.- *“Interpretación. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento”.*

Artículo 284.- *“Libertad de formas. Si la ley no designa una forma determinada para la exteriorización de la voluntad, las partes pueden utilizar la que estimen conveniente. Las partes pueden convenir una forma más exigente que la impuesta por la ley”.*

Artículo 957.- *“Definición. Contrato es el acto jurídico mediante el cual dos o más partes manifiestan su consentimiento para crear, regular, modificar, transferir o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales”.*

Artículo 958.- *“Libertad de contratación. Las partes son libres para celebrar un contrato y determinar su contenido, dentro de los límites impuestos por la ley o el orden público. Las normas legales siempre son de aplicación supletoria a la voluntad de las partes expresada en el contrato, aunque la ley no lo determine en forma expresa para un tipo contractual determinado, salvo que la norma sea expresamente imperativa, y siempre con interpretación restrictiva”.*

Artículo 961.- *“Buena fe. Los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe. Obligan no sólo a lo que está formalmente expresado, sino a todas las consecuencias que puedan considerarse comprendidas en ellos, con los alcances en que razonablemente se habría obligado un contratante cuidadoso y previsor”.*

Artículo 984.- *“Definición. El contrato por adhesión es aquel mediante el cual uno de los contratantes adhiere a cláusulas generales predispuestas unilateralmente, por la otra parte o por un tercero, sin que el adherente haya participado en su redacción”.*

Artículo 988.- *“Cláusulas abusivas. En los contratos previstos en esta sección, se deben tener por no escritas: a) las cláusulas que desnaturalizan las obligaciones del predisponente; b) las que importan renuncia o restricción a los derechos del adherente, o amplían derechos del predisponente que resultan de normas supletorias; c) las que por su contenido, redacción o presentación, no son razonablemente previsibles”.*

Artículo 991.- *“Deber de buena fe. Durante las tratativas preliminares, y aunque no se haya formulado una oferta, las partes deben obrar de buena fe para no frustrarlas injustificadamente. El incumplimiento de este deber genera la responsabilidad de resarcir el daño que sufra el afectado por haber confiado, sin su culpa, en la celebración del contrato”.*

Artículo 1073.- *“Definición. Hay conexidad cuando dos o más contratos autónomos se hallan vinculados entre sí por una finalidad económica común previamente establecida, de modo que uno de ellos ha sido determinante del otro para el logro del resultado perseguido. Esta finalidad puede ser establecida por la*

ley, expresamente pactada, o derivada de la interpretación, conforme con lo que se dispone en el artículo 1074”.

Artículo 1105.- “Contratos celebrados a distancia. Contratos celebrados a distancia son aquellos concluidos entre un proveedor y un consumidor con el uso exclusivo de medios de comunicación a distancia, entendiéndose por tales los que pueden ser utilizados sin la presencia física simultánea de las partes contratantes. En especial, se consideran los medios postales, electrónicos, telecomunicaciones, así como servicios de radio, televisión o prensa”.

Artículo 1106.- “Utilización de medios electrónicos. Siempre que en este Código o en leyes especiales se exija que el contrato conste por escrito, este requisito se debe entender satisfecho si el contrato con el consumidor o usuario contiene un soporte electrónico u otra tecnología similar”.

Artículo 1015.- “Libertad de formas. Sólo son formales los contratos a los cuales la ley les impone una forma determinada”.

Artículo 1251.- “Definición. Hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución.

El contrato es gratuito si las partes así lo pactan o cuando por las circunstancias del caso puede presumirse la intención de beneficiar”.

Artículo 1252.- “Calificación del contrato. Si hay duda sobre la calificación del contrato, se entiende que hay contrato de servicios cuando la obligación de hacer consiste en realizar cierta actividad independiente de su eficacia. Se considera que el contrato es de obra cuando se promete un resultado eficaz, reproducible o susceptible de entrega.

Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral.

Las disposiciones de este Capítulo se integran con las reglas específicas que resulten aplicables a servicios u obras especialmente regulados”.

Artículo 1253.- “Medios utilizados. A falta de ajuste sobre el modo de hacer la obra, el contratista o prestador de los servicios elige libremente los medios de ejecución del contrato”.

Artículo 1254.- “Cooperación de terceros. El contratista o prestador de servicios puede valerse de terceros para ejecutar el servicio, excepto que de lo estipulado o de la índole de la obligación resulte que fue elegido por sus cualidades para realizarlo personalmente en todo o en parte. En cualquier caso, conserva la dirección y la responsabilidad de la ejecución”.

Artículo 1255.- “Precio. El precio se determina por el contrato, la ley, los usos o, en su defecto, por decisión judicial (...)”.

Artículo 1256.- “Obligaciones del contratista y del prestador. El contratista o prestador de servicios está obligado a:

a) ejecutar el contrato conforme a las previsiones contractuales y a los conocimientos razonablemente requeridos al tiempo de su realización por el arte, la ciencia y la técnica correspondientes a la actividad desarrollada;

b) informar al comitente sobre los aspectos esenciales del cumplimiento de la obligación comprometida;

c) proveer los materiales adecuados que son necesarios para la ejecución de la obra o del servicio, excepto que algo distinto se haya pactado o resulte de los usos;

d) usar diligentemente los materiales provistos por el comitente e informarle inmediatamente en caso de que esos materiales sean impropios o tengan vicios que el contratista o prestador debiese conocer;

e) ejecutar la obra o el servicio en el tiempo convenido o, en su defecto, en el que razonablemente corresponda según su índole”.

Artículo 1257.- “Obligaciones del comitente. El comitente está obligado a:

a) pagar la retribución;

b) proporcionar al contratista o al prestador la colaboración necesaria, conforme a las características de la obra o del servicio;

c) recibir la obra si fue ejecutada conforme a lo dispuesto en el artículo 1256”.

Artículo 1258.- “Riesgos de la contratación. Si los bienes necesarios para la ejecución de la obra o del servicio perecen por fuerza mayor, la pérdida la soporta la parte que debía proveerlos”.

Artículo 1261.- “Desistimiento unilateral. El comitente puede desistir del contrato por su sola voluntad, aunque la ejecución haya comenzado; pero debe indemnizar al prestador todos los gastos y trabajos realizados y la utilidad que hubiera podido obtener. El juez puede reducir equitativamente la utilidad si la aplicación estricta de la norma conduce a una notoria injusticia”.

Sancionada: 1° de octubre de 2014. Promulgada: por Decreto n° 1.795, 7° de octubre de 2014.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 8° de octubre de 2014, Suplemento, p. 1. Fe de erratas, 10 de octubre de 2014, p. 10).

- **[Ley n° 25.506](#)**. Ley de Firma Digital.
Establece las condiciones en las que se reconoce el empleo de la Firma Electrónica y de la Firma Digital y su eficacia jurídica. Define el alcance de dichos conceptos, así como el de Certificado Digital, y fija los requisitos de validez.
Entiende por documento digital a la representación digital de actos o hechos, con independencia del soporte utilizado para su fijación, almacenamiento o archivo. Un documento digital también satisface el requerimiento de escritura (artículo 6).
Sancionada: 14 de noviembre de 2001. Promulgada de Hecho: 11 de diciembre de 2001.
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 14 de diciembre de 2001, p. 1).
- **[Ley n° 25.326](#)**. Ley de Protección de Datos Personales.
Sancionada: 4° de octubre de 2000. Promulgada: parcialmente por [Decreto n° 995, 30 de octubre de 2000](#).
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 2° de noviembre de 2000, p. 1).
- **[Ley n° 24.977](#)**. Aprueba el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes.
Sancionada: 3° de junio de 1998. Promulgada: parcialmente por [Decreto n° 762, 2° de julio de 1998](#).
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 6° de julio de 1998, p. 2).
- **[Ley n° 24.557](#)**. Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).
Regula la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo. Crea la figura de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), en la que deben autoasegurarse todos los empleadores que puedan cumplir con los extremos exigidos en el presente régimen.
Determina lo que se considera accidente de trabajo y enfermedades profesionales (artículo 6°).
Modifica las Leyes n° 20.744, 24.241 y deroga la Ley n° 24.028.
Sancionada: 13 de septiembre de 1995. Promulgada: por Decreto n° 535, 3° de octubre de 1995.
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 4° de octubre de 1995, p. 1).
- **[Ley n° 24.240](#)**. Establece Normas de Protección y Defensa de los Consumidores o Usuarios.
Define como proveedor a cualquier persona o empresa, pública o privada, que, de manera profesional, aunque sea de forma ocasional, participa en alguna etapa de un producto o servicio: producirlo, fabricarlo, importarlo, distribuirlo, venderlo o ponerle su marca (artículo 2).
Además, en cuanto a los daños al consumidor, establece que, si un producto o servicio causa un daño por tener un defecto o ser riesgoso, todos los que participaron en la cadena pueden ser responsables: el fabricante, el importador, el distribuidor, el vendedor, el proveedor y quien haya puesto su marca. En el caso del transporte, el transportista responde por los daños que ocurran durante el servicio. Dispone que la responsabilidad es solidaria, sin perjuicio de las acciones de repetición que correspondan. Sólo se liberará total o parcialmente quien demuestre que la causa del daño le ha sido ajena (artículo 40).
Sancionada: 22 de septiembre de 1993. Promulgada: parcialmente por [Decreto n° 2.089, 13 de octubre de 1993](#).
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 15 de octubre de 1993, p. 34).
- **[Decreto n° 467, 14 de abril de 1988](#)**. Aprueba la reglamentación de la Ley n° 23.551 de asociaciones sindicales.
Establece que a los fines de la Ley n° 23.551 se entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla.
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 22 de abril de 1988, p. 4).
- **[Ley n° 23.551](#)**. Régimen de las Asociaciones Sindicales.
Garantiza la libertad sindical por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales (artículo 1°).
Establece los fines de las asociaciones sindicales y el alcance de sus objetivos. Dispone que el objeto de las asociaciones sindicales es la defensa de los intereses de los trabajadores y entiende como interés

de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador (artículos 2º y 3º). Reconoce a los trabajadores los siguientes derechos sindicales: constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; afiliarse a las ya constituidas; no afiliarse o desafiliarse; reunirse y desarrollar actividades sindicales; petionar ante las autoridades y los empleadores; participar en la vida interna de las asociaciones sindicales; elegir libremente a sus representantes; ser elegidos y postular candidatos (artículo 4º).

Determina los derechos de las asociaciones sindicales (artículo 5º).

Regula los distintos tipos y formas de las asociaciones sindicales (artículos 10 y 11).

Dispone que la asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y enumera sus derechos (artículo 23).

Otorga la personería gremial a la asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa. Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial. (artículo 25).

Establece que sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no opere en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión (artículo 29).

Determina qué prácticas serán consideradas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente (artículo 53).

Regula el encuadramiento sindical, determinando que para someter dicha cuestión a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional, mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren. Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los sesenta (60) días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial. La resolución de encuadramiento, emana de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (artículo 59).

Sancionada: 23 de marzo de 1988. Promulgada: por Decreto n° 465, 14 de abril de 1988.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 22 de abril de 1988, p. 1).

- **Ley n° 23.546.** Establece normas a las que se ajustará el procedimiento para las negociaciones colectivas.

Deroga la Ley de facto n° 21.307.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 15 de enero de 1988, p. 3).

Texto Ordenado por [Decreto n° 1.135, 31 de agosto de 2004](#). B.O.R.A.: 3º de septiembre de 2004, p. 1.

- **Decreto n° 351, 5º de febrero de 1979.** Aprueba la reglamentación de la Ley n° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Deroga el Anexo reglamentario de la Ley n° 19.587, aprobado por el Decreto n° 4.160/73, sustituyéndolo por los aprobados por el artículo 1º del presente Decreto.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 22 de mayo de 1979, p. 1).

- **Ley n° 20.744.** Régimen de Contrato de Trabajo.

Artículo 2º.- “Ámbito de aplicación. La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: (...) f. A los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica (...)”.

Artículo 4º.- “Concepto de trabajo. 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”.

Artículo 5°.- “*Empresa-Empleador. 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 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´”.

Artículo 6°.- “*Establecimiento. Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”.*

Artículo 9°.- “*El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose el criterio de agrupamiento por instituciones, es decir, el conjunto de normas que rija cada una de las instituciones en el derecho del trabajo”.*

Artículo 11.- “*Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”.*

Artículo 14.- “*Nulidad por fraude laboral. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”.*

Artículo 17.- “*Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.*

Artículo 21.- “*Contrato de trabajo. 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”.*

Artículo 22.- “*Relación de trabajo. Habrá relación de trabajo cuando una persona humana preste servicios en favor de otra persona, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración”.*

Artículo 23.- “*Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios en situación de dependencia hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven, se demostrase lo contrario.*

La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando mediaren contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia, y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la Reglamentación correspondiente.

Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social”.

Artículo 25.- “*Trabajador. 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 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”.*

Artículo 26.- “*Empleador. 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”.*

Artículo 29.- “*Mediación. Intermediación. Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria únicamente será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última. En ese caso, la empresa usuaria podrá repetir contra la obligada principal”.*

Artículo 30.- “*Subcontratación y delegación. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro de su ámbito, excluyendo las actividades accesorias o coadyuvantes, deberán exigir a sus cesionarios, contratistas o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral (CUIL) de cada uno de los trabajadores que presten servicios, la constancia de pago mensuales*

a los Subsistemas de la Seguridad Social, constancia de pago de las remuneraciones, la información de una (1) cuenta a nombre del trabajador donde recibe su remuneración y una cobertura por riesgos del trabajo con cláusula de endoso a favor del comitente o principal. El cumplimiento del control de los requisitos referidos en este párrafo exime de toda responsabilidad al principal. Tampoco será responsable el principal ante la falsedad de información brindada por parte de los cesionarios, contratistas o subcontratistas. En caso de omitir la solicitud de los datos indicados, el principal responderá solidariamente”.

Artículo 31.- “Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad. Siempre que una (1) o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, únicamente cuando hayan mediado maniobras fraudulentas”.

Artículo 48.- “Forma. Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares”.

Artículo 52.- “Registro del trabajador. Los empleadores deberán registrar a los trabajadores ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, de acuerdo a la normativa que dicho organismo dicte.

Esta registración será suficiente a todos los efectos, sin que puedan exigirse requisitos adicionales por parte de ninguna otra autoridad.

El empleador deberá conservar los libros preexistentes durante un plazo de diez (10) años. A tal efecto, dichos libros podrán ser digitalizados y las copias digitales tendrán la misma validez legal que los originales en formato papel”.

Artículo 58.- “Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto. No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido”.

Artículo 63.- “Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

Artículo 67.- “Facultades disciplinarias. Limitación. El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria”.

Artículo 74.- “Pago de la remuneración. El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley”.

Artículo 75.- “Deber de seguridad. El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca”.

Artículo 76.- “Reintegro de gastos y resarcimiento de daños. El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo”.

Artículo 84.- “Deberes de diligencia y colaboración. El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean”.

Artículo 88.- “Deber de no concurrencia. El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste”.

Artículo 124.- “Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, únicamente mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial (...)”.

Artículo 128.- “Plazo. El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal”.

Artículo 140.- “Contenido necesario. El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones: (...)”.

Sancionada: 11 de septiembre de 1974. Promulgada: por Decreto n° 886, 20 de septiembre de 1974.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 27 de septiembre de 1974, p. 2).

Texto ordenado por [Decreto n° 390, 13 de mayo de 1976](#). B.O.R.A: 21 de mayo de 1976, p. 2.

- [Ley n° 19.587](#). Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Sancionada y promulgada: 21 de abril de 1972.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 28 de abril de 1972, p. 2).

- [Ley n° 14.250](#). Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Establece disposiciones para las Convenciones Colectivas de Trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial. Excluye de la presente ley a los trabajadores comprendidos en las Leyes n° 23.929 y 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales (artículo 1°).

Enumera los requisitos de forma y contenido de las convenciones colectivas (artículo 3°).

Define el ámbito de aplicación personal de los CCT, al disponer que las normas originadas en las convenciones colectivas homologadas, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias (artículo 4°).

Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores. La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo (artículo 8°).

Sancionada: 29 de septiembre de 1953. Promulgada: por Decreto n° 18.910, 13 de octubre de 1953.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 20 de octubre de 1953, p. 1).

Texto Ordenado por [Decreto N° 1.135, 31 de agosto de 2004](#). B.O.R.A: 3° de septiembre de 2004, p. 1.

- [Ley n° 11.544](#). Ley de jornada de trabajo.

Dispone que la duración del trabajo no podrá exceder 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.

Sancionada: 12 de septiembre de 1929.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 17 de septiembre de 1929, p. 1).

Doctrina⁶

Año 2026

- **“El trabajo humano en la economía de plataformas: entre el proyecto argentino y la norma internacional que se espera”**. Por María Laura Elmelaj.
Fecha de publicación: 2026.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3/2026).
- **“Entre algoritmos y desgaste: el impacto psicosocial del trabajo digital en plataformas y moderación de contenidos”**. Por Gabriela Adriana Berón.
Fecha de publicación: 2026.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/62/2026).
- **“Hacia un derecho laboral algorítmico: el rol de la negociación colectiva en tiempos de IA”**. Por Ana Clara Gómez Casadei y Carolina A. Pieri.
Fecha de publicación: 2026.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/695/2026).
- **“Los derechos y deberes de las partes de la relación laboral mediatizada por tecnología. Los controles del empleador”**. Por Adriana V. Bottos.
Fecha de publicación: 2026.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/390/2026).
- **“Subordinación algorítmica. El error conceptual de la SCBA en ‘Repartos Ya’” (Nota a fallo)**. Por Luis D. José de Urquiza.
Fecha de publicación: mayo de 2026.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1028/2026).
Referencias: [Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 09/04/2026.- Repartos Ya S.A. s/ apelación de resolución administrativa](#); [Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires, 09/04/2026.- Ministerio de Trabajo c/ Rappi Argentina S.A.S. s/ apelación de resolución administrativa](#).
- **“Derecho del trabajo y economía de plataformas: en busca de un sistema jurídico pragmático al servicio de la humanidad”**. Por Luis Anunziato.
Fecha de publicación: 3° de mayo de 2026.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/151/2026).
- **“La Corte bonaerense dejó firmes las sentencias confirmatorias de las multas a ‘Rappi’ y ‘PedidosYa’ por falta de registración laboral” (Nota a fallo)**. Por Liliana Hebe Litterio.
Fecha de publicación: 28 de abril de 2026.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/998/2026).
Referencias: [Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 09/04/2026.- Repartos Ya S.A. s/ apelación de resolución administrativa](#); [Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires, 09/04/2026.- Ministerio de Trabajo c/ Rappi Argentina S.A.S. s/ apelación de resolución administrativa](#).
- **“La improcedente ‘presunción iuris et de iure’ de autonomía de los repartidores y conductores ‘a pedido’ a través de aplicaciones por la ley 27.802”**. Por Liliana Hebe Litterio.
Fecha de publicación: 19 de marzo de 2026.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/588/2026).

⁶ Artículos elaborados por estudiosos del derecho que expresan sus opiniones sobre la materia. Su contenido puede solicitarse por mail a las direcciones que se mencionan en la presentación.

- **“Trabajo en plataformas digitales y control algorítmico: desafíos del Derecho del Trabajo ante la Ley 27.802”**. Por Gabriela Adriana Berón.
Fecha de publicación: 18 de marzo de 2026.
(ar.lejister.com - IJ-VI-CCCXXVIII-456).

Año 2025

- **“Trabajo y plataformas digitales”**. Por Lorenzo P. Gnecco.
Fecha de publicación: 12 de noviembre de 2025.
(ar.lejister.com - IJ-VI-CCLXXIII-977).
- **“Uber y el derecho de las obligaciones. Redefinición de las relaciones obligatorias y los nuevos deberes en la economía del transporte digital” (Nota a fallo)**. Por Luciano J. Martini.
Fecha de publicación: septiembre de 2025.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2018/2025).
Referencias: [*Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, sala electoral, de comp. originaria y asuntos institucionales, 04/04/2025.- Municipalidad de Córdoba c/ UBER y otros s/ amparo -Ley 4915-*](#).
- **“Los términos y condiciones de las plataformas digitales y cómo afectan el derecho a la privacidad de los usuarios”**. Por Esteban Alonso Ramírez Díaz.
Fecha de publicación: 1° de septiembre de 2025.
(ar.lejister.com - IJ-VI-CCXLVIII-671).

Año 2024

- **“Actualidad del trabajo de plataformas. Novedades en Argentina y en el derecho comparado”**. Por Sebastián Moltrassio.
Fecha de publicación: 2024.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/938/2024).
- **“Gestión de conflictos en el sector de trabajadores de plataforma”**. Por Patricia Rovelli y Silvana Millán.
Fecha de publicación: 2024.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/51/2024).
- **“La sindicalización, la negociación colectiva y los conflictos colectivos de los trabajadores de plataforma”**. Por Natalia Jacqueline Carbonero.
Fecha de publicación: 2024.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/312/2024).
- **“Ley de Bases y capítulo laboral: otra reforma regresiva. Alternativas al empleo sin registrar”**. Por Sebastián Moltrassio.
Fecha de publicación: 2024.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1951/2024).
- **“Otra incontestable sentencia argentina que demuestra el vínculo laboral de los trabajadores plataforma-dependientes” (Nota a fallo)**. Por Liliana Hebe Litterio.
Fecha de publicación: 8° de mayo de 2024.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1134/2024).
Referencias: [*Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 41, 09/04/2024.- González Esteves, Carlos José c/ Kadabra SA s/ despido.*](#)

- **“La incidencia de la economía de plataformas de reparto en las relaciones de trabajo”**. Por Sofía Malen Salvi.
Fecha de publicación: 1° de abril de 2024.
(elderecho.com.ar - ED-V-DCCCXL-344).

Año 2023

- **“El trabajo a través de plataformas digitales. Un análisis a proyectos de ley”**. Por Andrea Piedrafito.
Fecha de publicación: 2023.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1565/2023).
- **“La relación de dependencia y las nuevas modalidades de trabajo: las plataformas digitales”**. Por Antonella Eliana Trovato.
Fecha de publicación: 2023.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/918/2023).
- **“Nueva concepción del derecho del trabajo”**. Por Belén Isabel Gauna y Rodrigo Gastón Sánchez.
Fecha de publicación: 2023.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1569/2023).
- **“Trabajo mediante plataformas digitales. Nuevo modelo de organización del trabajo. Informalidad laboral”**. Por Sergio A. Arce.
Fecha de publicación: 2023.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/736/2023).
- **“Trabajo de reparto y mensajería por plataformas digitales”**. Por Leandro Recalde y Luis Federico Padin.
Fecha de publicación: 21 de septiembre de 2023.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2269/2023).
- **“Implicancias del perfilamiento a trabajadores de plataformas digitales”**. Por Analía J. Lobartolo.
Fecha de publicación: 31 de agosto de 2023.
(ar.lejister.com - IJ-IV-DCCLXXXVI-122).
- **“Plataformas digitales: el rol de los algoritmos en las relaciones de trabajo” (Nota a Fallos)**. Por Florencia Strejilevich Aranguren.
Fecha de publicación: 27 de junio de 2023.
(ar.lejister.com - IJ-IV-DIV-876).
Referencias: [Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 37, 19/03/2019.- Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ medida cautelar; Tribunal del Trabajo N° 4 de La Plata, provincia de Buenos Aires, 09/09/2021.- Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ apelación de resolución administrativa.](#)
- **“Trabajadores en bicicleta (riders) y plataformas de reparto. Atisbos de relación laboral. Estudio de sentencias de CABA, Buenos Aires y Santa Fe”**. Por Sebastián Moltrassio.
Fecha de publicación: marzo de 2023.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/256/2023).

Año 2022

- **“Servicios de transporte de pasajeros y nuevas tecnologías. El caso Uber”**. Por Mauro Raúl Bonato, Hugo L. Domingo, Agustín R. Moscariello, Alejandro Pérez Hualde y Florencia Villarreal.
Fecha de publicación: 29 de diciembre de 2022.

(elderecho.com.ar -ED-II-CCLXXX-172).

- **“La problemática en torno a la calificación de los trabajadores de plataformas digitales”**. Por Facundo M. Alvez.
Fecha de publicación: septiembre de 2022.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2434/2022).
- **“El estatus laboral de los repartidores de plataformas digitales” (Nota a fallo)**. Por Maricel Fandos y Matías Severo.
Fecha de publicación: julio de 2022.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1966/2022).
Referencias: [Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, 24/11/2021.- Repartos Ya S.A. s/ apelación de resolución administrativa.](#)
- **“El caso Cabify y la Ley de Contrato de Trabajo”**. Por Casiano Highton.
Fecha de publicación: mayo de 2022.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1424/2022).
- **“Condena a Repartos YA S.A. (Pedidos Ya). La delgada línea entre la relación de dependencia y el trabajo autónomo. El efecto mariposa de una decisión trascendente” (Nota a fallo)**. Por Gerardo R. Mosquera.
Fecha de publicación: 13 de abril de 2022.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1242/2022).
Referencias: [Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, 24/11/2021.- Repartos Ya S.A. s/ apelación de resolución administrativa.](#)
- **“Sobre la afianzada laboralidad de los conductores plataforma-dependientes. Esta vez Cabify en primera plana”**. Por Liliana Hebe Litterio.
Fecha de publicación: 4° de febrero de 2022.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3621/2021).
- **“Trabajo en plataformas digitales en transporte de personas y mercaderías: la deconstrucción argentina”**. Por Aníbal C. Cuadrado.
Fecha de publicación: enero de 2022.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3586/2021).

Año 2021

- **“Desafíos del derecho del trabajo frente a las nuevas tecnologías: el trabajo en plataformas digitales bajo demanda”**. Por Luisa G. Contino.
Fecha de publicación: 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/737/2021).
- **“El futuro del trabajo: Gig Economy Crowdsourcing”**. Por Gabriela Adriana Berón.
Fecha de publicación: 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/4038/2020).
- **“Gig Economy: su problema de calificación legal”**. Por Damián Araya.
Fecha de publicación: 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2353/2021).
- **“Los desprotegidos: trabajadores de apps en tiempos de COVID-19”**. Por María Florencia Re y María Belén García.
Fecha de publicación: 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/310/2021).

- **“Trabajo decente: las implicancias de la precariedad y flexibilidad laboral”**. Por Yesica Paola Hernán.
Fecha de publicación: 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/315/2021).
- **“Trabajo en plataformas digitales: clave del abordaje social del trabajo”**. Por Lautaro Martín Milman.
Fecha de publicación: 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/4090/2020).
- **“La dependencia en el sector del transporte urbano de pasajeros organizado mediante plataformas digitales. A propósito de los fallos ‘Bolzan’ y ‘Scornavache’” (Nota a fallo)**. Por Lucas J. Caparrós.
Fecha de publicación: noviembre de 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3096/2021).
Referencias: [Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 21, 31/08/2021.- Bolzan, José Luis c/ Minieri Saint Beat, Guillermo Mariano y otros s/ despido](#); [Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 77, 02/09/2021.- Scornavache, Víctor Nicolás c/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otro s/ despido](#).
- **“Trabajo en plataformas, relación de trabajo y normativa supranacional. Sentencias contra plataformas de transporte en otros países del mundo y sentencia argentina que reconoce la relación laboral”**. Por Sebastián Moltrassio.
Fecha de publicación: noviembre de 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3098/2021).
- **“Análisis jurídico sobre la prestación de servicios de transporte urbano de pasajeros a través de plataformas digitales en la Argentina”**. Por Juan Pablo Mugnolo, Lucas J. Caparrós y Martín F. Golcman.
Fecha de publicación: 17 de noviembre de 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3228/2021).
- **“Trabajadores y trabajadoras de plataforma ¿Estabilidad, protección frente al despido arbitrario, autonomía o precariedad?”**. Por Viviana M. Dobarro.
Fecha de publicación: 16 de noviembre de 2021.
(ar.lejister.com - IJ-II-C-878).
- **“Las plataformas digitales y el transporte de pasajeros. A propósito de dos recientes fallos que involucran a la aplicación Cabify” (Nota a Fallo)**. Por Jorge A. Insúa.
Fecha de publicación: 21 de octubre de 2021.
(ar.lejister.com - IJ-II-XCVII-256).
Referencias: [Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 21, 31/08/2021.- Bolzan, José Luis c/ Minieri Saint Beat, Guillermo Mariano y otros s/ despido](#); [Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 77, 02/09/2021.- Scornavache, Víctor Nicolás c/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otro s/ despido](#).
- **“Gig Economy: análisis de su situación laboral en Argentina”**. Por Matías A. Marolda.
Fecha de publicación: 19 de octubre de 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2911/2021).
- **“Los trabajadores de plataformas de transporte de mercaderías y/o personas en Argentina: ¿autónomos o dependientes?”**. Por Carolina Belén Santana.
Fecha de publicación: septiembre de 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2452/2021).
- **“La otra cara del incumplimiento de las compañías de trabajo ‘a pedido’ a través de aplicaciones: las deudas con la AFIP”**. Por Liliana Hebe Litterio.

Fecha de publicación: 2° de septiembre de 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2476/2021).

- **“Plataformas digitales ¿Hacia una transformación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social?”**. Por Raúl F. Esteban.
Fecha de publicación: 1° de septiembre de 2021.
(ar.lejister.com - IJ-I-DCCLXVI-714).
- **“Trabajo de Plataformas o 4.0”**. Por Norberto Aguilar.
Fecha de publicación: 1° de septiembre de 2021.
(ar.lejister.com - IJ-I-DCCLXVI-719).
- **“La conexidad contractual en el uso de las plataformas digitales de servicios de mensajería”**. Por María Elena Olmedo.
Fecha de publicación: 25 de agosto de 2021.
(ar.lejister.com - IJ-I-DCCLXXI-708).
- **“El sindicato en la era digital”**. Por Matías F. Lanchini.
Fecha de publicación: enero de 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3575/2021).

Año 2020

- **“Consideraciones sobre los delivery”**. Por Carolina Isabel Arias y Carlos G. Gerscovich.
Fecha de publicación: 2020.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/4109/2020).
- **“Las plataformas digitales en el mundo del trabajo: ¿avance o retroceso?”**. Por Alberto Chartzman Birenbaum.
Fecha de publicación: 2020.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/4034/2019).
- **“Tensiones entre plataformas y derecho del trabajo”**. Por Juan A. Arce.
Fecha de publicación: 2020.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3554/2020).
- **“El valor del trabajo en la cuarta revolución industrial: las plataformas digitales”**. Por Gilda Graciela Fiatti y Mónica L. Carrizo.
Fecha de publicación: 14 de diciembre de 2020.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/4035/2019).
- **“El papel de la negociación colectiva en las nuevas relaciones laborales: el caso de las plataformas digitales”**. Por Horacio E. Bueno.
Fecha de publicación: noviembre de 2020.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3946/2019).
- **“La nueva ley de CABA sobre los trabajadores plataforma-dependientes de reparto a domicilio”**. Por Liliana Hebe Litterio.
Fecha de publicación: noviembre de 2020.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3366/2020).
- **“Plataformas digitales, gig economy, economía colaborativa: el impacto de las tecnologías en las relaciones laborales”**. Por Natalia Gimena De Diego.
Fecha de publicación: noviembre de 2020.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3296/2020).

- **“Plataformas digitales y soberanía del trabajador sobre la determinación de la extensión y distribución de su jornada de trabajo. Acerca de la necesidad de adoptar una norma estatutaria”**. Por José E. Tribuzio.
Fecha de publicación: septiembre de 2020.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/2644/2020](http://TR.LALEY.AR/DOC/2644/2020)).
- **“Las nuevas plataformas digitales y la precariedad laboral” (Nota a fallo)**. Por María Florencia Durá.
Fecha de publicación: 21 de agosto de 2020.
(ar.lejister.com - IJ-CMXXIV-123).
Referencias: [*Juzgado en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 2, 09/04/2019.- Envíos Ya SA y otros c/ GCBA y otros s/ amparo – otros.*](#)
- **“A la espera de la regulación del trabajo plataforma-dependiente a nivel nacional. Proyectos en danza”**. Por Liliana Hebe Litterio.
Fecha de publicación: 19 de agosto de 2020.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/2660/2020](http://TR.LALEY.AR/DOC/2660/2020)).
- **“Apreciaciones sobre la relación de los trabajadores plataforma-dependientes con las empresas”**. Por Liliana Hebe Litterio.
Fecha de publicación: 3° de agosto de 2020.
(elderecho.com.ar - ED-CMXXXI-834).
- **“El trabajo en plataforma virtual: una novedad que es solo aparente”**. Por Lucas Ramírez Bosco.
Fecha de publicación: 3° de agosto de 2020
(elderecho.com.ar - ED-CMXXXI-835).
- **“La problemática del trabajo en plataformas digitales”**. Por Jorge Insúa.
Fecha de publicación: 3° de agosto de 2020.
(elderecho.com.ar - ED-CMXXXI-838).
- **“¿Por qué discutimos el trabajo de plataformas?”**. Por Federico Pavlov.
Fecha de publicación: 3° de agosto de 2020.
(elderecho.com.ar - ED-CMXXXI).
- **“El problema de calificación legal en las aplicaciones informáticas que ofrecen servicios a domicilio: ¿contrato de servicio o contrato de trabajo?”**. Por Luciano José Martini.
Fecha de publicación: julio de 2020.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/2001/2020](http://TR.LALEY.AR/DOC/2001/2020)).
- **“El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿autónomo, dependiente o ambos a la vez?”**. Por Héctor O. García.
Fecha de publicación: 12 de marzo de 2020.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/304/2020](http://TR.LALEY.AR/DOC/304/2020)).

Año 2019

- **“El concepto de trabajador y de empleador en la economía de las plataformas. ¿Es necesario un rediseño normativo a la luz de los avances tecnológicos en el mundo del trabajo?”**. Por Rodrigo Méndez Filleul.
Fecha de publicación: 2019.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/1689/2019](http://TR.LALEY.AR/DOC/1689/2019)).
- **“El trabajo y las plataformas virtuales”**. Por María D. González.
Fecha de publicación: 2019.

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3701/2018).

- **“Plataformas digitales y trabajo”**. Por María Paula Gnecco.
Fecha de publicación: diciembre de 2019.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3016/2019).
- **“El desempeño de servicios para ‘plataformas digitales’. ¿Trabajo autónomo o subordinado?”**.
Por Marisa S. Delellis y Ernesto E. Martorelli.
Fecha de publicación: 12 de diciembre de 2019.
(elderecho.com.ar - ED-CMVIII-984).
- **“El convenio 87 de la OIT y el derecho de sindicalización de los trabajadores autónomos en el Derecho argentino”**. Por Martín F. Golcman.
Fecha de publicación: noviembre de 2019.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3695/2019).
- **“La protección de la libertad sindical y la calificación del vínculo” (Nota a fallo)**. Por Martín F. Golcman.
Fecha de publicación: octubre de 2019.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3017/2019).
Referencias: [Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 19/07/2019.- Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ medida cautelar.](#)
- **“La cautelar innovativa y las plataformas de servicios en el marco laboral” (Nota a fallo)**. Por Emilio E. Romualdi.
Fecha de publicación: 23 de agosto de 2019.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2595/2019).
Referencias: [Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 19/07/2019.- Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ medida cautelar.](#)
- **“Plataformas digitales. Sobre la desconexión y la reconexión cautelar” (Nota a fallo)**. Por Ricardo A. Foglia.
Fecha de publicación: 23 de agosto de 2019.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2631/2019).
Referencias: [Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 19/07/2019.- Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ medida cautelar.](#)
- **“Los repartidores solicitados por medio de plataformas digitales: ¿relación laboral o contrato de adhesión?”**. Por Francisco Álvarez.
Fecha de publicación: 13 de agosto de 2019.
(elderecho.com.ar - ED-DCCLXXVII-924).
- **“Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina. Tercera parte”**. Por Juan Pablo Mugnolo, Martín F. Golcman y Lucas J. Caparrós.
Fecha de publicación: julio de 2019.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2276/2019).
- **“Glovo y Rappi, ¿al margen de la ley?”**. Por Sebastián A. Gamen.
Fecha de publicación: julio de 2019.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1831/2019).
- **“Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina. Segunda parte”**. Por Juan Pablo Mugnolo, Martín F. Golcman y Lucas J. Caparrós.
Fecha de publicación: junio de 2019.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1639/2019).

- **“Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina. Primera parte”**. Por Juan Pablo Mugnolo, Martín F. Golcman y Lucas J. Caparrós.
Fecha de publicación: mayo de 2019.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/909/2019](http://TR.LALEY.AR/DOC/909/2019)).
- **“Trabajadores ‘plataforma-dependientes’: el caso Uber y Cabify”**. Por Liliana Hebe Litterio.
Fecha de publicación: abril de 2019.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/908/2019](http://TR.LALEY.AR/DOC/908/2019)).
- **“Las empresas de la economía colaborativa y las relaciones sindicales” (Nota a fallo)**. Por Julián A. De Diego.
Fecha de publicación: 3° de abril de 2019.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/780/2019](http://TR.LALEY.AR/DOC/780/2019)).
Referencias: [*Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 37, 19/03/2019. - Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ medida cautelar.*](#)
- **“Trabajadores ‘plataforma-dependientes’. El caso de Rappi, Glovo y PedidosYa”**. Por Liliana Hebe Litterio.
Fecha de publicación: 20 marzo de 2019.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/536/2019](http://TR.LALEY.AR/DOC/536/2019)).
- **“Los desafíos del derecho del trabajo ante la revolución 4.0”**. Por Julio César Gaetán.
Fecha de publicación: marzo de 2019.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/436/2019](http://TR.LALEY.AR/DOC/436/2019)).

Año 2017

- **“Nuevos desafíos para el Derecho del Trabajo: el caso Uber”**. Por Gustavo Gauthier.
Fecha de publicación: agosto de 2017.
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/DOC/771/2017](http://TR.LALEY.AR/DOC/771/2017)).

Jurisprudencia⁷

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN)

- **CSJN, 07/05/2026.- Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional -Poder Ejecutivo Nacional- s/ acción declarativa** (Que a juicio de esta Corte no se observan los requisitos que, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 257 bis del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, habilitan la procedencia de la vía cuya apertura se promueve mediante el recurso por salto de instancia).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN,01/08/2014.- Recurso Queja Nº 1 - Hernández, Leandro Emanuel c/ Casoy, Matías y otro s/ despido** (La apelante aduce ... la alzada omitió ponderar las particulares circunstancias de la relación que unía a las partes, de carácter netamente mercantil, por lo que las normas laborales no le eran aplicables y el juez apto para dirimir cualquier conflicto era el comercial. En ese plano, explica que la accionada es una empresa tecnológica que cuenta con una página web, aplicaciones y una base de datos, pero que no brinda el servicio de reparto, sino que vincula a los consumidores y al prestador del servicio, y son aquéllos, y no Rappi Arg. SAS, quien paga por el encargo. Insiste en que no existió una prestación dirigida ni dependencia, así como tampoco sujeción a instrucciones o directivas ni ninguna de las notas tipificantes de la relación laboral. Lo decidido no importa una denegatoria del fuero federal, ya que la sentencia en crisis atribuye competencia a la justicia nacional del trabajo y la quejosa pretende la intervención del fuero nacional en lo comercial; y, por el otro, tampoco coloca a la apelante en una situación de privación de justicia que afecte en forma directa e inmediata la defensa en juicio, dado que no clausuró la vía procesal y que le asigna competencia a un tribunal determinado –“sin que ello implique abrir opinión sobre la cuestión de fondo”– donde podrá seguir ejerciendo la defensa de su derecho - Dictamen del Procurador Fiscal que la Corte comparte y hace suyo-).
(www.csjn.gov.ar).

⁷ Sentencias o fallos de los tribunales judiciales, que sirven de precedentes a futuros pronunciamientos.

Todos los documentos cuentan con un hipervínculo al sitio web oficial de la CSJN que permite acceder a su texto completo. No obstante, pueden solicitarse por mail a las direcciones que se mencionan en la presentación.

Cámaras de apelaciones, tribunales superiores provinciales y juzgados de primera instancia

- **Juzgado Contencioso Administrativo Federal N° 12, 08/05/2026.- Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional -Poder Ejecutivo Nacional s/ acción declarativa** (Corresponde dejar sin efecto la medida cautelar dictada por la justicia laboral que, atendiendo al pedido de la Confederación General del Trabajo, había suspendido la aplicación de diversos artículos de la Ley 27.802, de Modernización Laboral, dado que la accionante persigue la suspensión de diversos artículos de la norma mencionada, mediante los cuales se regulan una amplia gama de cuestiones de una variedad y complejidad tal que excede el estrecho ámbito de apreciación del remedio preliminar deducido).
(saij.gob.ar - FA26100036).
- **Cámara de Apelaciones Contencioso Administrativo, Tributario y de Relaciones de Consumo de CABA, sala II, 30/04/2026.- Sindicato de Peones de Taxis de la Capital Federal y otros c/ Ministro de Desarrollo Urbano y Transporte y otros s/ otras demandas c/ autoridad Administrativa - genérico** (Corresponde revocar la sentencia de primera instancia que rechazó las demandas colectivas interpuestas por el Sindicato de Peones de Taxis y otros actores en relación con la omisión del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de regular el servicio de transporte prestado por plataformas como Uber. Se consideró que la falta de regulación y el control insuficiente sobre esta actividad comprometen los derechos de los transportistas tradicionales, generando desigualdad ante las cargas públicas y afectando la seguridad vial. La Cámara dictaminó que el GCBA ha desatendido su deber de policía administrativa sobre la actividad de transporte de pasajeros, vulnerando así derechos fundamentales, y ordenó la adopción de medidas regulatorias adecuadas).
(ar.lejister.com - IJ-VI-CCCXLV-703).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 23/04/2026.- Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional s/ acción declarativa** (Corresponde otorgar efecto suspensivo al recurso de apelación, deducido por el Estado Nacional, contra la resolución que admitió la medida cautelar solicitada por la Confederación General del Trabajo y determinó la suspensión de la aplicación de diversos artículos de la Ley 27.802, dado que el art. 13, inc. 3, de la Ley 26.854, que regula las medidas cautelares contra el Estado, establece que cuando una cautelar suspende los efectos de una disposición legal, la apelación debe concederse con efecto suspensivo, salvo que se verifiquen supuestos excepcionales vinculados a la tutela de derechos especialmente protegidos, que no se encuentran configurados estos supuestos).
(saij.gob.ar - FA26040019).
- **Juzgado Contencioso Administrativo Federal N° 12, 10/04/2026.- EN - Secretaria de Trabajo Empleo y Seguridad Social c/ y otro s/ inhibitoria** (Hacer lugar a la inhibitoria planteada y declarar la competencia de este Fuero en lo Contencioso Administrativo Federal para entender en los autos; "Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional s/ acción declarativa" -Expediente CNT N°10308/2026-, en trámite ante el Juzgado Nacional del Trabajo N° 63).
(saij.gob.ar - NV50520).
- **Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires, 09/04/2026.- Ministerio de Trabajo c/ Rappi Argentina S.A.S. s/ apelación de resolución administrativa** (El recurso de inaplicabilidad de ley deducido contra la sentencia que confirmó la multa impuesta por la autoridad administrativa del trabajo a una empresa de reparto por plataforma digital, por incumplimiento de normas laborales respecto de 65 repartidores, debe ser rechazado. El recurrente se centra en reproducir lo dicho en la instancia de grado, ignorando los fundamentos que contiene el pronunciamiento judicial impugnado. Sin abrir juicio acerca del grado de acierto de lo decidido en torno al encuadre como laboral dependiente de la relación existente entre la empresa demandada y las personas que prestan servicios de reparto a través de su plataforma tecnológica, corresponde rechazar la impugnación extraordinaria local por insuficiente).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/25183/2026).

- **Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 09/04/2026.- Repartos Ya S.A. s/ apelación de resolución administrativa** (El recurso de inaplicabilidad de ley deducido contra la sentencia que confirmó la multa impuesta desde el Ministerio del Trabajo provincial a una empresa de reparto por plataforma digital, por incumplimiento de normas laborales respecto de varios repartidores, debe ser rechazado. El impugnante no solo deja sin crítica aquella inicial definición del tribunal laboral en la que consideró que había sido la propia empresa que reconoció la prestación de servicios con los repartidores, sino que ninguna reflexión realiza de los argumentos utilizados para concluir que en el caso se encontraban verificados los vínculos laborales).
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/25739/2026](https://tr.laley.ar/jur/25739/2026)).
- **Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 63, 30/03/2026.- Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional s/ acción declarativa** (Hacer lugar a la medida cautelar innovativa planteada (...) suspendiendo la vigencia de la Ley 27802, en los artículos referidos en los considerandos de esta sentencia. Artículo 1°- Sustituye el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, reduciendo el ámbito personal de aplicación de la ley, en especial calificando como "prestadores independientes" de plataformas tecnológicas).
(saij.gob.ar - [NV50439](https://nv50439)).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 02/02/2026.- Vila, Emiliano Nicolás c/ Rappi Arg S.A.S. y otros s/ despido** (La excepción de incompetencia opuesta por la empresa demandada debe ser rechazada, pues el trabajador sostiene que prestó tareas como repartidor en moto bajo una relación de dependencia no registrada, reclamando indemnizaciones por despido y otros rubros laborales derivados del vínculo, así como prestaciones dinerarias por un accidente de trabajo y daños y perjuicios con fundamento en la reparación plena, invocando la existencia de un vínculo laboral, por lo que corresponde declarar la aptitud jurisdiccional del órgano laboral para entender en las presentes actuaciones, conforme lo dispuesto por el art. 20 de la L.O. y Fallo Plenario "Goldberg, Lucio c/ Szapiro, Miguel", más allá de que la acción progrese o no, ya que su admisión implicaría una decisión sobre el fondo del asunto sin producir la prueba ofrecida).
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/628/2026](https://tr.laley.ar/jur/628/2026)).
- **Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, sala electoral, de comp. originaria y asuntos institucionales, 04/04/2025.- Municipalidad de Córdoba c/ UBER y otros s/ amparo -Ley 4915-** (La medida cautelar que prohíbe la actividad de una plataforma digital de transporte debe ser reformulada, autorizando provisoriamente su funcionamiento en el ejido municipal bajo estrictas condiciones y requisitos que garanticen el interés público —ordenamiento municipal vigente para regular el servicio público de autos de alquiler con chofer—, hasta tanto la autoridad municipal dicte la reglamentación correspondiente o se resuelva la cuestión de fondo, pues la falta de regulación no puede justificar la prohibición absoluta de una actividad lícita vinculada a derechos constitucionales, debiendo resguardarse transitoriamente los derechos en juego mediante una habilitación sujeta a control estatal).
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/38283/2025](https://tr.laley.ar/jur/38283/2025)).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, 28/02/2025.- Trejo Sosa, Isaac de Jesús c/ Rappi Argentina SA y otros s/ despido** (Las codemandadas Rappi y Adecco cuestionan el encuadramiento de la situación habida con el actor en los términos del art. 29 de la LCT, decidido en grado. El ordenamiento jurídico laboral considera empleador a quien recibe la prestación de servicios del trabajador -art. 26 LCT- sin perjuicio de lo cual prevé situaciones como las que se advierte en el caso del reclamo del actor en que consagra la responsabilidad solidaria entre aquél y el sujeto que, de buena o mala fe, se interpone en el vínculo jurídico limitándose a proveer mano de obra, y adjudicándose de manera improcedente el carácter de titular de la relación laboral. Por ello, la falta de registro por parte de Rappi configuró la injuria que impidió la prosecución del vínculo laboral, resultando por ende el trabajador, acreedor de las indemnizaciones previstas para el despido directo justificado).
(saij.gob.ar - [FA25040046](https://fa25040046)).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, 26/09/2024.- Flores Pérez, Niubraska Yubray c/ Adecco Recursos Humanos Argentina S.A. y otro s/ despido** (La empresa principal es solidariamente responsable por las obligaciones laborales del trabajador, quien fue contratado por una empresa de servicios para prestar tareas de "Personal Shopper" en la plataforma de la principal, porque

se configuró un supuesto de interposición fraudulenta al considerarse al trabajador como empleado directo de quien utiliza su prestación, según lo establece el artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo, dado que la empresa de servicios actuó como mera proveedora de mano de obra y la contratación tuvo como única razón ser proporcionada su prestación a favor de la empresa principal).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/151537/2024).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 13/08/2024.- Chong Torres, Jenifer Dayane c/ Adecco Recursos Humanos Argentina S.A. y otros s/ despido** (La demanda de la trabajadora contra la empresa de plataformas y la empresa de recursos humanos por despido indirecto debe admitirse, extendiendo la condena solidaria a la empresa de supermercados, porque se comprobó la intermediación fraudulenta de personas, donde la empresa de plataformas era la real empleadora de la trabajadora y la empresa de recursos humanos una simple intermediaria).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/129139/2024)
- **Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 41, 09/04/2024.- González Esteves, Carlos José c/ Kadabra SA s/ despido** (Hay parámetros objetivos que sirven para determinar que ha habido prestación del servicio, ya que la demandada ha admitido poseer a través de la aplicación un catálogo de servicios que el usuario puede descargar en su móvil u ordenador personal y desde allí adquirir un producto sin moverse de su locación. Para ello, se conecta con la empresa que gestiona la aplicación — en este caso la demandada— y pide el producto. La aplicación encomienda a un trabajador conectado el propósito de retirarlo de la tienda y llevárselo al cliente. Esta es la prestación del servicio. En todo tiempo y lugar la accionada, mediante la utilización de geolocalizaciones y algoritmos, selecciona al trabajador encargado del retiro y entrega del recado. El “trabajo por aplicaciones” es trabajo dependiente; es una modalidad del contrato de trabajo que, al no estar aún regulado, debe serlo bajo el precepto de la equidad, en cada caso concreto -arts. 11, LCT y 2º, CCyC-).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/36737/2024).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 27/4/2022.- Bolzan, José Luis c/ Minieri Saint Beat, Guillermo Mariano y otros s/ despido** (En el presente caso se trata de servicios brindados por el actor, en su calidad chofer con auto propio ante los requerimientos de viajes solicitados por los usuarios de la aplicación de la sociedad demandada. Cabe decir que en esto consiste precisamente el objeto comercial de la empresa demandada y en ello reside el objeto de su explotación comercial. A mi modo de ver, es dable decir que efectivamente tal servicio lo fue en el marco de una relación de dependencia con la accionada, más allá de las formas, denominación y apariencia jurídica que pudieran otorgar las partes contratantes a la vinculación habida entre sí, en virtud del principio de la primacía de la realidad, que se desprende del propio art. 23 LCT).
(ar.lejister.com - IJ-II-DCCCXCV-702).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 15/12/2021.- Hernández, Leandro Emanuel c/ Casoy, Matías y otro s/ despido** (Toda vez que la competencia debe decidirse sobre la base de los términos que caracterizan a la pretensión, de los elementos que la integran y de los hechos en que se funda, no cabe sino afirmar que la causa es de competencia laboral, toda vez que el actor ha invocado la existencia de un vínculo laboral -en el caso, un repartidor de una plataforma virtual- y sustenta en su demanda, como fundamento de la pretensión bajo análisis, normas de naturaleza laboral sin que ello implique abrir opinión sobre la cuestión de fondo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/195248/2021).
- **Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata, provincia de Buenos Aires, 24/11/2021.- Repartos Ya S.A. s/ apelación de resolución administrativa** (La empresa sancionada, más allá de sostener lo contrario en algún pasaje de su defensa, admite la prestación de servicios por parte de los repartidores a quienes se vincula mediante un contrato comercial, mediante los cuales desarrolla su objeto de explotación, esto es el delivery de comidas y paquetería a domicilio, dentro de lo que denomina e-commerce. Ello así, no caben dudas que, en virtud de lo que prescriben los arts. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y 375 del Código Procesal y Comercial de Buenos Aires, recaía sobre la empresa la carga de demostrar el carácter no laboral de la vinculación que reconoció haber mantenido con los repartidores, para lo cual debió acreditar las características de la relación jurídica por ella invocada —trabajo autónomo, contrato de locación de servicios—, imperativo de su propio interés que claramente no cumplió en la especie).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/185244/2021).

- **Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, provincia de Buenos Aires, 29/09/2021.- Ministerio de Trabajo c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ apelación de resolución administrativa** (No hay dudas de que los repartidores se integran una organización empresaria ajena y fungen, en este tipo de emprendimientos, como uno de los “medios inmateriales” de los que se vale la empresa para alcanzar sus objetivos económicos, lo que los convierte en personas físicas que prestan servicios en los términos del art. 21 de la LCT —y, por tanto, en trabajadores, art. 25, LCT—, así como a la empresa que los ocupa en sujetos que requieren sus servicios —es decir, en empleadores, art. 26, LCT—).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/152186/2021).
- **Tribunal del Trabajo N° 4 de La Plata, provincia de Buenos Aires, 09/09/2021.- Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ apelación de resolución administrativa** (Existe en el caso de la relación entre el repartidor mediante plataforma colaborativa y la empresa, relación dependiente y contrato de trabajo, a pesar del enmascaramiento bajo la existencia formal de monotributo -arts. 4, 5, 6, 14, 21 a 23 de la LCT-. El sistema digital de plataformas colaborativas da lugar a construir nuevas formas de organización del trabajo y nuevas estrategias productivas, con consecuencias no fáciles de medir. La empresa magra con ramificaciones externas es sustituida por plataformas que captan, organizan y distribuyen trabajo, pero, estas nuevas manifestaciones de atipicidad, tienden a ocultar, enmascarar, difuminar los tradicionales sujetos del Derecho del Trabajo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/140601/2021).
- **Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 77, 02/09/2021.- Scornavache, Víctor Nicolás c/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano y otro s/ despido** (La relación que unió a las partes resultó encuadrada en los arts. 21 y 22 de la LCT, toda vez que el actor se incorporó a una empresa ajena que dirigió y canalizó su trabajo personal hacia sus propios fines. La empresa demandada lo contrató, lo capacitó, le exigió un determinado auto, una vestimenta especial, lo obligó a estar a disposición durante un tiempo prefijado, le indicó diariamente los viajes que tenía que tomar, controló que cumpliera con su prestación y lo sancionó cuando interpretó que incumplió con las pautas exigidas. El hecho de que la asignación de viajes, así como el control de cumplimiento de los parámetros contractuales sea efectuado algorítmicamente en forma hasta automática, no soslaya que se trate del ejercicio de facultades de dirección).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/152207/2021).
- **Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 21, 31/08/2021.- Bolzan, José Luis c/ Minieri Saint Beat, Guillermo Mariano y otros s/ despido** (El servicio prestado por el actor -chofer- lo fue en el marco de una relación de dependencia con la accionada, más allá de las formas, denominación y apariencia jurídica que pudieran otorgar las partes contratantes a la vinculación habida entre sí, en virtud del principio de la primacía de la realidad, que se desprende del propio art. 23, LCT. La parte demandada a lo largo de su responde admite la prestación de servicios del actor, aunque niega que sea de naturaleza laboral, pero en ningún momento dicha parte tiende a explicar y fundamentar por qué el vínculo tendría una naturaleza jurídica diferente).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/131718/2021).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 16/07/2021.- Solís, Miguel Fernando c/ Repartos Ya SA s/ medida cautelar** (La medida cautelar innovativa tendiente a que se reincorpore al actor en su puesto de trabajo debe desestimarse, toda vez que las pruebas arrojadas impiden afirmar —al menos hasta el momento— que entre las partes hubiere existido un vínculo subsumible bajo la égida de las normas de la Ley de Contrato de Trabajo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/112532/2021).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 12/02/2021.- Palacios, Ricardo Gabriel c/ Reparto Ya S.A. s/ medida cautelar** (De las constancias digitales obrantes en la causa resulta que, al menos en lo que hace al presupuesto fáctico a considerar por este tribunal, el actor realizaba para la empresa demandada, conocida en plaza con el nombre de “Pedidos Ya”, tareas de mensajero repartidor, hasta que en fecha 2 de mayo de 2020 se le impidió el ingreso a la aplicación instalada en su dispositivo celular, y a través de la cual recibía los pedidos que debía retirar para su posterior entrega, sin otra

explicación que un mensaje indicando “credenciales incorrectas”. Si bien considero que la cuestión de fondo que subyace a la petición, cual es si el DNU N° 329/20, y su consiguiente prórroga, comprende situaciones en las que, como acontecen en el caso, se encuentra discutida la misma existencia del vínculo laboral, como así también si, aun en tal caso, resulta constitucionalmente legítima la restricción por decreto de un derecho sustancial reconocido en las normas de fondo, exceden el marco de debate propio de una medida cautelar, lo cierto es que, frente a la literalidad del texto legal que sustenta la petición, no sólo cabe admitir que el derecho invocado por la demandante es al menos verosímil, sino también que la configuración del peligro en la demora es clara, en la medida en que, tal como lo expresan los propios considerados del decreto cuya aplicación se invoca, la restricción en análisis -prohibición de despedir- alude a la excepcional situación derivada de la pandemia que conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole).

(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/49169/2021](https://tr.laley.ar/jur/49169/2021)).

- **Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 60, 06/11/2020.- Sperk, Gonzalo Agustín Ariel c/ Repartos Ya SA s/ medida cautelar** (Corresponde hacer lugar a la medida cautelar de reinstalación peticionada por el accionante en su puesto de trabajo como mensajero repartidor con moto, proporcionando las herramientas necesarias para el cumplimiento de su débito laboral con el pago de los salarios devengados. No puede sino advertirse que el art. 2 del Decreto 329/20 tiende a la protección de las fuentes de trabajo y a que no haya despidos durante el periodo establecido en el transcurso del aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO), por ello, la desvinculación debe analizarse e interpretarse de manera estricta, pues resultaría sencillo para el empleador eludir la prohibición normativa mediante la invocación formal de una causa de despido).

(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/54349/2020](https://tr.laley.ar/jur/54349/2020)).

- **Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 16, 03/07/2020.- Vázquez Petrell, Eric c/ Repartos Ya S.A. s/ medida cautelar** (Las constancias documentales y declaraciones testimoniales presentadas digitalmente bastan para considerar preliminarmente acreditado que el peticionario se desempeñó a órdenes del demandado y que durante la vigencia del DNU 329/20 —que prohíbe los despidos sin justa causa durante el aislamiento social preventivo y obligatorio— el actor experimentó el bloqueo de la aplicación mediante la cual se le derivaban los viajes a realizar, lo que —en las particularidades de la actividad— importó el cese del vínculo).

(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/23874/2020](https://tr.laley.ar/jur/23874/2020)).

- **Juzgado en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 2 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 02/08/2019.- Envíos ya SA c/ GCBA y otros s/ amparo – otros** (Las empresas dedicadas al reparto de mercaderías mediante plataformas digitales que no hayan cumplido lo prescripto en la Ley 5526 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, tal como se ordenó judicialmente, deben suspender sus actividades y presentar la nómina del personal afectado, acreditando su correcta registración, con fundamento en la gravedad de los hechos denunciados que evidencian el palmario incumplimiento de la normativa de orden público vigente, y a efectos de evitar que sigan ocurriendo accidentes como los que reflejan los informes del Ministerio de Salud y de la Policía de la Ciudad).

(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/25649/2019](https://tr.laley.ar/jur/25649/2019)).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 19/07/2019.- Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ medida cautelar** (La medida cautelar tendiente a que una empresa que ofrece reparto de mercaderías, mediante una plataforma digital o colaborativa, desbloquee a repartidores de la aplicación de la que habían sido bloqueados a raíz de su supuesta participación en actividades sindicales debe dejarse sin efecto, pues la pretensión no puede admitirse sin calificar el vínculo entre las partes y realizar esta tarea implicaría anticipar el criterio con el que solamente corresponde resolver cuando el expediente pueda volver al Tribunal para dictar una sentencia definitiva que establezca en toda su extensión los derechos de aquellas).

(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/23666/2019](https://tr.laley.ar/jur/23666/2019)).

- **Juzgado en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 2, 09/04/2019.- Envíos Ya SA y otros c/ GCBA y otros s/ amparo – otros** (La actividad de las firmas que realicen mensajería y reparto a domicilio, sin estar inscriptas en el Registro Único de Trabajadores en Motovehículos y Ciclorodados y sin cumplir con la normativa vigente, debe ser prohibida hasta tanto

acrediten haber dado cumplimiento a mínimos requisitos legales, atento que tales incumplimientos ponen en riesgo la seguridad vial, la seguridad alimentaria de los consumidores y la integridad física de conductores y transeúntes).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/3547/2019).

- **Juzgado Nacional de 1a Instancia del Trabajo N° 37, 19/03/2019.- Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ medida cautelar** (La medida cautelar tendiente a que la empresa que ofrece reparto de mercaderías, mediante una plataforma digital o colaborativa, desbloquee el acceso a la aplicación informática para que las personas que prestaban servicios puedan continuar con la actividad, debe admitirse, ya que aquella les impidió el ingreso a la plataforma una vez notificada de su actividad gremial, conducta que transgrede la garantía de libertad sindical que reconoce la Constitución Nacional en sus arts. 14 bis y el Convenio 87 de la OIT).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/411/2019).

Otros documentos de interés

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), [Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos \(EPH\). Cuarto trimestre de 2025](#), 2026⁸.
- Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, [Mujeres en la economía de plataformas: desafíos y oportunidades en Iberoamérica](#), 12 de marzo de 2026.
- Jefe de Gabinete de Ministros de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) / Subsecretario de Trabajo y Empleo de CABA / Representantes de las empresas Delivery Hero E-Commerce S.A. (PedidosYa) y Rappi Arg SAS, [Convenio de Buenas Prácticas y Colaboración con las plataformas digitales PedidosYa y Rappi](#), 5° de marzo de 2026.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT), [Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas](#), 2° de marzo de 2026.
- Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) 113ª reunión, [Informe de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas](#), 30 de julio de 2025. Doc. ILC.113/Actas núm. 6B (Rev. 1).
- CIT 113ª reunión, [Resultados de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas. Resolución y conclusiones propuestas presentadas a la Conferencia para su adopción](#), 12 de junio de 2025. Doc. ILC.113/Actas núm. 6A.
- Cravo T. / OIT, [Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe](#), 10 de abril de 2025.
- WorkerTech Argentina, un programa de Civic House, [Nuevas Modalidades Laborales en la Economía Digital: Un estudio empírico del trabajo de reparto en Argentina](#), 2024.
- Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, [Directiva \(UE\) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas](#), de 23 de octubre de 2024.
- Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G20, [Declaración del G20 Fortaleza \(párrafo 3\)](#), 24 de julio de 2024.
- WorkerTech Argentina, [En Ruta: Un Análisis del Trabajo en Plataformas de Reparto](#), junio de 2024.
- OIT, [Tendencias de la digitalización y virtualización del trabajo y la participación de las personas trabajadoras migrantes](#), 13 de septiembre de 2023.
- Felix Hadwiger / OIT, [Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva](#), 7° de febrero de 2023.
- Centro de Innovación de las Trabajadoras y los Trabajadores (CITRA), [Conflictividad laboral en las plataformas de reparto en Argentina. Análisis de publicaciones en redes sociales y medios digitales](#), noviembre de 2022.

⁸ Informes anteriores del INDEC sobre Mercado de trabajo en: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>

- María Luz Rodríguez Fernández / OIT, [La negociación colectiva en la economía de plataformas: actores y contenidos de los primeros convenios colectivos](#), noviembre de 2022.
- Sebastián Etchemendy Juan Manuel Ottaviano Sofía Scasserra / Fundar, [Las regulaciones en la economía de plataformas. Hacia un modelo de derechos para el trabajo en plataformas digitales](#), noviembre de 2022.
- Milton Leonel Santángelo / Universidad Empresarial Siglo 21, [Plataformas digitales de reparto en Argentina: ¿Es necesaria una regulación laboral específica?](#), septiembre de 2022.
- OIT, [La revitalización de los sindicatos: Organizar las nuevas formas de trabajo que incluyen a los trabajadores de plataformas digitales](#), 26 de septiembre de 2022.
- OIT, [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo](#), 23 de febrero de 2021.
- A. Goldin / Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), [Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina](#), 2020. Doc. LC/TS.2020/44.
- Elva López Mourelo / Oficina de país de la OIT para Argentina, [El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política](#), octubre de 2020.
- Juan Pablo Mugnolo, Lucas Caparrós y Martín Golcman / Oficina de País de la OIT para Argentina, [Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina](#), 30 de octubre de 2020.
- Universidad Nacional de La Plata / Andrea Del Bono, [Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina](#). 24 de octubre de 2019.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. / Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y OIT, [Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?](#), 15 de mayo de 2019.
- OIT, [Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital](#), 9° de abril de 2019.
- Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, [Trabajar para un futuro más prometedor](#), 22 de enero de 2019.

Listado completo de Publicaciones de la Dirección Servicios Legislativos

[Dosieres Legislativos y mensajes presidenciales](#)

[Legislación Oficial Actualizada](#)

Le agradecemos si pudiera responder una breve encuesta de [satisfacción de las publicaciones](#), para mejorar nuestros productos y servicios.

DEPARTAMENTO INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN ARGENTINA

Subdirección Documentación e Información Argentina

Dirección Servicios Legislativos

BIBLIOTECA DEL CONGRESO DE LA NACIÓN

Palacio del Congreso.

Av. Rivadavia 1864

3º piso - Oficina Nº 327.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Conmutador BCN 4378 5534 / 4378 5600 – int. 1024 / 1025

investigacion.argentina@bcn.gob.ar