

# Derechos en la Encrucijada: el Trabajo en Plataformas de Reparto en Argentina y Brasil

## *Rights at a Crossroads: Platform Delivery Work in Argentina and Brazil*

**Andrea Del Bono**

CONICET/Universidad Nacional Arturo Jauretche

Buenos Aires, Argentina

[adelbono@unaj.edu.ar](mailto:adelbono@unaj.edu.ar)

<https://orcid.org/0000-0002-1591-6017>

**Alisson Droppa**

CONICET/Universidad Nacional Arturo Jauretche

Buenos Aires, Argentina

[alisson.droppa@gmail.com](mailto:alisson.droppa@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0001-6568-9871>

**Resumen:** Este artículo analiza la transformación del trabajo impulsada por la economía de plataformas, centrándose en las plataformas digitales de reparto en Argentina y Brasil. Las innovaciones tecnológicas han creado un vacío legal y una precarización laboral significativa, especialmente para quienes trabajan para las aplicaciones de *delivery*. En el texto se analizan las tensiones entre las empresas y los trabajadores en cuanto a la regulación laboral, y a través de una metodología cualitativa y exploratoria, las decisiones judiciales y propuestas legislativas en ambos países, destacando la falta de consenso en la clasificación de la relación laboral. Los resultados muestran la importancia de avanzar en una regulación que proteja los derechos de los trabajadores en el contexto de la economía digital.

**Palabras clave:** plataformas digitales de reparto, repartidores, relación laboral, decisiones judiciales, regulación del trabajo.

**Abstract:** This article analyzes the transformation of work driven by the platform economy, focusing on digital delivery platforms in Argentina and Brazil. Technological innovations have created a legal vacuum and significant job insecurity, especially for those who work for delivery applications. The text analyzes the tensions between companies and workers regarding labor regulation, as well as judicial decisions and legislative proposals in both countries, through a qualitative and exploratory methodology. We highlight the lack of consensus in the classification of the employment relationship. The results show the importance of advancing regulation that protects workers' rights in the context of the digital economy.

**Keywords:** digital delivery platforms, delivery workers, employment relationship, judicial decisions, labor regulation.

## Introducción

Las innovaciones tecnológicas recientes y en especial los cambios productivos y organizacionales que conlleva el desarrollo de las plataformas digitales de trabajo han transformado las formas de explotación de la mano de obra y provocando cambios profundos en el contexto regulatorio, especialmente en relación con el prototipo normativo y la calificación jurídica de las nuevas realidades laborales que se desarrollan en el seno de la economía de plataformas (Baylos, 2022). Lo que se plantea es una ruptura radical con respecto a cualquier modelo regulatorio anterior ya que no solo se deslocaliza o mediatiza la relación laboral, sino que directamente se niega (Etchemendy et al., 2022). En particular, en el caso de las plataformas de reparto de productos que atraen aquí nuestra atención, existe amplio consenso en que se trata de una actividad en la que predomina la precarización laboral y en la que los derechos laborales se encuentran vulnerados. Dicha precariedad es totalmente compatible y funcional con el modelo de negocios de las empresas, tanto en su dimensión económica como tecnológica, basado en el traslado de los costos y riesgos asociados con el trabajo a las personas que se desempeñan como repartidores (Del Bono, 2022). Este modelo, aunque eficiente y rentable para las plataformas, ha generado controversias y debates sobre la precariedad laboral, la falta de beneficios y protección para los trabajadores, y la legalidad de clasificar a los repartidores (*riders*) como contratistas independientes en lugar de empleados.

Aunque en la mayoría de los países actualmente prevalece una situación de elevada precariedad en el ámbito de las apps de *delivery*, en los últimos años se han logrado avances regulatorios significativos en favor de los derechos de los trabajadores, con el objetivo de encontrar un equilibrio que permita proporcionar protección a los repartidores y regular, al mismo tiempo, las actividades de las empresas.

En concreto, las principales tensiones de la agenda de la economía de plataformas se centran en el ámbito de la regulación laboral y social en las

plataformas digitales y en cuáles deberían ser sus alcances. Esto se debe a que los contratos de servicios no reconocen que los trabajadores de las plataformas son trabajadores asalariados, y así evitan que tengan derechos legales como el salario mínimo y algunas prestaciones de la seguridad social. Esto da lugar a lo que comúnmente se describe como la «cuestión de la clasificación errónea» (OIT, 2021). De allí que tanto el ámbito normativo y de las regulaciones sobre el tema, como el de los ordenamientos jurídicos que establecen cómo clasificar a los trabajadores, adquieran una nueva centralidad, propia de la etapa de *organización digital del trabajo* en la que nos adentramos actualmente.

En América Latina, en el plano de los proyectos de regulación, el debate sobre la naturaleza de la relación laboral entre plataforma y trabajadores está en pleno desarrollo y las posiciones son divergentes, oscilan entre las propuestas que hacen de la consagración legal de la “autonomía” su base principal y las que promueven figuras adaptadas de subordinación laboral que reconocen derechos laborales “tradicionales” en el contexto de las plataformas digitales (Etchemendy et al., 2022 y Garavaglia, 2022). Asimismo, también se registran interpretaciones que apuntan a superar la relación binaria entre trabajo subordinado/trabajo autónomo con la creación de nuevas categorías laborales, que pueden interpretarse como una adaptación normativa a nuevas profesiones o trabajos, o bien, por el contrario, como una legalización del fraude laboral. Lo que se plantea en este abanico de posiciones es la incompatibilidad o la pertinencia del prototipo normativo clásico sobre la noción de trabajador en el marco del nuevo horizonte de servicios ofrecido por la digitalización (Baylos, 2022).

Asimismo, ante la ausencia de una regulación específica, la justicia laboral se ha convertido en el escenario de la dialéctica entre el Estado, los trabajadores y las empresas (Engelmann; Bandeira, 2017), ya que el vacío regulatorio impulsa a quienes trabajan en las plataformas de reparto a buscar el reconocimiento de sus derechos en la justicia. Como también sucede a nivel internacional, en las economías de la

región, los *riders* han emprendido una larga marcha para visibilizar su situación de desprotección social y laboral, y para avanzar hacia un estatus de formalidad que permita el reconocimiento de sus derechos.

En concreto, en el presente texto analizamos estas tensiones, que desde nuestra perspectiva reflejan con elocuencia disputas clásicas entre capital y trabajo que hoy se reconfiguran en el seno de nuevas formas más complejas de coordinación y de desterritorialización de la producción, recortando nuestra atención a la problemática de la calificación jurídica de los trabajadores de las plataformas de reparto y a las propuestas de regulación de la actividad. Existen otras problemáticas en torno al estudio de las plataformas de reparto que vienen atrayendo intensamente el interés académico en los últimos años, como, por ejemplo, la gobernanza empresarial de las plataformas, la utilización de los datos y los alcances del control de los algoritmos, las condiciones de trabajo y, cada vez más, el derecho de protesta y organización colectiva de los repartidores. Por limitaciones en cuanto a la extensión del presente texto, dichas temáticas que ya hemos analizado en otros trabajos (Del Bono, 2019 y 2023a) no serán abordadas en esta oportunidad.

El análisis abarca dos países de la región, Argentina y Brasil, que están comprendidos en nuestros proyectos vigentes de investigación, motivados por el desarrollo de una perspectiva comparativa. Ambos países vienen experimentando una rápida expansión del trabajo a través de plataformas digitales. En Brasil, el número de trabajadores de la aplicación alcanza 1 328 500 personas (Ipea, 2022), mientras que en Argentina la cifra se acerca a las 160 000 personas. No se trata de dimensiones cuantitativamente comparables. Sin embargo, es posible ver similitudes y diferencias en la plataformización de las actividades económicas, en las formas de utilización de la mano de obra, en las políticas de creciente desregulación de las relaciones entre capital y trabajo, así como en la resistencia de los trabajadores (Leite, et al., 2023). En cualquier caso, vale la pena aclarar que, aunque somos conscientes de las diferencias entre las estruc-

turas laborales, jurídicas y económicas de Argentina y Brasil, no vamos a discutir estas diferencias en profundidad, en particular, nos interesa describir el terreno de disputa en torno al reconocimiento de la relación laboral de los repartidores de las plataformas de *delivery*.

En relación con los interrogantes que motivaron nuestro trabajo de investigación, nos preguntamos por la relación entre la estructura económica y tecnológica de las plataformas de reparto y la situación de vulnerabilidad de sus trabajadores, por cómo ha respondido la justicia laboral al desafío de ampliar sus derechos laborales y por cuáles son las propuestas de regulación de la actividad en Argentina y Brasil. Como cuestión de fondo, nos interesan las disputas políticas del ámbito jurídico y de las decisiones judiciales que apuntan a construir una narrativa para fortalecer la imagen de los trabajadores de plataformas como “emprendedores” y que confrontan, por ello, con las ideas clásicas en torno a la subordinación, el control y la dependencia económica (Teixeira et al., 2021).

Conjuntamente, nuestra investigación se propuso conocer los desarrollos legislativos sobre la actividad de las plataformas de reparto, ya que estos podrían redefinir los derechos y responsabilidades tanto de los trabajadores como de las empresas, estableciendo nuevos marcos regulatorios que reflejen mejor las dinámicas contemporáneas del mercado laboral digital. En este caso, hemos realizado un relevamiento sistemático de los proyectos de ley existentes.

El artículo se estructura en cuatro partes: en la primera, abordamos los aspectos metodológicos y el posible alcance de la investigación. En la segunda parte, buscamos observar los matices existentes en las dinámicas de informalización y deslaborización de la relación laboral en la actividad de reparto en Argentina y Brasil. En la tercera parte, con la precaución de contemplar las diferencias estructurales de la legislación y de los Tribunales Laborales de los dos países, exponemos cómo fueron analizados los juicios laborales de los *riders* en casos que hemos seleccionado por su relevancia. En un cuarto apartado, nos

adentramos en el ámbito de la regulación de la actividad y de la construcción normativa, analizando los ejes conceptuales de los principales proyectos que se postulan para regular la actividad. Finalmente, en las conclusiones, presentamos una serie de consideraciones sobre los alcances de los debates y procesos analizados.

### **1. Consideraciones Metodológicas y alcances del abordaje**

El presente texto es reflejo de una investigación cualitativa, con análisis documental. La recopilación de datos se realizó mediante la búsqueda de decisiones judiciales en el período de 2015 a 2023. El marco temporal se definió considerando el surgimiento de los primeros procesos sobre el tema. Para abordar la pregunta de investigación, se seleccionaron decisiones del Tribunal Superior del Trabajo (TST), con sede en Brasilia; de los tribunales regionales del trabajo, con sede en las capitales; las decisiones de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), con sede en la ciudad de Buenos Aires; y los recursos presentados ante los Tribunales Laborales de la provincia de Buenos Aires. De manera similar, analizaron a partir de fuentes secundarias los proyectos de ley en trámite en el Congreso Nacional de cada país.

La investigación comenzó por el Tribunal Superior del Trabajo de Brasil, que pone a disposición todas las decisiones judiciales a través del sistema de consulta en línea de jurisprudencia y unifica todas las decisiones de la Justicia del Trabajo del país mediante un único número de registro. Se encontraron 386 recursos juzgados entre 2015 y 2023, de los cuales 159 fueron presentados en 2022. Para el caso de los documentos correspondientes al caso brasileño, se organizó una base de datos con los registros y decisiones judiciales sobre el reconocimiento o no del vínculo laboral. Asimismo, en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Argentina, la búsqueda se realizó directamente en la sede de la institución, donde se encontraron diez procesos judiciales, correspondientes al período 2018-2023. La ausencia de procesos judiciales de trabajadores de plataformas de

reparto con anterioridad al 2018 se debe a la fecha en que las principales empresas del sector comenzaron a operar en el país.

Una de las principales limitaciones que enfrentó la investigación fue el acceso a la documentación relacionada con el caso argentino, ya que, a diferencia de Brasil, no existe un sistema de búsqueda documental o código de investigación que permita una búsqueda sistemática por período o tema. Esta dificultad fue parcialmente superada mediante contactos personales con magistrados laborales y abogados, quienes facilitaron el acceso a lo que consideramos las principales decisiones sobre los derechos de los trabajadores de plataformas digitales de reparto. No obstante, todos los procesos judiciales tenían carácter cautelar, esperando la consolidación de la interpretación jurisprudencial por parte del tribunal.

Optamos, entonces, por un enfoque analítico para contrastar las preguntas planteadas, en lugar de recurrir a un abordaje estadístico. En esta clave, se seleccionaron aquellos procesos de cada país que permitieran una aproximación a la situación de los repartidores en el ámbito de la Justicia del Trabajo. Los criterios para la selección de los casos judiciales se definieron en función de su relevancia para el objeto de estudio, buscando casos que mejor ejemplificaran las cuestiones centrales discutidas en la investigación. Por lo tanto, se espera que los resultados obtenidos, que serán discutidos en la tercera sección, contribuyan ofreciendo insumos para futuras investigaciones en torno al reconocimiento de la relación laboral en el ámbito de las plataformas de reparto. Futuras investigaciones podrían completar también el recorte temporal definido para nuestro estudio, en función de la evolución del debate sobre la formalización de las plataformas de reparto.

Conjuntamente, con la recopilación de datos que involucra los documentos judiciales, nuestra investigación se propuso conocer los proyectos legislativos sobre la actividad de las plataformas de reparto. En este caso, el análisis de los modelos regulatorios y su alcance para el trabajo de plataformas se realizó

a través de fuentes secundarias, examinando de manera concisa las principales iniciativas vigentes en la materia. Esto nos permitió captar una primera imagen de la disputa existente en torno a los modelos de clasificación de los trabajadores involucrados.

## 2. El modelo de negocio de las plataformas digitales: (des) regulación y precarización laboral

Según se ha analizado en investigaciones para Brasil, de acuerdo con datos del Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) se estima que en el segundo semestre de 2022 había 945 500 conductores de app y taxis y alrededor de 383 000 repartidores, una cifra que se multiplicó por diez entre 2016 y 2022; la mayoría de los repartidores son jóvenes, ya que alrededor del 77% tiene menos de 40 años (Mazza & Bueno, 2023). En el caso de Argentina (Madariaga et al., 2019), en 2020 existían alrededor de 160 000 trabajadores de plataformas, de los cuales aproximadamente 133 000 correspondían a servicios físicos de baja calificación como *Rappi*, *PedidosYa* y *Uber*. Según las estimaciones más actualizadas, basadas en declaraciones de *Rappi* y *PedidosYa*, a finales de 2022 había 55 000 mensajeros activos en el país, 20 000 de los cuales estaban empleados por *Rappi* y alrededor de 35 000 por *PedidosYa*, más del 60% de los trabajadores de plataformas de reparto tenían entre 18 y 29 años (Garavaglia, 2022).

Las plataformas digitales de reparto que lideran el mercado en Argentina comenzaron a operar en 2018, expandiéndose rápidamente en los grandes centros urbanos del país. *PedidosYa*, creada en Uruguay en 2010, fue adquirida en 2014 por la multinacional alemana *Delivery Hero*, líder mundial en entrega *online*, ampliando sus operaciones desde entonces. En 2020, la multinacional también absorbió las operaciones de la plataforma catalana de *delivery Glovo* en Latinoamérica. La empresa colombiana *Rappi* llegó al país en 2018, expandiéndose exponencialmente desde entonces.

Con la misma estrategia de negocio que la pionera plataforma de transporte *Uber*, las plataformas de reparto como *Rappi* y *PedidosYa* se autodefinen

como “empresas tecnológicas” invisibilizando la relación laboral con sus trabajadores. Operando como empleadores en la sombra, estas empresas afirman ser proveedoras de una herramienta informática -una base de datos para conectar a los clientes a los prestadores de servicios- y, por lo tanto, simples intermediarias. En el mercado laboral de Argentina, que se caracteriza por el persistente aumento de la informalidad, del cuentapropismo y del subempleo, la presunción de las plataformas de reparto respecto a no ser más que intermediarias tiene una importancia crítica ya que desde esa posición asumen un rol activo en la proliferación de empleos eventuales y precarios, que se presentan como la única alternativa posible para los trabajadores sin otras oportunidades laborales (Del Bono, 2019). Este hecho trae consigo la necesidad de contar con nuevas normas laborales para garantizar la protección de las personas trabajadoras y superar el desfase entre la normativa actualmente existente y las nuevas formas de trabajo vinculadas a las transformaciones productivas y organizativas generadas por la digitalización del mundo del trabajo (Bensusán, 2017).

En Argentina, las plataformas de reparto consiguen con éxito deslavoralizar el trabajo de las personas que incorporan dándoles el estatus de “socios”, como si fueran trabajadores independientes, invisibilizando los principios de la relación laboral. En ese modelo de negocio, quienes recorren las calles entregando pedidos a domicilio en bicicleta o en moto, trabajando para alguna de las grandes plataformas de *delivery*, deben cumplir con la condición exigida por las empresas de registrarse en el “Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes” o “Monotributo”<sup>1</sup> que garantiza mínimos derechos y un nivel de prestaciones sociales muy bajo. Si bien esta condición es obligatoria, exigencia que como veremos

<sup>1</sup> El Monotributo es un régimen tributario que simplifica, en un solo pago, cuatro aportes diferentes: impuestos (sobre las ganancias e IVA - Impuesto al Valor Agregado), aportes jubilatorios y obras sociales, para trabajadores independientes con empresa propia o que formen parte de una cooperativa, entre otras posibilidades.

no se registra taxativamente en el caso brasileño, el riesgo de la actividad recae igualmente sobre los trabajadores que costean los gastos de dicha inscripción.

Por lo tanto, uno de los problemas más importantes que se plantea en ese tipo de empleos tiene que ver con la falta de acceso a la protección social, tradicionalmente ligada al empleo registrado, y en franco retroceso frente a la irrupción de la digitalización. Por otro lado, el carácter de trabajo independiente que se asigna al trabajo de las plataformas de *delivery* también obstaculiza otros derechos básicos, como la sindicalización, que podría officiar como herramientas para interpelar las malas condiciones laborales existentes.

Este tipo de relación de servicios y la naturaleza del vínculo que se establece entre la plataforma y los repartidores es altamente controversial ya que son muchos los indicadores de la existencia de una relación laboral (Todoli Signes, 2015). Por tanto, el carácter independiente de vinculación de los repartidores a las plataformas es objeto de intensos cuestionamientos entre académicos y juristas del trabajo. Sin embargo, mientras que la tendencia en distintos países<sup>2</sup> es la reglamentación de normas legales que reconocen la laboralidad de los *riders* al servicio de plataformas, con los derechos individuales y colectivos correspondientes, en el caso de Argentina, el país carece de una regulación de la actividad.

En Brasil, *iFood*, empresa brasileña creada en 2011, se impone en el sector del *delivery*. Pionera en el país, recibió apoyo financiero de grandes fondos de inversión y terminó dominando el mercado local y expandiendo sus operaciones a otros países

<sup>2</sup> La 'ley rider' de 2021 puso a España como pionera en el terreno de la regulación, presumiendo la existencia de una relación laboral entre mensajeros y plataformas digitales. También han avanzado regulaciones, aunque con otros enfoques, Italia, Alemania y Francia. En la región, Chile tiene una normativa aprobada de plataformas digitales que entró en vigor en septiembre de 2021. En México, aunque el gobierno federal elaboró una propuesta, esta nunca se materializó. En el Poder Legislativo, hay una docena de propuestas para reconocer los derechos laborales de este sector, pero no han avanzado.

de América Latina, seguida por *UBER eats* y *Rappi* (Abílio, 2021). El repartidor de *iFood*, por ejemplo, tiene dos posibilidades de vinculación a la plataforma digital: en la primera, denominada "nube", se registra directamente en línea, a través de la aplicación de la empresa, registra sus datos personales, vehículo de entrega y una cuenta bancaria para crédito de pagos. En la segunda modalidad, denominada "Operador Logístico" —OL<sup>3</sup>—, el repartidor presta servicios a una tercera empresa que ofrece servicios a *iFood*, responsable de gestionar las entregas de las grandes cadenas de restaurantes o centros comerciales, que en la práctica gestionan las funcionalidades del algoritmo. Sin embargo, en ninguna de estas dos modalidades existe una relación laboral formal y los *riders* también son considerados como "empresarios" o "socios".

Ahora bien, la principal diferencia entre la forma de contratación de los trabajadores argentinos y los brasileños radica en la posibilidad de incorporarse a las plataformas brasileñas sin la necesidad de ningún registro fiscal ni de seguridad social (Leite et al. 2023). En otras palabras, se trata de un empleo completamente informal. Como alternativa a la informalidad y la ausencia de derechos sociales, incluso sin ninguna vinculación a las empresas, existen dos posibilidades de registro para los repartidores de plataformas brasileños: de acuerdo con la legislación brasileña de seguridad social, el "socio" puede contribuir al Instituto Nacional de Seguridad Social —INSS—, pagando el valor mínimo de U\$50.00 que garantiza el derecho a la jubilación, pensión por muerte, ayuda por accidente y otras prestaciones de la seguridad social, pero debido al alto costo, la gran mayoría opta por no pagar por esa modalidad, asumiendo todos los riesgos.

Como alternativa al aporte al INSS, los *riders* brasileños, incentivados por las plataformas digitales,

<sup>3</sup> El Operador Logístico —OL— es una empresa contratada por la plataforma digital para gestionar las entregas a determinados establecimientos. En la práctica, los repartidores también continúan actuando de manera informal, pero están subordinados a dos estructuras: a la plataforma y a los dueños de OLS.

optan por la creación de una empresa a través de la figura del “Micro Empresario Individual”; pasan a pagar una tasa impositiva mínima de U\$13.00, garantizando así sus derechos de seguridad social, dentro del límite del salario mínimo nacional.<sup>4</sup> Al igual que en Argentina, los trabajadores son totalmente responsables de esos costos, pues según el argumento de las plataformas digitales de reparto, no existe relación laboral con las empresas, puesto que se incorporan a la actividad como “emprendedores”.

Según estamos argumentando, la regla en el caso brasileño es la ausencia de derechos, en una operación económica y social que traslada al trabajador los riesgos y los costos del trabajo que tiene la empresa, constituida principalmente por la ideología del “emprededurismo” (Abílio, 2020).

En síntesis, en los dos casos que estamos analizando, las condiciones laborales de los repartidores se corresponden con lo que Srnicek (2018) caracteriza como “plataformas austeras” con pocos activos y en donde el único capital fijo relevante es el software. Estas empresas operan a través de un “modelo hipertercerizado” y deslocalizado (Srnicek, 2018) para reducir a un mínimo los activos de los que son propietarias y obtener ganancias mediante la mayor reducción de costos posible. Así, son tristemente célebres por la explotación de sus trabajadores.

### **3. Los *riders* y las decisiones de los tribunales laborales: tensiones y disputas**

Históricamente, las estructuras judiciales laborales de Argentina y Brasil, aunque distintas en sus configuraciones, pueden ser consideradas como un espacio de resistencia a los fenómenos de flexibilización de la legislación social (Droppa, 2023). Nuestro objetivo en este apartado es argumentar sobre la existencia de una disputa en los tribunales laborales de ambos países por el reconocimiento de la relación laboral y de los derechos de las personas que trabajan en las apps de reparto. Ahora bien, lo que no

estamos en condiciones de analizar son las diferencias troncales de los sistemas judiciales laborales a los que estamos haciendo referencia, tampoco vamos a comparar sistemáticamente sus decisiones institucionales, por lo tanto, es central subrayar el real alcance de nuestro planteo. Lo que nos interesa reflejar es cómo la ausencia de una legislación específica para la actividad no ha impedido que los repartidores busquen el reconocimiento de sus derechos en la justicia laboral, sino que, por el contrario, este viene siendo un terreno en el que desafiar decisiones empresariales adversas y un atalaya desde donde reclamar la protección de los derechos laborales frente a las políticas de flexibilización.

En este sentido, es importante no perder de vista que las diferencias en las estructuras judiciales y los sistemas legales de ambos países plantean limitaciones en la comparabilidad, las cuales han sido salvadas de diferentes maneras. En Argentina, debido a la estructura descentralizada de la justicia laboral y a la ausencia de estadísticas oficiales sobre demandas judiciales, no es posible realizar una comparación estadística o detallada sobre demandas laborales que involucran solicitudes de repartidores de plataformas. Tratamos de mitigar esa dificultad, recurriendo a un “bricolaje de información” (De Certeau, 1980) es decir, adaptando y reconfigurando fragmentos disponibles, para producir un cuadro aproximado de cómo los tribunales laborales han analizado la actuación de los *riders*. En el caso de Brasil, el acceso a la información pudo ser más sistemático, a través de la información disponible en la base de datos jurisprudencial del Tribunal Superior de Trabajo.

En Brasil, el reconocimiento de la existencia de una relación laboral es una de las 20 solicitudes más recurrentes en los Juzgados de Trabajo, totalizando 207 470 procesos judiciales presentados, solo en el año 2022. Esta situación es reflejo de la amplia informalidad o contratación fraudulenta en el mercado laboral brasileño, ya que se trata de casos que son interpuestos por trabajadores que buscan el registro formal de la relación de trabajo y los derechos correspondientes. De ese total de acciones judiciales,

<sup>4</sup> Valor referente al 09 de febrero de 2023.

4 890 recursos involucran a las principales plataformas digitales de transporte de pasajeros como UBER, y de reparto como *Uber Eats*, *Rappi* e *iFood*, un número ciertamente acotado en comparación con el universo de demandas que tramitan en los tribunales. En relación con las demandas presentadas exclusivamente por los empleados de las plataformas de reparto en el poder judicial, ese número es aún menor, correspondiendo a 386 recursos juzgados entre 2015 y 2023. Asimismo, durante 2022, se registraron solamente 159 recursos juzgados relacionados con *riders*, lo que representa solo el 3.25% de los recursos que involucran a las principales empresas de reparto del mercado brasileño. ¿Por qué estas cifras tan acotadas en comparación con el total de acciones que solicitan el reconocimiento de la relación laboral? Una respuesta plausible se refiere a la demora en la tramitación de los juicios en los tribunales brasileños, con un desfase temporal en el ingreso de los procesos en las unidades de primera instancia y en las apelaciones de segundo grado. Esta demora podría influir en el número de actuaciones registradas en el sistema informático del Tribunal Superior del Trabajo.

En esa clave, al consultar la base de datos del Tribunal Laboral Regional de la 2da Región (TRT2), responsable de los juicios laborales en los municipios de São Paulo, ABC Paulista, Guarulhos, Baixada Santista y Osasco, es decir, una de las regiones más pobladas de Brasil, encontramos 251 casos juzgados en el año 2022 que involucran a trabajadores de plataformas de reparto. Esto revela que la burocracia judicial está retrasando el juicio de estos casos, los cuales no aparecen en el total de casos registrados en el Tribunal Superior del Trabajo. Por lo tanto, el número de acciones laborales para el reconocimiento del empleo de repartidores debe ser significativamente mayor que lo que actualmente se refleja en los sistemas de búsqueda.

Otra situación, más difícil de evaluar, es que el número de acciones de reconocimiento del vínculo laboral entre los repartidores y las empresas de plataformas digitales es reducido en comparación con el total de acciones de este tipo debido a que la mayoría

de las primeras demandas juzgadas en los tribunales laborales brasileños no reconocieron dicha relación laboral, concretamente en el periodo comprendido entre 2015 y 2021. Esto provoca un efecto disuasorio entre los trabajadores, creando la percepción de que "no sirve de nada acceder a los tribunales laborales, vamos a perder". Esta visión aún prevalece en los juicios relacionados con este tema. En el día a día del trabajo, puede resultar difícil para los repartidores comprender que esta tendencia solo puede modificarse incrementando el número de impugnaciones legales, lo cual eventualmente podría influir en la jurisprudencia.

Otro elemento clave a mencionar en relación con este punto, es que las empresas han estado estableciendo acuerdos legales con los trabajadores, especialmente a partir de 2021, cuando comenzaron a surgir decisiones judiciales favorables a estos últimos. Esta estrategia ha contribuido a la reducción del número de decisiones tomadas por el Tribunal Laboral de Brasil con respecto a los repartidores. Esta táctica legal implica que la plataforma, consciente de que podría perder el caso, opta por llegar a un acuerdo con el trabajador. De esta manera, evita la emisión de una sentencia desfavorable que podría sentar un precedente jurisprudencial. Una vez ratificado el acuerdo, el tema central, es decir, el reconocimiento de la existencia de una relación laboral entre trabajadores y plataformas deja de ser discutido en el ámbito jurídico.

Según se observa, en la actualidad, es arriesgado afirmar que existe una tendencia jurisprudencial en el poder judicial brasileño, ya que la disputa ha sido dinámica tanto por el reconocimiento de la condición de empleados de los *riders*, como por su negación. Un ejemplo relevante es una de las primeras decisiones del Tribunal Superior de Justicia (STJ) de Brasil, emitida en 2019. Esta decisión, originalmente dirigida a los choferes de aplicaciones de movilidad, también comenzó a influir en los casos que involucran a los repartidores. El tribunal argumentó que los trabajadores no mantenían una relación jerárquica con la empresa de plataformas, ya que los servicios se

prestaban de manera ocasional, sin horarios preestablecidos y sin salario fijo, lo cual desacreditaba la existencia de una relación laboral entre las partes. En 2020, el Tribunal Superior del Trabajo de Brasil, encargado de unificar las decisiones de los juzgados laborales, tomó una decisión similar. Señaló que el papel de las empresas de aplicaciones era meramente el de proporcionar servicios intermediarios, sin establecer una relación laboral.

Por otro lado, a partir de 2021, comienzan a surgir decisiones favorables a los trabajadores. Un ejemplo notable es una sentencia del Tribunal Regional del Trabajo de la 13ª Región,<sup>5</sup> con sede en Fortaleza, que en 2021 responsabilizó a *iFood*, aunque de manera subsidiaria. En el proceso judicial, el trabajador narró que fue contratado sin registro formal para trabajar a través del Operador Logístico (OL) en las entregas de *iFood*. La sentencia reconoció el vínculo laboral del repartidor con el OL y determinó la responsabilidad subsidiaria de *iFood*. Además, refutó el argumento recurrente de que los repartidores son socios empresarios, al señalar que "lo que se ve en las calles de las grandes ciudades son motos y bicicletas con un ejército de trabajadores vestidos con el uniforme de *iFood* u otras empresas similares, llevando sus característicos uniformes y la 'bolsa' con el logo de la empresa<sup>6</sup> (...)"

En síntesis, nuestro análisis revela que, en los últimos años, las decisiones judiciales en Brasil han mostrado una tendencia hacia la liberalización del mercado laboral, lo cual parecía haber cerrado el debate jurídico sobre las relaciones laborales en el contexto de las plataformas digitales. No obstante, las tensiones sociales, que también se reflejan en las resoluciones judiciales, evidencian que la natu-

raleza de la relación laboral entre los trabajadores y las empresas de plataforma sigue siendo un tema controvertido. Esta situación subraya que la lucha por el reconocimiento y la protección de los derechos laborales persiste, en un entorno caracterizado por la creciente precarización y flexibilización del mercado laboral.

Enfocándonos en el caso argentino, la primera constatación al analizar los recursos judiciales en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo es que las decisiones emitidas se limitan mayoritariamente a medidas cautelares. Es decir, no se han dictado sentencias definitivas, siendo excepcionales los casos en que los jueces han abordado específicamente la cuestión de la relación laboral entre los *riders* y las plataformas de reparto. Esta limitación refleja la falta de consenso entre los jueces sobre el tema.

Un ejemplo relevante es una de las primeras decisiones cautelares emitidas en 2018,<sup>7</sup> en respuesta a una demanda de la Asociación Personal de Plataformas (APP). En esta decisión, se ordenó a *Rappi* Argentina S.A.S. desbloquear el acceso a la aplicación "Soy Rappi" para permitir la reincorporación de un trabajador que había sido bloqueado por participar en una protesta que consistió en una interrupción temporal del servicio. El bloqueo de acceso a las aplicaciones se utiliza como una herramienta punitiva y de control, excluyendo a los trabajadores temporal o permanentemente por no adherirse a las pautas establecidas por las empresas. La decisión cautelar de primera instancia fue posteriormente reexaminada y rechazada por la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo el 19 de julio de 2019. En este caso, volvió a quedar pendiente el tema principal respecto a la relación laboral de los repartidores y las plataformas, una cuestión de fondo sobre la cuál tampoco se había pronunciado la medida cautelar de 2018.

<sup>5</sup> Recurso ordinario nº 0000478-39.2022.5.13.0005, TRT13, Fortaleza.

<sup>6</sup> La jueza que analizó el caso señala que es suficiente con observar la realidad de los *riders* para notar que no son empresarios o emprendedores, sino empleados de *iFood*. Véase: TRT19. Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo nº 0000168-24.2020.5.19.0009. Fortaleza, 2021.

<sup>7</sup> Expte Nº: 46618/2018, "Rojas Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ Medida Cautelar", Sent. del 19/7/2019, del registro de la Sala IX CNAT, con voto del Dr. Fera y adhesión del Dr. Balestrini.

Otro aspecto que surge de nuestro relevamiento es la falta de consenso entre los juzgados laborales, lo que da lugar a tesis jurídicas variadas. Ante la ausencia de una regulación específica sobre el trabajo en plataformas digitales, los tribunales se basan en argumentos y legislaciones generales que no abordan directamente esta realidad. Como resultado, las decisiones judiciales reflejan interpretaciones individuales de los jueces sobre el tema. Un ejemplo es el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU 329/2020) y su prórroga (DNU 891/2020), que prohibieron los despidos sin causa o basados en falta o disminución de trabajo, aplicable a los trabajadores formales y destinado a preservar los empleos durante la pandemia de COVID-19. Aunque este decreto no menciona específicamente a los *riders*, abogados y jueces que apoyan el reconocimiento de la relación laboral entre estos trabajadores y las plataformas lo han utilizado para argumentar que, dada la emergencia sanitaria, no podían ser despedidos o bloqueados y debían ser reincorporados. En este contexto, la utilización del estado de excepción como base para decisiones cautelares y para presentar demandas de desbloqueo de plataformas se convirtió en una estrategia recurrente en los Juzgados de Trabajo de la CNAT (Raffaghelli, 2022).

Asimismo, a partir de nuestra indagación, hemos identificado como especialmente relevante el proceso iniciado por una multa que impuso el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires a la empresa Rappi Argentina S.A.S. por incumplimiento de normas laborales.<sup>8</sup> Para detener la medida, la empresa presentó un recurso ante el Tribunal del Trabajo N° 2 de la provincia de Buenos Aires con sede en La Plata. En septiembre de 2021, el tribunal desestimó el recurso y ratificó la legitimidad de la multa impuesta por el Ministerio de Trabajo. La sentencia es ejemplar,

por resaltar las irregularidades cometidas por la plataforma digital, entre ellas: la falta de exhibición del libro especial del art. 52 de la LCT en relación con trabajadores relevados; no haber exhibido los recibos de pagos de haberes exigidos por los arts. 128 y 140 de la misma normativa en relación con los trabajadores; no haber exhibido las constancias de afiliación a la ART de esos empleados; no haber presentado las constancias de entrega de elementos protección personal exigidos por la res. 299/2011 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo; y no haber confeccionado e implementado el protocolo de higiene y seguridad en el trabajo relativo a la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19. Este fallo es significativo por su impacto en el debate sobre los derechos laborales de los trabajadores de plataformas, ya que considera que los *riders* de Rappi son trabajadores de la empresa.

En esa clave, el Tribunal del Trabajo N° 2 determinó que los repartidores estaban sujetos a un grado significativo de subordinación y control por parte de Rappi. Esto incluía la forma en que se asignaban los pedidos y las expectativas de desempeño. A pesar de la flexibilidad en los horarios, la continuidad del servicio y la dependencia económica de los repartidores hacia la plataforma, sugirieron una relación laboral. Se establece así, un precedente para futuros casos, sugiriendo que las plataformas de reparto podrían ser consideradas empleadores en función de cómo estructuran y controlan el trabajo de los repartidores.

A partir de este fallo, al representar jurídicamente a un trabajador encubierto como autónomo, se adquiere una nueva herramienta para esperar que los jueces, dejen en manos de las empresas la carga de demostrar la situación jurídica-laboral que invocan. Sin perjuicio, de que el trabajador pueda demostrar por su parte aquellas circunstancias que hacen a la relación laboral no inscripta. Con este antecedente, en noviembre de 2021, el Tribunal de Trabajo N°1 de La Plata confirmó una multa impuesta a la empresa Repartos Ya S.A. (*PedidosYa*) por irregularidades en la registración de los trabajadores de la plataforma, en dicho fallo (Trucchia, 2022), Repartos Ya S.A. apela

<sup>8</sup> Expte. 49.930, "Ministerio de Trabajo c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa", sent. del 29/9/21, del Registro del Tribunal del Trabajo N°2, voto de los Dres. Orsini, Elgorriaga y Nuñez. <http://biblioteca.camdp.org.ar/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=a3e63e5bb11fe861bf2d9ac74f127830>

la decisión de la Cámara de Trabajo de La Plata en donde se le impone una multa millonaria por no tener registrados a sus trabajadores. En este fallo podemos ver que el tribunal toma la decisión de interpretar la vaguedad de la norma de manera que quede expuesto que el trabajador es dependiente y debe regirse por la ley de contrato de trabajo. Esta interpretación la realiza desde el momento que da lugar a la competencia del Ministerio de Trabajo al atribuirle el poder de fiscalización, verificación y sanción, al momento de la inspección que se le realizó a los realizó a 71 trabajadores de *Pedidos Ya*. Esta decisión le da un punto de partida al Ministerio de Trabajo para controlar, fiscalizar, verificar y sancionar a otros trabajadores aun cuando no tengan un contrato de trabajo expreso y así, de esta manera, interrumpir relaciones laborales encubiertas. Al igual que en el caso anterior, esta sentencia llega para darle una nueva realidad a los trabajadores, que hasta el momento han sido considerados autónomos, en un vínculo de locación de servicios.

De este modo, se volvió a considerar que existe relación de dependencia entre los repartidores y la empresa, como en el caso de *Rappi*. Asimismo, el fallo sigue los pasos de las multas que ya habían sido aplicadas por el mismo motivo contra Kadabra S.A.S. (*Glovo*),<sup>9</sup> empresa catalana que operó durante al más de un año en Argentina. Pues, según consta en la decisión del Tribunal de Trabajo número 4 de La Plata, las pruebas anexadas al proceso dejaron claro el control total de la empresa sobre los repartidores, al priorizar y asignar precio a las entregas, además de evaluar el buen comportamiento de los trabajadores, a quienes podría o no confiar viajes y variar la intensidad de sus asignaciones, así como bloquearlos o cancelarlos como forma de castigo. Por lo tanto, en la Provincia de Buenos Aires, la Justicia consideró que las tres empresas de plataformas violaron la Ley de Contrato Laboral (LCT), y que debían resarcir a los

<sup>9</sup> Expediente N° 29059. Tribunal de Trabajo nro. 4 de La Plata. Kadabra SAS c/ ministerio de trabajo s/ apelacion de resolucion administrativa.

empleados, fortaleciendo así la protección laboral en la actividad.

En suma, las decisiones de la justicia laboral de la provincia de Buenos Aires vienen contribuyendo a instalar el debate público sobre la necesidad de una regulación específica para los trabajadores de plataformas de reparto en Argentina, asimismo, en relación con su impacto real en la actividad, estas decisiones ponen cierta presión sobre las empresas de plataformas, aunque sin forzar ni la reconsideración de sus modelos de negocio ni sus prácticas laborales. En el plano de la regulación, tal como analizamos en el próximo apartado, a pesar de los avances que acabamos de presentar, la adaptación de la normativa laboral a las nuevas situaciones que se plantean en las plataformas de trabajo está lejos todavía de convertirse en realidad.

#### **4. Desafíos de la regulación, los trabajadores en su laberinto**

En esta tercera y última parte abordamos el ámbito de la regulación del trabajo de plataformas y de la construcción normativa. Para ello, examinamos de manera concisa los ejes centrales de las principales iniciativas vigentes en la materia, tanto en Brasil como en Argentina. Observamos aquí, puntos en común con las dinámicas previamente analizadas sobre la clasificación de la relación laboral en el marco de la economía de plataformas. Las transformaciones del trabajo impulsadas por este nuevo modelo de negocios imponen un cambio de paradigma en las reglas tradicionales, requiriendo redefiniciones y nuevas nociones. Específicamente, el proceso de regulación del trabajo en aplicaciones de *delivery*, se enfrenta a numerosos desafíos y complejidades, en un terreno marcado por una fuerte confrontación entre diversos actores: empresas, trabajadores, sindicatos y administraciones nacionales.

En el caso de Brasil, existen múltiples propuestas en diversas etapas de tramitación legislativa y nuestra experiencia investigativa sugiere que la aprobación de alguna de ellas sigue siendo una posibilidad lejana.

Actualmente, se encuentran en trámite en el Congreso Nacional varios Proyectos de Ley de diversa índole política y sectorial. Solo durante la pandemia, se presentaron 40 proyectos sobre la regulación del trabajo a través de plataformas digitales, de los cuales 26 se enfocaban específicamente en la regulación de los trabajadores de plataformas de reparto. En febrero de 2023, solo 18 se encontraban en proceso. Una encuesta del Centro de Educación e Investigación en Innovación FGV-SP identificó tres categorías temáticas en las propuestas: la primera buscaba soluciones para problemáticas surgidas durante la pandemia de COVID-19, enfocándose en garantizar ingresos y condiciones de salud y seguridad para los repartidores; la segunda articulaba temas de la pandemia con cuestiones regulatorias; y la tercera abordaba aspectos tributarios y normas de tránsito, entre otros (Fundación Getulio Vargas, 2020).

Durante la campaña presidencial de 2022, el candidato electo Luiz Inácio Lula da Silva propuso avanzar en una regulación del trabajo a través de plataformas digitales. Para los repartidores, la agenda incluyó una serie de puntos clave como la tarifa mínima por entrega, el seguro de accidentes y la eliminación de los Operadores Logísticos (OL), terceras empresas que gestionan a los *riders* con criterios poco transparentes. Sin embargo, no se abordó la cuestión del trabajo subordinado o independiente, en el sector de *delivery*. En marzo de 2024, ante la falta de consenso sobre la regulación de las aplicaciones de reparto, en Ministerio de Trabajo envió al Congreso un proyecto que se enfoca exclusivamente en los choferes de aplicaciones de transporte, proponiendo su regulación como trabajadores por cuenta propia. Este proyecto actualmente está en trámite en el parlamento.

Ahora bien, sin la capacidad de presentar una propuesta formal al Congreso brasileño, *iFood* ha buscado intervenir de diversas maneras en el debate en torno a la regulación del trabajo en las aplicaciones de *delivery*, desplegando su poder de lobby. Las empresas del sector, organizadas a través de la Asociación Brasileña de Movilidad y Tecnología - Amobitec, con *iFood* como uno de los líderes, han propuesto la creación de

dos categorías de trabajadores: los "Proveedores de Servicios Independientes (PSI)" y los "Operadores de Plataformas Tecnológicas de Intermediación (OPTEC)" (Moncau, 2023). Esta propuesta busca mantener una relación comercial sin establecer una vinculación laboral con los trabajadores. Asimismo, la empresa inauguró recientemente un sector de investigación con el propósito de "aportar datos al debate sobre temas importantes en la Nueva Economía Empresarial, como la regulación del trabajo en plataformas digitales y los desafíos de la gig economy". El objetivo es claro, intentar controlar la narrativa sobre la evolución y características del trabajo de reparto. Mientras tanto, los repartidores brasileños continúan viendo vulnerados de sus derechos laborales.

Desde 2018, se han presentado en el Congreso Nacional Argentino diversas propuestas para regular el trabajo en plataformas de reparto, provenientes de distintos espacios políticos. En total, se han registrado seis proyectos que, sin embargo, no han llegado a ser debatidos en las cámaras. A pesar de las diferencias en la clasificación del trabajo de plataformas, todas estas iniciativas coinciden en la necesidad de reconocer los derechos de los repartidores e imponer restricciones a las plataformas (Garavaglia, 2022). Dada la creciente utilización de plataformas de reparto y la precaria situación de sus trabajadores, distintos sectores consideran esencial encontrar soluciones efectivas. Según Garavaglia (2022), el punto de partida de todas las propuestas es definir la naturaleza de la relación laboral. Los proyectos de ley sugieren posturas variadas, que van desde la autonomía hasta la dependencia, incluyendo figuras híbridas. Además, todos abordan la regulación de la jornada laboral, un aspecto complejo debido a la naturaleza intermitente y discrecional del tiempo de trabajo en las plataformas; el deber de información y los alcances de la gestión algorítmica; y la protección en caso de accidentes personales.

Paralelamente, durante la administración de Alberto Fernández (2019-2023), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Poder Ejecutivo Nacional formuló un proyecto que no prosperó en el

debate público y que nunca fue enviado al Congreso. El “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda” proponía regular la relación laboral fuera de los regímenes existentes. Esta propuesta regulatoria encuentra en el estatuto—que en la Argentina se distingue de las figuras laborales intermedias y de los regímenes especiales— una herramienta jurídica para aplicar regulaciones tradicionales de orden público laboral conjugadas con técnicas de protección propias de la organización algorítmica del trabajo (Etchemendy et.al. 2022, p. 8). En esa dirección, el anteproyecto se proponía dar respuesta a las particularidades del modelo de negocio de las plataformas, destacando la regulación de la jornada de trabajo como un derecho del trabajador (art. 3°), y el tratamiento de la “reputación digital” y la “portabilidad de datos”, (título XII), entre otros aspectos (Mugnolo, Caparrós y Golcman, 2020, p.42).

Recientemente, en septiembre de 2023, el Ministerio de Trabajo anunció que enviaría al Congreso una nueva propuesta para regular por ley el funcionamiento de las aplicaciones de reparto. Sin embargo, en el contexto de las elecciones generales, la iniciativa se desvaneció rápidamente y nunca llegó a ser debatida. A diferencia del proyecto de 2020, esta propuesta incluía una disposición favorable a las empresas de plataformas, permitiéndoles optar por aplicar la Ley de Contrato de Trabajo a sus repartidores o mantenerlos como “independientes” sin establecer una relación de dependencia. De todas formas, y sin importar esta prerrogativa—aquí existen similitudes con el accionar de las plataformas brasileñas— el lobby de los fondos de inversión que operan detrás de la aplicación *PedidosYa*, se puso en marcha para obstaculizar la propuesta. Para las plataformas, aunque pudieran mantener a su personal bajo una figura independiente, la ausencia de regulación se presenta como el mejor de los escenarios.

Unos meses antes, en abril de 2023, en el marco de una iniciativa de regulación de la actividad de las plataformas de *delivery* en la provincia de Buenos Aires, también se denunciaron presiones empresariales, que terminaron con el bloqueo de la propuesta.

En este caso, la voz de los trabajadores también se hizo oír con manifestaciones cuya convocatoria señalaban “quieren cerrar las aplicaciones”, y que llamaban a “defender las fuentes de trabajo” (Del Bono, 2023b). Esta perspectiva, cada vez más común entre los repartidores, plantea el desafío de desarrollar modalidades contractuales y regulaciones específicas para el trabajo en plataformas. Para abordar la precarización del empleo en este sector, es crucial no perder de vista los desafíos que surgen en la intersección entre las plataformas de reparto y las experiencias laborales de los trabajadores, quienes, ante la falta de otras oportunidades en el mercado laboral, encuentran en la economía de plataformas una alternativa de supervivencia.

### Consideraciones finales

A lo largo de este artículo, hemos señalado que las plataformas digitales han transformado las formas de explotación de la fuerza de trabajo, generando un vacío legal en la legislación laboral. Esta situación ha creado un entorno confuso en el que los trabajadores son clasificados como socios o empresarios, mientras las empresas se benefician de su trabajo sin asumir responsabilidades. En particular, en los dos casos analizados, no existe una jurisprudencia unificada sobre el estatus de los trabajadores de reparto, evidenciándose la controversia en torno a este tema. Según hemos visto, en ausencia de una legislación específica sobre los derechos de los repartidores por aplicación, los tribunales han sido un campo de disputas, inmersas en tensiones políticas en defensa de los trabajadores o a favor del modelo empresarial.

Con más énfasis en Brasil, algunas decisiones han negado la existencia de una relación laboral, argumentando que los repartidores son trabajadores autónomos que prestan servicios de manera ocasional y sin horarios predefinidos. La sentencia del Superior Tribunal de Justicia, emitida en 2019 y confirmada por otra decisión en 2020 por el Tribunal Superior del Trabajo, como vimos en la tercera parte del artículo, eximió a las empresas de aplicaciones

de cualquier responsabilidad, destacando que solo proporcionaban servicios intermediarios, sin establecer una relación laboral, fortaleciendo la visión de la legalidad del modelo de negocios y trasladando a los trabajadores todos los costos y riesgos asociados con el trabajo desempeñado por los repartidores. Desde otra perspectiva, ha habido decisiones que reconocieron la responsabilidad de las plataformas, aunque de forma limitada y, en algunos casos, solo de manera subsidiaria. El reconocimiento de la responsabilidad subsidiaria significa, en la práctica, que las empresas no son los verdaderos empleadores, pero pueden ser responsabilizadas, tras la conclusión de todos los trámites legales, como responsables de los trabajadores. En caso de accidentes, por ejemplo, podrían estar obligadas a cubrir los costos de los daños sufridos por los trabajadores, lo cual puede considerarse un avance en la construcción de nuevos derechos. Esta disputa sobre reconocer o no a los trabajadores de plataformas como empleados está presente en los procesos judiciales que involucran a repartidores, así como en las tensiones políticas que rodean la construcción de las decisiones de los jueces. El debate sobre si considerar a estos trabajadores como empleados, empresarios o emprendedores cuenta con defensores de todas las posiciones en los tribunales.

Por otra parte, el análisis de los fallos judiciales en Argentina revela la complejidad y la falta de consenso respecto a la relación laboral entre los repartidores y las plataformas de reparto. La mayoría de las decisiones se han limitado a medidas cautelares, sin abordar en profundidad el vínculo laboral. A pesar de ello, algunos fallos, como el del Tribunal del Trabajo N° 2 de la Provincia de Buenos Aires contra Rappi, han destacado el control y la subordinación que las plataformas ejercen sobre los repartidores, sugiriendo una relación de dependencia. Estos precedentes, que también se han aplicado a empresas como *PedidosYa* y *Glovo*, reforzaron la idea de que estas plataformas violan la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) al no registrar a sus trabajadores adecuadamente, fortaleciendo la protección laboral y contribuyendo

al debate público sobre la necesidad de una regulación específica para los trabajadores de plataformas. No obstante, estas decisiones, aunque importantes, aún no han logrado generar un cambio sustancial en el modelo de negocio de las plataformas ni en sus prácticas laborales. En este sentido, aunque los tribunales han puesto presión sobre las plataformas, la falta de una regulación específica sigue siendo un vacío importante. A pesar de los avances judiciales en la Provincia de Buenos Aires, la adaptación de la normativa laboral para cubrir las nuevas dinámicas de trabajo en plataformas digitales sigue siendo un reto pendiente en el contexto legal argentino.

Según hemos tratado de reflejar, la justicia laboral se ha convertido en un terreno de disputa donde se confrontan diferentes visiones sobre la protección de los derechos laborales en el contexto de la economía de plataformas, reflejando una lucha contra la precarización y la flexibilización del trabajo. Los repartidores son un excelente ejemplo, ya que sus demandas judiciales por el reconocimiento de su condición de empleados están forzando no solo el debate judicial, sino también contribuyendo a instaurar el debate público sobre la necesidad de una regulación específica para los trabajadores de plataformas. Los procesos judiciales iniciados por los trabajadores buscan este derecho y, en la práctica, cuestionan el argumento de que son "emprendedores" o "empresarios", aunque no estén insertos en una lógica clásica de contratación laboral, donde se exigía que el trabajador demostrara la personalización, la no eventualidad, la subordinación y la alteridad para ser considerado empleado de la empresa.

En este contexto, la regulación de las plataformas de reparto se enfrenta a un desafío complejo, principalmente por la fuerte resistencia de las empresas a poner en riesgo su modelo de negocio. Tanto en Brasil como en Argentina, estas plataformas, respaldadas por un poder económico considerable, actúan interviniendo en la justicia y el ámbito legislativo para frenar cualquier avance hacia una regulación laboral que las perjudique. Este poder de influencia se refleja en los continuos bloqueos de iniciativas regulatorias que

buscan garantizar los derechos de los repartidores y reconocer su relación de dependencia laboral.

En síntesis, la construcción de una legislación o jurisprudencia que garantice los derechos sociales mínimos a los repartidores en Argentina y Brasil es un proceso multifacético y complejo que se inscribe en diversas arenas de disputa, presentes no solo en las instituciones, sino también en el ámbito de la propia sociedad. La invisibilidad de estos trabajadores y las incertidumbres introducidas por las contrataciones vía plataformas digitales han planteado desafíos significativos en el mercado laboral. En este sentido, aunque la aprobación de una legislación específica no garantice automáticamente la protección de los derechos laborales, representaría un paso crucial para el reconocimiento de los repartidores como trabajadores con derechos sociales. Sin embargo, avanzar en la regulación no es suficiente; resulta esencial implementar políticas públicas que garanticen la seguridad de los repartidores, ya que la creciente falta de protección social en las plataformas está impulsando, en los dos casos analizados, un aumento de empleos sin acceso a derechos básicos.

## Referencias

- Abílio, Ludmila et al. (2021). Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23 (57), 26-56.
- Abílio, Ludmila. (2020) Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. En: Antunes, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.* (pp.102-124). São Paulo: Boitempo.
- Baylos, Antonio. (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 40(1), 95-113.
- Bensusán, Graciela (2017). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. En: G. Bensusán, W. Eichhorst, J. M. Rodríguez (eds.). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda cualificadas* (pp. 81-171). Santiago de Chile, CEPAL.
- De Certeau, Michel. (1998). *A Arte de Fazer: invenção do cotidiano*. Petropolis: Vozes. (Trabajo original publicado en 1980)
- Del Bono, Andrea (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones De Sociología*, (21), 2346-8904.
- Del Bono, Andrea (2022). Tercerización laboral y nuevos modelos de negocio: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en contexto de pandemia. En: Magda Biavaschi; Alisson Droppa (Org.). *Terceirização e as reformas trabalhistas na América Latina*. (33-48). CLACSO, Buenos Aires.
- Del Bono, Andrea (2023a). La pesada mochila de los/as trabajadores/as esenciales: 'riders' en tiempos de pandemia. En: Maldovan Bonelli, Johanna y Del Bono, Andrea. (Org.). *Cuando el trabajo se vuelve esencial: incertidumbre y encrucijadas de vida en ocupaciones precarias*. (91-108). Miño y Dávila Editores, Buenos Aires.
- Del Bono, Andrea (2023b). El impacto de la transformación digital. Trabajadores y regulación de las plataformas de reparto en la provincia de Buenos Aires, demandas y horizontes en disputa. *Revista Pulso Laboral*, 2(1), 1-6.
- Droppa, Alisson (2023). El fenómeno de la tercerización y las respuestas del Poder Judicial: Los casos de Argentina y Brasil. *Revista De Ciencias Sociales*, 36 (53), 199-214.
- Engelmann, Fabiano; Bandeira & Mancio, Julia Veiga Vieira (2017). Judiciário e política na América latina: elementos para uma análise histórico-política de Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e Venezuela. En Engelmann, Fabiano, *Sociologia política das instituições judiciais* (pp. 197-220). Porto Alegre, UFRGS.
- Etchemendy, Sebastián; Ottaviano, Juan & Scasserra, Sofía (2022), *Las regulaciones en la economía de plataformas*. Buenos Aires, Fundación Fundar.
- Fundación Getulio Vargas (FGV) (2020). Caderno expandido do briefing temático #1: Projetos de lei

de 2020 sobre gig economy - uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração, 16 de diciembre de 2020. Recuperado el 20 mayo de 2023 de <https://repositorio.fgv.br/items/5ebfad7-b7fb-4cb3-bfae-c5b870e9098b>

Garavaglia, Pía (2022), *El avance de las plataformas de trabajo en Argentina. Complejidades y desafíos en los sectores de reparto, transporte y servicio doméstico*. Buenos Aires, CIPPEC-BID-LAB.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2022). *Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham*, 2do trimestre 2022, Recuperado el 20 mayo de 2023 de [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510\\_cc\\_55\\_nota\\_14\\_gig\\_economy.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf)

Leite, Marcia; Del Bono, Andrea & Lima, Jacob (2023) O trabalho de plataforma no Brasil e Argentina: uma visão comparada. *Revista Brasileira de Sociologia - RBS*, 11(29), 41-68.

Madariaga, Javier; Buenadicha, Cesar; Molina, Erika; & Ernst, Christoph. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires, CIPPEC-BID-OIT.

Mazza, Luigi, & Buono, Renata (2023). Uberizando a vida. *Revista Piauí*, 27 marzo.

Moncau, Gabriela. (2023). Com demandas ao governo federal e ao iFood, entregadores convocam paralisação, *Brasil de Fato*. 16 de enero.

Mugnolo, Juan Pablo; Caparrós, Lucas & Golcman, Martin (2020) *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina*, Buenos Aires, OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra, OIT.

Raffaguelli, Luis (2022). *Trabajo de Plataformas: Contexto y Contenidos Jurídicos*. Buenos Aires, CNAT.

Srnicek, Nick. (2018). *Capitalismo de plataformas*, Buenos Aires: Caja Negra.

Teixeira, Marilane Oliveira et al. (2021). *O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)*. Campinas, Cesis.

Todoí Signes, Adrián. (2015). El impacto de la Uber Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Revista IUSLabor*, 3(2015), 1-25.

Trucchia, Solana Valentina (2022). Nota a fallo: *La dependencia en la relación laboral*. Buenos Aires: Universidad Siglo 21.

### Acerca de los autores

**ANDREA DEL BONO** es Investigadora del CONICET y directora del Programa de Estudios del Trabajo (ICSyA-UNAJ). Es docente-investigadora de la Universidad Nacional Arturo Jauretche y docente de la Universidad Nacional de La Plata. Doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Especializada en el campo de la sociología del trabajo, sus investigaciones profundizan en el estudio de las dinámicas de transformación y flexibilización de los procesos productivos y las relaciones laborales.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Maldovan Bonelli, Johanna, & Del Bono, Andrea (Dir.). (2023). *Cuando el trabajo se vuelve esencial: incertidumbre y encrucijadas de vida en ocupaciones precarias* (pp. 1-184). Miño y Dávila Editores.
2. Del Bono, Andrea. (2024). Reestructuración productiva y flexibilización laboral. Una revisión de los impactos del cambio organizacional y tecnológico sobre el trabajo. *Sociología del Trabajo*. 104, 15-21.

**ALISSON DROPPA** es becario posdoctoral latinoamericano del CONICET (sede ICSyA-UNAJ). Es doctor en Historia Social del Trabajo por la Universidad Estadual de Campinas. Sus principales áreas de investigación comprenden la Historia de la Justicia del Trabajo y el acceso de los trabajadores a la Justicia Laboral.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Droppa, Alisson. (2023). El fenómeno de la tercerización y las respuestas del Poder Judicial: Los casos de Argentina y Brasil. *Revista De Ciencias Sociales*, 36(53), 199-214.
2. Droppa, Alisson; Biavaschi, Magda (2022). *La tercerización y reformas laborales en América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.