



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias
NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)
Nº 46 Vol. XXVIII, Verano 2026, Santiago del Estero, Argentina
ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Regulación del trabajo en plataformas en Argentina: un análisis de anteproyectos de ley presentados en el período 2015-2023

Regulation of Platform Work in Argentina: An Analysis of Draft Bills Submitted in the Period 2015–2023

Regulamentação do trabalho em plataformas na Argentina: uma análise dos anteprojetos de lei apresentados no período de 2015 a 2023

Héctor J. SÁNCHEZ*

Recibido: 10.06.25

Recibido con modificaciones: 23.10.25

Aprobado: 12.11.25



RESUMEN

El artículo analiza los anteproyectos de ley presentados entre 2015 y 2023 en ambas cámaras legislativas de la Nación Argentina que buscaron regular uno o más aspectos de la relación laboral entre empresas de plataformas y trabajadores. Junto con una caracterización internacional y nacional del fenómeno, se define la categoría de *trabajo de plataformas que requiere localización geográfica determinada y conexión constante con la aplicación*, utilizada como marco para la indagación. A partir del análisis de 19 expedientes, se identifican consensos y diferencias de las propuestas en aspectos como los fundamentos que sustentan los anteproyectos y regulaciones en torno a las condiciones laborales, el acceso a la seguridad, el régimen laboral o los bloques legislativos de procedencia.

Palabras clave: Trabajo en plataformas; condiciones laborales; regulación de plataformas; seguridad social

ABSTRACT

The article examines the draft bills submitted between 2015 and 2023 in both legislative chambers of the Argentine Nation that sought to regulate one or more aspects of the employment relationship between platform companies and workers. Alongside an international and national characterization of the phenomenon, it defines the category of platform work that requires a specific geographic location and constant connection to the application, which serves as the analytical framework. Based on the analysis of 19 legislative files, the study identifies areas of consensus and divergence among the proposals regarding aspects such as the underlying rationale of the drafts and the regulations related to working conditions, access to social protection, the labor regime, and the political blocs of origin.

* Licenciado en Trabajo Social por la Universidad Nacional de Córdoba. Doctorando en Administración y Política Pública por la Universidad Nacional de Córdoba. Becario doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en la Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam). Correo: hector.sanchez@unc.edu.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2692-4626>.

Keywords: Platform work; working conditions; platform regulation; social security

RESUMO

O artigo examina os anteproyectos de lei apresentados entre 2015 e 2023 em ambas as câmaras legislativas da Nação Argentina que buscaram regular um ou mais aspectos da relação de trabalho entre empresas de plataformas e trabalhadores. Juntamente com uma caracterização internacional e nacional do fenômeno, define-se a categoria de trabalho em plataformas que requer localização geográfica determinada e conexão constante com o aplicativo, utilizada como referencial analítico. A partir da análise de 19 expedientes legislativos, o estudo identifica consensos e divergências entre as propostas em aspectos como os fundamentos que sustentam os anteproyectos e as regulações relativas às condições de trabalho, ao acesso à proteção social, ao regime laboral e aos blocos legislativos de origem.

Palavras-chave: Trabalho em plataformas; condições de trabalho; regulamentação de plataformas; seguridade social

SUMARIO

1. Introducción; 2. Metodología; 3. Análisis de los anteproyectos de ley; 3.1 Fundamentación de los anteproyectos; 3.1.1. Caracterización del mundo laboral; 3.1.2. Antecedentes regulatorios; 3.1.3. Objetivos de la regulación planteada; 3.2 Estructura de artículos de los anteproyectos; 3.2.1. Vínculo laboral; 3.2.1.1 Sujeto trabajador de plataformas; 3.2.1.2 Rol de la plataforma y régimen laboral propuesto; 3.2.2 Derechos laborales; 3.2.2.1 Seguridad social; 3.2.2.2 Cobertura contra accidentes de trabajo; 3.2.2.3 Provisión de los elementos de trabajo; 3.2.2.4 Derechos sindicales; 3.2.3 Jornada laboral; 3.2.3.1 Tiempo de trabajo; 3.2.3.2 Definición de la jornada laboral; 3.3 Las propuestas según los partidos; 4. Comentarios finales; 5. Bibliografía.

1. Introducción¹

El estudio de las distintas dimensiones de los procesos de plataformización cuenta con una amplia producción teórica y empírica. En tal sentido, encontramos ejemplos que abordan el surgimiento de las plataformas como una nueva etapa del capitalismo (Srnicek, 2018), aquellos que estudian las formas que toma la gestión algorítmica (Rosenblat, 2018) o los que debaten respecto de cómo se ha desarrollado, en conjunto con un nuevo modelo económico, un sistema de ideas que lo sustenta (Sadin, 2018; Durand, 2021; Palermo y Ventrici, 2023). Las indagaciones específicas sobre el trabajo en plataformas también tienen sus múltiples niveles. Si bien muestran tendencias de configuración comunes para distintas latitudes, son estructuras de negocios que se adaptan a los contextos (Longo et al., 2023). Así, conviven en escenarios similares las caracterizaciones realizadas por Baylos (2022) para la situación de los repartidores españoles o lo hecho por Rodet (2020) respecto de una empresa francesa que se autoproclama parte de la *economía colaborativa*. En América Latina, el trabajo en plataformas también es foco de interés científico. De este modo, hallamos documentos que abordan realidades en países como Brasil (Ramos Rodrigues y de Lucca, 2024), México (Ortega Erreguerena, 2023) o Ecuador (Salazar Daza, 2021). En cuanto a la Argentina, y en línea con lo anterior, la producción académica ha acompañado el inicio y auge del modelo (Madariaga et al., 2019; Diana Menéndez, 2019; Haidar, 2020; Longo y Fernández Massi, 2023; Longo et al., 2024).

¹ Agradezco especialmente las lecturas y recomendaciones hechas por Nicolás Dvoskin, Cristina Nin, Rogério Naques Faleiros y el grupo de investigación *la seguridad social en disputa. Argentina 2022-2026* dirigido por Nora Britos perteneciente a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba. También los comentarios y sugerencias realizadas por los evaluadores anónimos. Este trabajo forma parte de mi investigación doctoral financiada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), la Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001 y la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Córdoba (SeCyT-UNC).

Sin embargo, mucha de la bibliografía que profundiza sobre el trabajo en plataformas está centrada en experiencias subjetivas del trabajo o en la distinción entre modos tradicionales y modos novedosos de explotación de las personas que allí trabajan. Apoyado en tales claves teóricas, este artículo se enfoca en una dimensión quizás algo menos estudiada en Argentina que es la regulación del trabajo en plataformas. En particular, la pregunta de investigación que atraviesa el texto es *¿qué propuestas normativas, con alcance nacional, existieron en Argentina para regular el trabajo en empresas de plataformas?* Como antecedentes inmediatos de esta pregunta podemos retomar los análisis de Goldin (2020), Pereyra y Poblete (2022) o Sosa (2024). Desde distintas experiencias, estas contribuciones se sumergen en el debate respecto de las regulaciones laborales para empresas de plataformas y ponen a conversar las perspectivas de las personas trabajadoras con algunas de las propuestas normativas. En este artículo analizaremos anteproyectos de ley presentados en el período comprendido entre los años 2015 y 2023 en ambas cámaras legislativas de la Nación Argentina, que buscaron regular uno o más aspectos de la relación laboral entre empresas de plataformas y personas que allí trabajan. El detalle relativo a tales elecciones se aborda en el apartado metodológico.

Ahora bien, uno de los interrogantes que surge es ¿por qué indagar sobre anteproyectos de ley? ¿qué tienen de interesante para decir? Por un lado, expresan un espíritu de época frente a una problemática. En otras palabras, muestran la forma de abordaje de la situación a partir de las herramientas y argumentos disponibles en ese momento. Por otro lado, dan cuenta de los esfuerzos que existieron para construir una nueva institucionalidad legislativa para con el trabajo de plataformas. Es decir, los distintos actores que presentaron propuestas con alcance nacional partieron de reconocer la existencia de un déficit en las normas vigentes y arribaron a diversas alternativas para subsanarlo. Para capturar toda su complejidad, abordaremos tanto las razones expresadas en el apartado de *fundamentación* como aquellas determinaciones efectivas que proponen en la sección correspondiente a los *artículos de ley*.

Hablar de trabajo en empresas de plataformas implica considerar tareas de lo más heterogéneas. Por esta razón, existen diversas formas de clasificación de estas labores. Una de las más utilizadas es aquella que separa las actividades que se ejecutan de manera remota —no necesitan que la persona trabajadora esté en un punto geográfico determinado— de las que requieren una localización geográfica particular —solo se puede cumplir la tarea si se está en el lugar físico indicado. Dentro del primer grupo podemos nombrar empresas como Fiverr o Workana, orientadas a vincular profesionales de áreas como diseño gráfico o programación con clientes individuales y corporativos. También a aquellas dirigidas a la realización de microtareas, como Amazon Mechanical Turk, donde los quehaceres consisten en, por ejemplo, interactuar y corregir información de modelos de inteligencia artificial (Barraud de Lagerie y Sigalo Santos, 2020). En el otro grupo, en cambio, hallamos compañías como Zolvers o Home Solution, que vinculan clientes con trabajadores —para limpieza y arreglos del hogar respectivamente— pero que no requieren una actualización constante con la aplicación y empresas como Uber o Rappi donde es imprescindible tener permanente conexión con la *app* para desarrollar la tarea asignada y para recibir nuevos viajes o pedidos. Es este último segmento el que es abordado aquí.

Las razones que sustentan que el artículo esté centrado en el *trabajo de plataformas que requiere localización geográfica determinada y conexión constante con la aplicación* obedecen a diferencias con los otros tipos identificados, especialmente al considerar la dimensión de la regulación laboral a nivel nacional. Por un lado, y quizás las más intuitivas, son las disparidades con las labores remotas. En tales tareas, en general, la forma en que se cobra el trabajo es a través de billeteras virtuales del exterior —por ejemplo PayPal. Luego, los trabajadores deben encontrar formatos informales de intercambio de ese saldo para disponer de pesos argentinos. Por lo tanto, hay una parte de las transacciones que se dan dentro de Argentina pero otra parte sucede en distintos puntos del planeta. Ello se complejiza cuando trabajador, plataforma y cliente provienen de tres países distintos. Una regulación laboral de los trabajadores remotos debería considerar estas complejidades en su núcleo propositivo. En cambio, el tipo de trabajo aquí analizado se concentra en los vínculos locales. Pensemos en el caso de una persona que pide comida a través de una aplicación. Tanto ella, como el local que la preparará y el trabajador que buscará y llevará el pedido se encuentran en el país. La transacción se realiza en Argentina y en moneda local. Esta es una característica distintiva. Además, es posible que el trabajo remoto exija otros pormenores regulatorios por diferencias en el tipo de tareas a realizar y en el tiempo ocupado en ellas. Nos referimos a que aquí coexisten tareas de media y alta calificación —como los servicios

profesionales— con labores de baja calificación —como el etiquetado de imágenes para entrenamiento de algoritmos. Esta situación difiere de lo que se observa en las plataformas que requieren localización geográfica, donde en general las labores no necesitan de elevada calificación (Longo et al., 2023). Además, existe una diferencia en la jerarquización del empleo. Mientras que Robles et al. (2023) aseguran que en América Latina en general y en Argentina en particular el tipo de trabajo de plataformas aquí estudiado constituye la ocupación prioritaria de quienes allí laboran, Longo et al. (2023) muestran que algunas profesiones insertas en el trabajo remoto, específicamente en el área del diseño gráfico, combinan esta estrategia con clientela proveniente de otras fuentes.

Por otro lado, también existen diferencias con los empleos que sí requieren localización geográfica pero que no precisan conexión constante con la aplicación. Esta característica está dada porque la tarea es extensa —y por lo tanto no hay que buscar nuevos clientes en períodos cortos de tiempo— y porque, después del primer contacto, puede generarse un vínculo con la clientela que evita la intermediación de las compañías. Nos referimos a plataformas como Zolvers, que vincula trabajadoras domésticas con clientes que requieren el servicio. A diferencia del trabajo remoto, el circuito de pago se realiza en moneda local con la transacción dentro del país. Sin embargo, la principal discrepancia con las empresas de plataformas y el tipo de empleo que aquí nos interesa es la modalidad laboral. Al respecto, Poblete et al. (2024) destacan que la persona que contrata el servicio en Zolvers se convierte en empleadora de la trabajadora. Como contrapartida, empresas como Uber o Rappi exigen que los trabajadores estén inscriptos en el régimen de monotributo (Haidar, 2020).

Un aspecto que subyace aquí, y que está presente tanto en la literatura como en la retórica de las empresas, es la discusión por la caracterización de la relación laboral entre trabajadores y compañías. Por un lado, las empresas de plataformas aseguran que su única tarea es de intermediación, ya que proveen el *software* y la interfaz para conectar prestadores de servicios y clientes (Srnicsek, 2018; Míguez y Diana Menéndez, 2023; Lima et al., 2024). Desde esta perspectiva, el prestador es un trabajador autónomo que utiliza la plataforma como espacio para llegar a más consumidores. Por ser independiente, puede auto-administrar su jornada laboral y tiempos de descanso, un aspecto destacado por las compañías. Así, las empresas evitan nombrarlos como trabajadores y utilizan alternativas de las más diversas. Por ejemplo, Uber o Cabify los llaman *socios conductores*, Rappi los nombra como *rappitenderos* y PedidosYa como *riders*. La bibliografía especializada (Abílio et al., 2021; Lima et al., 2024; Del Bono y Droppa, 2024) toma una postura opuesta y destaca que trabajar en plataformas implica una subordinación directa para con la compañía porque es ella quien organiza y gestiona el trabajo. En este sentido, son las empresas, a través de algoritmos, quienes controlan factores como la intensidad, el pago, el precio o la vestimenta. En consecuencia, a la vez que recalcan que los trabajadores tienen flexibilidad en la jornada laboral y en su intensidad, suelen castigar a quienes rechazan viajes o tienen malas calificaciones de los clientes, lo que obliga a los trabajadores a mantener e incrementar la intensidad en su trabajo. El debate por la caracterización de la relación laboral entre trabajadores y compañías también está latente en las distintas propuestas legislativas analizadas.

De esta manera, el presente trabajo releva los anteproyectos de ley presentados en el período 2015-2023 para ambas cámaras del poder legislativo de Argentina que se hayan propuesto regular algún aspecto de la relación laboral en empresas de plataformas que requieren localización geográfica y conexión constante con la aplicación. El texto está organizado en cuatro secciones. La primera de ellas es la introducción, orientada a clarificar algunos conceptos importantes para el desarrollo analítico. Luego, se detiene en la caracterización y razones del armado metodológico que llevó a la obtención de los resultados a presentar. A partir de ello, se discuten los hallazgos en la tercera sección. El trabajo culmina con algunos comentarios finales, donde también se destacan elementos no observados en los resultados y propuestas para futuras investigaciones.

2. Metodología

El artículo expone las reflexiones y los resultados producto de una investigación constituida por un relevamiento sistemático y exhaustivo de anteproyectos de ley. Se consideraron propuestas presentadas entre el 10 de diciembre de 2015 y el 10 de diciembre de 2023 en ambas cámaras del Poder Legislativo

Nacional: la Honorable Cámara de Diputados y la Honorable Cámara de Senadores de la Nación Argentina. Como antecedentes de estudios con abordajes metodológicos similares, orientados a la regulación de compañías de plataformas en conjunto y a la regulación del trabajo de plataformas en especial, podemos destacar los aportes de González Candia et al. (2024) para la situación de Chile, Buquet y Thevenet (2024) para la Unión Europea y Goldin (2020), Pereyra y Poblete (2022) y Sosa (2024) concentrados en la Argentina.

El recorte temporal, que alberga dos mandatos presidenciales, fue elegido porque cada uno de ellos contiene hitos en la genealogía del trabajo en plataformas en Argentina con la especificidad que aquí nos interesa. El período del gobierno de la alianza Cambiemos (2015-2019) es fundamental para comprender el auge de las plataformas en Argentina. Apoyadas en la sanción de la Ley de Apoyo al Capital Emprendedor (N° 27349), las empresas de servicios físicos comenzaron a operar con ímpetu desde el 2018 en el país. Ejemplo de ello son corporaciones como Rappi, que utilizaron esta figura jurídica para su establecimiento o PedidosYa, que aunque se encontraba presente desde el 2011 en Argentina, se valió de esta ley para despedir a los repartidores contratados como formales y contratar nuevos bajo la figura de monotributistas (Longo et al., 2023). Autores como Míguez y Diana Menéndez (2023) y Diana Menéndez (2019) identifican este auge a partir de otros indicadores, en particular la respuesta de las personas trabajadoras de estas empresas en reclamo por mejores condiciones laborales. Así, se destaca el primer paro —a nivel de América Latina— de repartidores realizado en 2018 por trabajadores de Rappi y Glovo. La acción colectiva derivó en la conformación del primer sindicato de trabajadores de plataformas en el país: APP (Asociación de Personal de Plataformas). En este período encontramos, por un lado, auge del modelo de negocios de las plataformas de servicios físicos y por otro, crecimiento en la reacción y organización de las personas trabajadoras. Asimismo, Cassini et al. (2019) resaltan que, si bien desde el período anterior de gobierno el escenario mostraba complejidades, la gestión macrista aumentó —entre otros indicadores— el trabajo informal, la caída del salario real, en conjunto con el incremento en los precios. Para Longo et al. (2023), el escenario ideal para el auge del trabajo en plataformas durante la gestión de Cambiemos se dio por un doble movimiento: el ingreso de capitales extranjeros a través de modificaciones normativas y el favorecimiento de una narrativa neoliberal emprendedora. La conjunción del contexto económico, social y político generó condiciones ideales para el esplendor de la plataformización en el país.

Por su parte, el hito principal del período de gobierno del Frente de Todos (2019-2023) fue la pandemia por COVID-19 y los efectos que tuvo en el mercado de trabajo. Aunque es abordado más adelante, casi la mitad de los anteproyectos de ley analizados recuperan la situación sanitaria como una de las razones de presentación de su propuesta normativa. La pandemia fue un punto de inflexión en el crecimiento del trabajo en plataformas digitales. Ante la contracción del mercado laboral, las plataformas de servicios físicos operaron como actividad de refugio por tener pocas barreras de entrada y ser una alternativa rápida para generar ingresos (Haidar, 2020; Pereyra y Poblete, 2022).

Para seleccionar los expedientes que conforman el *corpus* documental se buscó que propongan legislar sobre uno o varios aspectos de la relación laboral entre trabajadores y empresas de plataformas, con particular énfasis en los trabajos que requieren una localización geográfica determinada y conexión constante con la aplicación para cumplir con la tarea, como son el transporte de pasajeros y el reparto de comida. A continuación, se explicitan las razones de cada uno de estos recortes.

La importancia de analizar anteproyectos radica en dos cuestiones. Por un lado, porque los encuadres normativos que allí surgen tienen alcance nacional y moldean las formas en que se llevarán adelante ciertas actividades. En este caso, dictaminan procesos específicos y modalidades laborales para un tipo de trabajo puntual. Por otro lado, porque vehiculizan debates existentes en la sociedad a través de los legisladores como representantes de la ciudadanía. De esta manera, en su lectura pueden observarse las múltiples posiciones posibles ante una misma cuestión.

En cuanto a las características del relevamiento destacamos que es *sistemático* porque está conformado por un proceso riguroso de selección. Para realizar el rastreo, se utilizó el buscador oficial de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina². Dentro de él, se completaron tres

² Disponible en el siguiente link: <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/>

parámetros: *tipo de proyecto* —en este caso proyectos de ley— *fecha de ingreso* —desde el 10/12/2015 hasta el 10/12/2023— y *palabras* —con cada una de las palabras claves seleccionadas. Es importante señalar que el buscador también recoge los documentos de la Honorable Cámara de Senadores de la Nación Argentina, por lo que la utilización de solo un sitio web fue suficiente para el relevamiento de ambas cámaras. La construcción de las palabras clave de búsqueda apuntó a capturar la mayor cantidad de escritos posibles a través de términos como *plataformas o aplicaciones digitales*. Luego de ello, se utilizaron otros términos más específicos para comprobar si la búsqueda arrojaba nuevos resultados. Ejemplo de ello pueden ser *rider, delivery o transporte urbano de pasajeros*. Sin embargo, la mayor cantidad de documentos relevados derivó de las palabras clave con alcance general. En total se aplicaron 16 expresiones clave. El compendio de términos alcanzó su límite máximo al demostrar que no aparecían nuevos resultados y que los anteproyectos tendían a repetirse con distintas expresiones³.

Al mismo tiempo, no todos los resultados ofrecidos por el motor de búsqueda mediante los filtros elegidos fueron tenidos en cuenta. En particular, se seleccionaron documentos que en su contenido expresaran intenciones de legislar aspectos correspondientes a la relación laboral estudiada. Aquí vale hacer un señalamiento adicional: no todos los anteproyectos de ley entienden a este vínculo como una relación laboral. Algunos de ellos lo interpretan como un acuerdo entre actores privados donde cada quien provee un servicio. Sin embargo, en el proceso de selección fueron tomadas en cuenta las propuestas que regulaban este vínculo, sin importar su caracterización o si lo hacía sobre uno o sobre varios aspectos. Esto resultó en un *corpus* heterogéneo que contiene desde escritos sobre aspectos puntuales —como el documento 1513-D-2020 cuyo objetivo principal es garantizar protección sanitaria a los trabajadores de plataformas en el marco de la pandemia por COVID-19— hasta aquellos que actúan sobre múltiples dimensiones de la relación laboral con alto nivel de detalle —tal es el caso del expediente 0532-S-2023.

En cuanto al recorte temporal, se tomó como fecha de inicio el ingreso al Poder Ejecutivo Nacional (PEN) por parte de la alianza Cambiemos a través de Mauricio Macri —el 10 de diciembre de 2015— y como fecha de finalización el último día de la presidencia de Alberto Fernández del Frente de Todos —el 10 de diciembre de 2023. Las razones de esta elección fueron expuestas en el apartado introductorio. Sin embargo, es importante agregar que las agendas legislativas nacionales tienen vínculo estrecho con las decisiones tomadas por el PEN, por lo que para un estudio de estas características es coherente establecer un recorte que inicie y termine de manera análoga a los períodos gubernamentales del gobierno nacional. Por ello, no se consideró el período de gobierno de La Libertad Avanza, que aún se encuentra en ejercicio.

Debemos destacar también que en este estudio no fueron discriminadas las propuestas según sus fases parlamentarias. No se estableció distinción entre, por ejemplo, documentos que hayan sido debatidos y no debatidos o aprobados y no aprobados. Por el contrario, fueron tomados en cuenta todos los anteproyectos de ley ingresados al sistema que cumplieran con los recortes explicitados anteriormente. Tal decisión se basa en que el eje de análisis está centrado en examinar las distintas alternativas de regulación propuestas para el trabajo de plataformas que requiere localización geográfica y conexión constante. A pesar de esto, es importante mencionar que ninguna de ellas superó la instancia del tratamiento en comisión y que, como todas tienen al menos dos años de presentadas, han perdido su estado parlamentario. Como caracterización general, los expedientes que iniciaron su recorrido en la Cámara de Diputados fueron emplazados, en su mayoría, en la comisión de *legislación del trabajo* y desde allí a otras como la comisión de *ciencia, tecnología e innovación productiva* o la de *previsión y seguridad social*. Por otra parte, los que lo hicieron en la Cámara de Senadores se concentraron en la comisión de *trabajo y previsión social*, con menor recorrido en otras comisiones.

Del total de expedientes analizados, algunos de ellos fueron presentados, al tiempo perdieron estado parlamentario y luego volvieron a ingresar de manera idéntica o con algunos cambios. Ejemplo de esto son los documentos 2236-S-2021 y 0532-S-2023. Para estos casos, se consideró cada anteproyecto como

³ El listado completo de palabras clave que arrojaron al menos un resultado es: *delivery*; aplicación digital; aplicaciones digitales; plataforma; trabajo autónomo; economía colaborativa; trabajo plataforma; plataformas. Como contrapartida, el listado completo de palabras clave que no arrojaron ningún resultado es: *rider*; trabajo de plataforma; trabajo de plataformas; trabajo app; trabajo aplicación; Cabify; Uber; transporte urbano de pasajeros.

un elemento único del conjunto, no solo por tener números de identificación distintos, sino porque al presentarlo nuevamente los firmantes renovaron su compromiso con la impronta plasmada en la legislación pretendida⁴.

Asimismo, además de *sistemático*, dijimos que el relevamiento aquí presentado es *exhaustivo*. Esta característica se fundamenta en que cada uno de los 19 documentos fue analizado como unidad pero también en términos comparativos en las dos grandes secciones que conforman cualquier propuesta de ley: los artículos que la componen y la posterior fundamentación que argumenta la necesidad de su aprobación.

Como último aspecto a destacar en este apartado, se presenta en la tabla N°1 la matriz que contiene cada uno de los expedientes —nomenclados a partir del identificador asignado mediante el sistema parlamentario— y la palabra clave que hizo posible su aparición en el buscador. Debe comprenderse que si un anteproyecto tiene más de una palabra clave asociada significa que distintos términos lo mostraron como resultado en diferentes búsquedas.

Tabla N°1. Palabras clave utilizadas para relevar los anteproyectos de ley del *corpus* documental.

Identificador del anteproyecto	Palabra clave
3894-D-2023	plataforma; plataformas
2405-S-2023	plataforma; plataformas
0532-S-2023	delivery; plataforma; plataformas
5045-D-2022	plataforma; trabajo plataforma; plataformas
4827-D-2022	plataforma; economía colaborativa; plataformas
0562-D-2022	plataforma; plataformas
2236-S-2021	delivery; plataforma; plataformas
1558-D-2021	delivery; plataforma; plataformas
0178-S-2021	aplicaciones digitales; plataforma; plataformas
6590-D-2020	delivery; aplicaciones digitales;
6039-D-2020	plataforma; trabajo autónomo; plataformas
3652-D-2020	plataforma; economía colaborativa; plataformas
3482-D-2020	plataforma; plataformas
1513-D-2020	plataforma; plataformas
1263-S-2020	delivery; plataforma; trabajo autónomo; trabajo plataforma; plataformas
0821-D-2020	plataforma; trabajo autónomo; plataformas

⁴ Como aclaración adicional, si un anteproyecto fue presentado, perdió estado parlamentario e ingresó nuevamente, tales dos apariciones del mismo documento tienen identificadores alfanuméricos distintos. En el caso del *corpus* documental cuentan como dos propuestas distintas.

5545-D-2019	plataforma; trabajo plataforma; plataformas
3713-D-2019	delivery
2500-S-2019	aplicaciones digitales; plataforma; plataformas

Fuente: elaboración propia.

3. Análisis de los anteproyectos de ley

De manera análoga al formato en el que los anteproyectos son presentados en cualquiera de las cámaras legislativas nacionales, el análisis realizado a partir de ellos se divide en dos grandes bloques: artículos y fundamentos. Las propuestas legislativas comienzan por el desarrollo de los artículos. En ellos se detallan los objetivos, las formas en que se cumplirán y sus alcances. Al finalizar esta sección se detallan los fundamentos, esto es, las motivaciones de creación de la nueva ley, aquello que otorga sentido y contexto a los artículos.

Aunque esta sea su estructura definida, para el análisis aquí presentado el orden de tratamiento está invertido. Decidimos comenzar por los aspectos de la fundamentación para estudiar primero sus motivaciones y luego las formas que tomaron. Es más fácil comprender la razón de ser de los artículos si previamente conocemos las razones explícitas de su origen. No obstante, y antes de pasar a esos apartados, existen algunas consideraciones generales a tener en cuenta.

Tal como fue abordado en los apartados anteriores, el recorte temporal elegido contiene dos mandatos presidenciales de dos fuerzas políticas distintas: Cambiemos y el Frente de Todos. Al observar la pertenencia política de los firmantes en cada expediente, destaca la presencia mayoritaria de estos partidos. Como puede verse en la imagen N°1, únicamente un 10% del total de los documentos —2 anteproyectos— fue elevado por un bloque legislativo distinto como es el Frente de Izquierda y de Trabajadores (FIT)⁵. El 90% restante corresponde a bloques pertenecientes a una de estas dos expresiones mayoritarias. Del total, un 53% —10 escritos— fueron firmados por legisladores de Cambiemos y 37% —7 escritos— por legisladores del Frente de Todos (FdT)⁶.

En consecuencia, podemos decir que la regulación del trabajo en empresas de plataformas con localización geográfica y conexión constante fue una problemática abordada, casi con exclusividad, por las dos fuerzas políticas mayoritarias del país en el período estudiado. Ello puede ser un indicio de la creciente centralidad del fenómeno en la agenda de discusión. Ambos partidos, a través de sus bloques legislativos, presentaron al menos un expediente por año desde 2019 en adelante, por lo que es claro que desde ese momento y hasta la actualidad, el sentido del trabajo en plataformas que aquí interesa y las formas de pensar posibles regulaciones está en disputa.

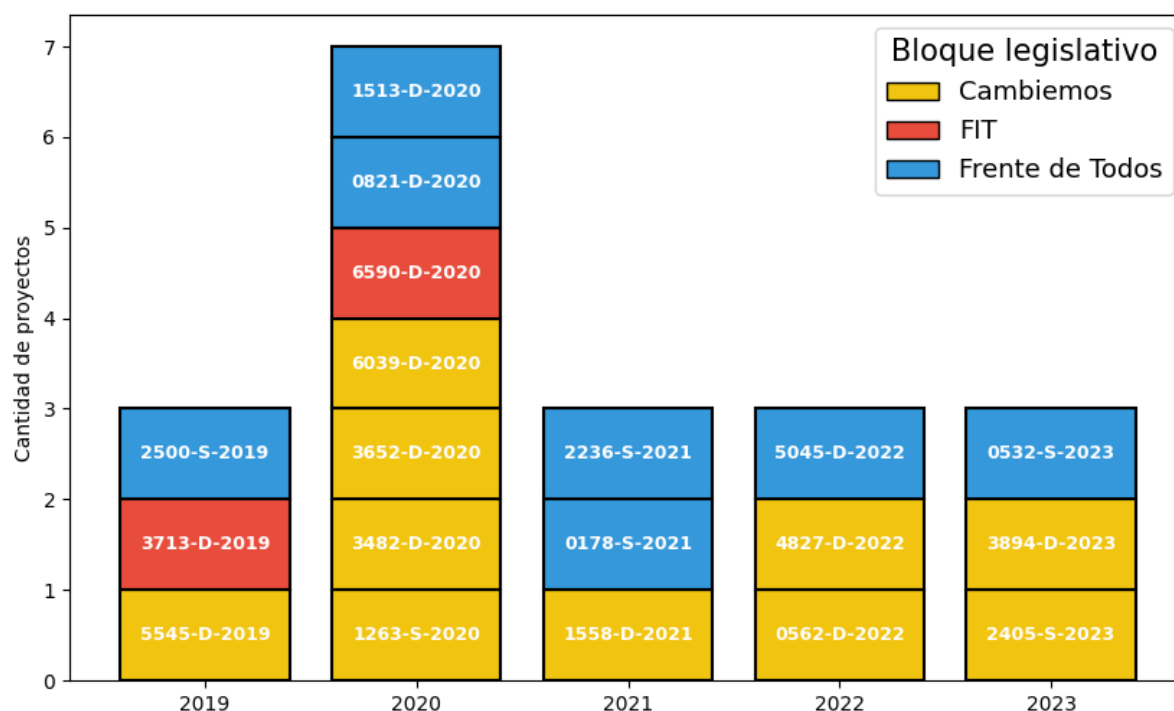
Otro aspecto a resaltar en la caracterización general corresponde a las fechas de presentación de las propuestas. Si bien el recorte temporal comienza el 10 de diciembre del 2015 no es hasta el segundo semestre del año 2019 en que aparecen los primeros anteproyectos. Así, para el período al mando del PEN de la alianza Cambiemos solo dos propuestas fueron presentadas, la 3713-D-2019 y la 2500-S-2019. Los documentos restantes fueron elevados en el gobierno del Frente de Todos. Si tomamos en cuenta que la explosión de esta modalidad laboral en Argentina se da a partir del 2018, guarda cierta lógica que los primeros expedientes orientados a regular este tipo de trabajos surjan al año siguiente del comienzo del auge.

⁵ Para el cálculo de porcentajes se buscó su expresión en números enteros, redondeando siempre en el entero más próximo al decimal.

⁶ La alianza Cambiemos estuvo conformada por la Unión Cívica Radical, la Coalición Cívica, el partido Propuesta Republicana y otros partidos de menor tamaño (Vommaro, 2019). Por esta razón, todos los anteproyectos de ley que contenían en su totalidad o mayoría a firmantes pertenecientes a bloques legislativos que formaban parte de Cambiemos fueron agrupados en conjunto. Con el Frente de Todos se utilizó un criterio similar.

El último elemento a subrayar se relaciona con los momentos de alta concentración en la presentación de anteproyectos. Tal y como puede verse en la imagen N°1, el año de aparición de la pandemia es también el momento de presentación de la mayor cantidad de propuestas. Mientras en los años restantes se da una constante de tres escritos por período, en el año 2020 la cantidad de postulaciones representan más del doble⁷. Puede inferirse que la pandemia tuvo un efecto central en las motivaciones de creación de alternativas legislativas, ya que puso en el centro de la discusión al trabajo plataformas con localización geográfica y conexión constante por su creciente importancia en el período del COVID-19. Esta hipótesis suma nuevos argumentos en el apartado siguiente.

Imagen N°1. Cantidad de anteproyectos de ley presentados por año y según pertenencia partidaria de los bloques legislativos.



Fuente: elaboración propia

3.1 Fundamentación de los anteproyectos

La sección correspondiente a los fundamentos de cada anteproyecto tiene un alto grado de relevancia porque allí se exponen las razones que le dan sentido a los artículos que conforman el cuerpo de una posible ley. En general, estos argumentos retoman el contexto nacional e internacional, destacan aspectos económicos y políticos pero también ponen de manifiesto concepciones sobre el trabajo, en particular, sobre qué tipo de trabajador y qué tipo de empresa es deseable para diferentes modelos de país. El presente apartado está dedicado a reconocer cuales son los argumentos utilizados con mayor frecuencia en las propuestas legislativas analizadas.

A partir de la lectura de la fundamentación de todo el *corpus* documental se hallaron motivaciones compartidas que surgieron con mayor o menor frecuencia. Como todos los expedientes fueron seleccionados con un criterio común, el análisis de las justificaciones permitió identificar regularidades en el uso de ciertas razones que, aunque expresadas de diversas maneras, reflejan puntos de partida cercanos entre propuestas diversas —que hasta poseen artículos antagónicos.

⁷ Si bien el anteproyecto 0821-D-2020 es del 2020, su presentación no corresponde a la aparición de la pandemia por ser previo al 20 de marzo de 2020, momento en que se decretó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.

La tabla N°2 muestra la forma en que se agruparon las frecuencias encontradas. En total, se reconocieron 9 ejes que engloban los argumentos hallados en el *corpus* documental en torno a por qué es necesaria la regulación del trabajo en plataformas con geolocalización y conexión constante en Argentina. Claro que no todos los motivos son compartidos por todas las propuestas. A su vez, los ejes fueron agrupados dentro de 3 dimensiones para que su presentación sea más ordenada según la temática de referencia. Tales dimensiones son: *caracterización del mundo laboral*, *antecedentes regulatorios* y *objetivos de la regulación planteada por el proyecto*. A continuación se presentan los resultados de este análisis.

3.1.1 Caracterización del mundo laboral

Comenzaremos por aquellos ejes que refieren a la *caracterización del mundo laboral* existente al momento de postular el anteproyecto. En primer lugar, la mayoría de las propuestas destacan que *las empresas de plataformas digitales alojan una cantidad significativa de puestos de trabajo en Argentina*. Específicamente, 16 de los 19 expedientes —el 84%— lo utilizaron como parte de su argumentación. Por ejemplo, el anteproyecto 1263-S-2020 reconoce que, solo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires existen cerca de "30.000 personas que viven de esta fuente de ingresos y es por este número tan significativo que cobra relevancia regular esta actividad" (p. 6). Asimismo, otros documentos resaltan cifras para todo el país. Ese es el caso de la propuesta 0562-D-2022, que asegura que "poco más de 10 empresas se encuentran funcionando bajo la modalidad de plataformas tecnológicas para la intermediación de servicios, e integran aprox. 160.000 trabajadores" (p. 18). Los datos de cantidad de personas trabajadoras varían en su cantidad y también en fuentes —no siempre citadas. Esta situación puede ser indicador de la falta de información pública ligada al trabajo en plataformas. Dentro de la dimensión de *caracterización del mundo laboral*, este es el eje con mayor nivel de acuerdo.

En segundo lugar, 11 de los escritos —el 58%— argumentan que *las empresas de plataformas tienen alto impacto en la dinamización del trabajo*. De esta manera, identificamos afirmaciones como que "el mundo laboral se ha visto atravesado por cambios trascendentes en la forma en que se ejecutan diferentes tareas que se brindan por intermedio de plataformas informáticas" (0532-S-2023, p.19) o que "las plataformas ayudan a que los mercados se organicen de forma más eficiente, lo que genera beneficios tanto para los clientes finales, como para los negocios asociados y los profesionales que colaboran con las plataformas" (4827-D-2022, p. 8).

En tercer lugar, 10 de los anteproyectos —el 53%— asegura que *el trabajo en plataformas digitales tiende a ser precario*. Ejemplo de esta postura es el expediente 3482-D-2020, que recalca las oportunidades de acceso a ingresos que provee el trabajo en plataformas pero alerta que está presente "el riesgo de la precarización del trabajo, lo que genera retos desde el punto de vista regulatorio y desafía el alcance de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores enmarcados en estos modelos" (p. 18). Así lo hace también la propuesta 3713-D-2019, que enfatiza en que "el avance informático es puesto de este modo al servicio del incremento de la tasa de beneficio capitalista en desmedro de las condiciones de trabajo y devaluando los ingresos y las condiciones laborales de los trabajadores" (p. 2).

La última regularidad identificada para la dimensión *caracterización del mundo laboral* corresponde a aquella que afirma que *el COVID-19 fue un punto de inflexión en el crecimiento del trabajo en plataformas digitales*. En general, esto se vincula con el ingreso de nuevas personas al trabajo en plataformas con localización geográfica y conexión constante puesto que perdieron su empleo anterior. Pero también con la posibilidad que ofreció esta tecnología para acceder a bienes de consumo —en las ciudades donde operaban— mientras se dio el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO). De los 19 anteproyectos, 9 de ellos —el 47%— destacaron este eje como parte de su argumentación. Así, observamos justificaciones como que antes de la pandemia los servicios de estas aplicaciones estaban fuertemente vinculados al ocio "pero que luego de esa fecha y para determinadas personas tomo [sic] el rango de servicio esencial por la imposibilidad de movilizarse [sic]" (1513-D-2020, p. 4) o que "al crecimiento sostenido que venían teniendo estas plataformas, hay que sumarle (...) el cambio operado en la forma de conectarse en pleno aislamiento social, preventivo y obligatorio, como consecuencia de la pandemia de COVID -19, con los consiguientes obstáculos causados por los procesos de cuarentena y/o por la contracción de la demanda" (3652-D-2020, p. 9). Sin embargo, corresponde

recordar la salvedad realizada al principio de este apartado: no todos los documentos estudiados conocían la existencia de la pandemia ya que algunos fueron presentados antes del ASPO. Específicamente, 4 de los 19 escritos corresponden a este período previo⁸.

3.1.2 Antecedentes regulatorios

El segundo agrupamiento de regularidades se nuclea bajo la dimensión de *antecedentes regulatorios*. Por un lado, 15 de los anteproyectos —el 79%— destacan que *la regulación de plataformas es una tendencia global, impulsada por otros países y por organismos internacionales*. Aquí, en general, no recurren a los resultados que tuvieron las regulaciones en otros territorios para destacar ciertas aproximaciones al problema y desechar otras. Por el contrario, que sea una tendencia a nivel internacional ya es argumento suficiente. De esta manera, parece que la preocupación central es no quedar desfasados de lo que sucede en otras partes del mundo. Así lo expresa el expediente 3894-D-2023, que afirma que “la regulación del trabajo en plataformas es una tendencia global (...) Al unirse a esta tendencia, Argentina podría posicionarse como un país comprometido con el bienestar del colectivo y enviar una señal positiva a nivel internacional” (p. 8). Este eje también muestra cómo el mismo argumento puede utilizarse para proponer caminos opuestos. Observemos el caso de los documentos 3652-D-2020 y 0532-S-2023. Ambos retoman la misma recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El primero entiende que a partir de ella se desprende que no hay relación laboral entre quien trabaja en la plataforma —llamado *intermediario autónomo*— y las empresas. En sus palabras “el intermediario autónomo no tiene relación laboral con las Empresas de Plataforma Digital de Intermediación, debido a que los intermediarios no están sujetos a una subordinación disciplinaria directa, tampoco están obligados a una jornada mínima de trabajo, amparados en lo establecido en la recomendación 198 de OIT” (3652-D-2020, p. 9). Como contrapartida, el segundo expediente se apoya en tal recomendación para sugerir lo contrario: “la presente iniciativa, tiene su fundamento jurídico, en primer lugar, en la Recomendación 198 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) [sic] que indica que los estados parte deben considerar que el trabajo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa” (0532-S-2023, p. 23). Para la mayoría de estos escritos, la referencia a la OIT como organismo internacional es ineludible.

Por otro lado, 11 de los anteproyectos —el 58%— retoman *antecedentes regulatorios en legislaciones subnacionales o fallos judiciales* ya sea para darle sustento a sus postulados o para destacar la necesidad de una regulación a nivel nacional. Ejemplos de ello son el documento 0562-D-2022 que recupera “la disparidad con que esta materia ha sido tratada jurisprudencialmente, encontrando hoy en nuestro país un disperso y reducido –pero creciente– catálogo de fallos que interpelan a este Congreso a una pronta injerencia en legislativa” (p. 20) y la propuesta 2500-S-2019 que lo utiliza como punto de apoyo de sus ideas: “Es por ello que, pese a que las empresas insistan en calificar a las trabajadoras y trabajadores como ‘independientes’, ‘emprendedores’ o ‘colaboradores’, la doctrina y la jurisprudencia nacional e internacional ha expuesto con suma claridad que estos tipos de contrato conforman una relación laboral”⁹ (p. 4).

3.1.3 Objetivos de la regulación planteada

La tercera y última dimensión corresponde a *los objetivos de la regulación planteada*. Aquí hay dos ejes de lectura. Por un lado, la idea de que *el marco normativo laboral de Argentina necesita ser actualizado* de cara a los desafíos que representan las nuevas configuraciones laborales. Esta característica la comparten 9 —el 47%— del total de escritos. Es interesante notar que la búsqueda actualización es entendida como imprescindible ante legislaciones antiguas y que no están *aggiornadas*. La depositaria principal de estos reclamos es la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Como ejemplos de esta postura tenemos al anteproyecto 3482-D-2020 que establece que “la rigidez de la vinculación laboral tradicional bajo la ley de contrato de trabajo y la ausencia de una contemplación normativa específica que recepte las particularidades de estas nuevas formas se traducen en la marginalización de

⁸ Los anteproyectos en cuestión son: 0821-D-2020, 5545-D-2019, 3713-D-2019, 2500-S-2019.

⁹ El entrecomillado es original.

trabajadores" (p. 17). En el mismo sentido, la propuesta 2405-S-2023 plantea que se propone "tomar una problemática existente y en vez de restringirla y atarla a reglamentaciones del siglo pasado, modernizar la regulación del sector" (p. 7). Nótese que en este último ejemplo existe también cierto dejo despectivo ante las regulaciones precedentes, caracterizadas como *del siglo pasado*.

Por otro lado, y aquí existe un 100% de acuerdo entre todos los expedientes, *el objetivo principal de la regulación propuesta es proveer de reglas claras para quienes forman parte de la actividad*. Esto puede parecer una obviedad, pero es para destacar que todos los escritos contengan esta definición. Sin importar la impronta de su propuesta normativa hay un consenso generalizado de que la indefinición en materia regulatoria no es positiva. Así, el anteproyecto 5045-D-2022 resalta que su propuesta surge de la "necesidad de acercar posiciones entre trabajadores y empresarios/emprendedores, con miras a lograr una regularización laboral que dé certeza para ambas partes" (p. 10). En el mismo sentido, la propuesta 5545-D-2019 afirma que pretende "clarificar la situación laboral de cientos de miles de trabajadores generando un marco normativo que ordene la registración del trabajo a través de plataformas tecnológicas" (p. 3).

Hasta aquí el análisis de los ejes y las dimensiones construidas en la sección destinada a los fundamentos de los 19 expedientes que componen el conjunto total de documentos estudiados. De este recorrido se desprenden algunos asuntos para puntualizar. Uno de los puntos clave es que los ejes identificados contienen un mínimo de frecuencias cercanas al 50%. Entre los que menor nivel de acuerdo presentan tenemos, por un lado, aquel que establece que *el marco normativo laboral de Argentina necesita ser actualizado* y, por el otro, el que asegura que *el COVID-19 fue un punto de inflexión para el crecimiento del trabajo en plataformas digitales*. Ambos con un 47% de apariciones sobre el total de anteproyectos. Sin dudas, es un piso elevado en el nivel de acuerdos, sobre todo si pensamos que los escritos provienen de ambas cámaras legislativas y de diferentes bloques parlamentarios. Así, podemos afirmar que en el período estudiado, dado entre los años 2015 y 2023, existió un alto nivel de acuerdo entre los diferentes legisladores autores y firmantes de las propuestas respecto de las razones que justifican la regulación del trabajo de plataformas que requiere localización geográfica determinada y conexión constante con la aplicación. En otras palabras, quienes presentaron propuestas, sin importar partido político ni cámara de pertenencia, recurrieron a un acervo de justificaciones comunes. Para quienes creemos que se debe avanzar en una estructura regulatoria clara y completa, este descubrimiento otorga esperanzas de cara al futuro. Además, existe un consenso total en que es necesario regular la actividad para establecer reglas claras. Sin embargo, cómo se verá en el siguiente apartado, justificaciones similares no implican una estructura de artículos parecidos. Se parte de lugares compartidos para llegar a armados particulares.

El correlato de los altos niveles de acuerdo existentes entre los anteproyectos es que los argumentos no variaron demasiado a lo largo de los años. Salvando el eje que menciona que *las empresas de plataformas tienen alto impacto en la dinamización del trabajo* y aquel que destaca que *el COVID-19 fue un punto de inflexión para el crecimiento del trabajo en plataformas digitales*, ya que ambos aparecieron por primera vez en documentos del año 2020 —1513-D-2020 y 1263-S-2020 respectivamente—, el resto de las propuestas encuentra sus puntos de partida en el año 2019. A la vez, todos los ejes contienen expedientes para cada año hasta el 2023. En otras palabras, a lo largo de los años no cambiaron ni se agregaron líneas argumentativas. Ello puede representar un desafío para las propuestas por venir. Si se toma en cuenta que casi el 60% de las propuestas reconoce que *las empresas de plataformas tienen alto impacto en la dinamización del trabajo* puede que algunos argumentos ya no estén vigentes por transformaciones recientes en la organización del trabajo.

Tabla N°2. Análisis de la fundamentación. Cuadro de las dimensiones analizadas, ejes de tales dimensiones y anteproyectos que adhieren a estos.

Dimensiones	Ejes	Anteproyectos adherentes	Anteproyectos totales
Caracterización del mundo laboral	Las empresas de plataformas digitales alojan una cantidad significativa de puestos de trabajo en Argentina	Cambiamos (10): 3894-D-2023; 2405-S-2023; 4827-D-2022; 0562-D-2022; 1558-D-2021; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 3482-D-2020; 1263-S-2020; 5545-D-2019; FdT (4): 0178-S-2021; 1513-D-2020; 0821-D-2020; 2500-S-2019 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	16
	Las empresas de plataformas tienen alto impacto en la dinamización del trabajo	Cambiamos (7): 3894-D-2023; 2405-S-2023; 4827-D-2022; 0562-D-2022; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 3482-D-2020 FdT (3): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021 FIT (1): 1513-D-2020	11
	El trabajo en plataformas digitales tiende a ser precario	Cambiamos (2): 0562-D-2022; 3482-D-2020 FdT (6): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 1513-D-2020; 0821-D-2020 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	10
	El COVID-19 fue un punto de inflexión en el crecimiento del trabajo en plataformas digitales	Cambiamos (6): 2405-S-2023; 4827-D-2022; 0178-S-2021; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 1263-S-2020 FdT (3): 0532-S-2023; 2236-S-2021; 1513-D-2020	9
Antecedentes regulatorios	La regulación de plataformas es una tendencia global, impulsada por otros países y por organismos internacionales	Cambiamos (7): 3894-D-2023; 4827-D-2022; 0562-D-2022; 1558-D-2021; 3652-D-2020; 3482-D-2020; 5545-D-2019 FdT (6): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 1513-D-2020; 2500-S-2019 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	15

	Antecedentes regulatorios en legislaciones subnacionales o fallos judiciales	Cambiamos (6): 4827-D-2022; 0562-D-2022; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 3482-D-2020; 1263-S-2020 FdT (5): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 2500-S-2019	11
Objetivos de la regulación planteada	El marco normativo laboral de Argentina necesita ser actualizado	Cambiamos (8): 3894-D-2023; 2405-S-2023; 0562-D-2022; 1558-D-2021; 6039-D-2020; 3482-D-2020; 1263-S-2020; 5545-D-2019 FdT (1): 5045-D-2022	9
	El objetivo principal de la regulación propuesta es proveer de reglas claras para quienes forman parte de la actividad	Cambiamos (10): 3894-D-2023; 2405-S-2023; 4827-D-2022; 0562-D-2022; 1558-D-2021; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 3482-D-2020; 1263-S-2020; 5545-D-2019 FdT (7): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 1513-D-2020; 0821-D-2020; 2500-S-2019 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	19

Fuente: elaboración propia.

3.2 Estructura de artículos de los anteproyectos

Aunque destacamos altos niveles de acuerdo observados en las regularidades capturadas de los fundamentos, los artículos que derivan de tales justificaciones toman múltiples formas y es eso lo que observaremos en este apartado. De manera análoga al análisis anterior, los documentos fueron agrupados en dimensiones, que a su vez están compuestas por ejes y hasta por sub-ejes. En total, se construyeron 10 ejes contenidos dentro de tres dimensiones: *vínculo laboral*, *derechos laborales* y aspectos relacionados con la *jornada laboral*. Veremos a continuación los resultados de este análisis.

3.2.1 Vínculo laboral

La primera dimensión, cuyas características pueden observarse en la tabla N°3, corresponde al *vínculo laboral* y está compuesta por tres ejes de análisis: *sujeto trabajador de plataformas* al que la ley se orienta, *rol de la plataforma* y *régimen laboral propuesto*. El abordaje de esta dimensión es central en muchas de las discusiones políticas y académicas, pues entre otras cosas contiene la tensión de qué tipo de trabajo es el trabajo en plataformas con localización geográfica y conexión constante con la aplicación: ¿Es trabajo en relación de dependencia? ¿Es trabajo autónomo? ¿Es un tipo de trabajo distinto a lo conocido hasta ahora? Tales preguntas son centrales en la literatura que aborda los formatos laborales de trabajadores de plataformas en general. Desde distintas perspectivas, cierta producción académica se ha centrado en destacar los mecanismos utilizados por las compañías. Entre ellos, la figura de trabajador independiente que camufla la relación de subordinación o el uso de prácticas indispensables para su sostenimiento como la externalización y flexibilización laboral (Antunes, 2018; Diana Menéndez, 2019; Alvarez Newman, 2023; Ortega Erreguerena, 2023). Sin embargo, también existen contribuciones, como la de Poblete et al. (2024), que muestran casos específicos que, por la configuración previa del empleo —en este caso el de trabajadoras de casas particulares— las plataformas

pueden incentivar el proceso de formalización de la fuente laboral con el correspondiente acceso a derechos sociales y laborales. Así, algunas de estas discusiones también subyacen en las propuestas legislativas.

3.2.1.1 Sujeto trabajador de plataformas

El primer eje de análisis refiere al *sujeto trabajador de plataformas* construido en los artículos. Cada escrito define, con mayor o menor nivel de detalle, las condiciones que debe cumplir una persona para ser alcanzada por su propuesta. A partir de esta definición, delimitan a la persona trabajadora según ciertos atributos y tareas. Al indagar aquí, llama la atención la heterogeneidad en las formas de definir a los trabajadores objetivos de cada escrito. En la variedad existente encontramos ejemplos como *prestadores de servicios* (3894-D-2023), *intermediarios autónomos* (4827-D-2022) o *persona humana trabajadora de plataformas digitales* (0821-D-2020). Estos modos de nombrar anticipan la tipología de encuadre laboral que el anteproyecto propondrá —algo que se verá más adelante. Sin embargo, aunque les llamen de diferentes maneras, no presentan grandes variaciones en los tipos de trabajos hacia los que apuntan.

En primer lugar, existe un conjunto de documentos que destina su propuesta a quienes trasladan y entregan bienes: los *repartidores*. Este segmento es el mayoritario dentro del eje, con 13 anteproyectos, que representan un 68% del total.

En segundo lugar, hallamos expedientes que no especifican el tipo de tareas posibles de realizar, sino que definen su alcance según el vínculo que tiene el trabajador para con la plataforma. Por ejemplo, la propuesta 5045-D-2022 define a la plataforma como aquella que “ofrece sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos, la realización de los servicios conectando a los trabajadores con los clientes que los solicitan” (5045-D-2022, p.1) y al trabajador como quien provee servicios “a través de una infraestructura digital que lo conecta con los clientes y con el objeto de prestar el servicio que la plataforma ofrece, en virtud de un contrato de trabajo” (5045-D-2022, p.1). De esta manera, alcanzan a cualquier persona que trabaje a través de una plataforma, desde conductores o repartidores hasta programadores. Aunque pueda parecer que tienen pretensiones de generalidad, da la sensación de que se trata de desconocimiento, pues en la definición de los artículos no abordan los múltiples escenarios posibles que posee este gran alcance. Del total de expediente relevados, 4 —21%— corresponden a este grupo, nombrado como *no discrimina* en la tabla N°3.

Por último, existe un conjunto de anteproyectos de ley que acota las posibilidades laborales al transporte de personas y de bienes. Esto es, contiene a conductores —de aplicaciones como Uber— y a repartidores —de aplicaciones como PedidosYa. Estas propuestas son 2, un 11% del total.

A primera vista, llama la atención la ausencia de anteproyectos específicos para conductores de aplicaciones, no solo porque dentro de esas plataformas encontramos trabajadores con reclamos puntuales sino porque, tal como plantean Poblete et al. (2024), Uber es el paradigma de los trabajos de plataformas en general y de los que requieren localización geográfica en particular. Tanto es así que a esta forma de organizar y gestionar el trabajo se la llama *uberización* (Abílio, 2020; Diana Menéndez, 2023; Poblete et al., 2024). Al mismo tiempo, si bien son pocas las iniciativas en esta línea, sorprende que existan documentos sin ninguna categorización del tipo de trabajo, que atañen al conjunto de los trabajadores de plataformas. Tales abordajes están íntegramente centrados en las mediaciones del trabajo —las plataformas digitales— sin prestarle atención a las tareas específicas de cada labor. En cuanto a los repartidores, queda claro que dentro de las propuestas estudiadas representan el arquetipo de trabajador de aplicaciones de servicios físicos. Por un lado, porque concentran la mayor cantidad de expedientes orientados únicamente a regular su tipo de trabajo. Por otro lado, porque tampoco existen anteproyectos que los dejen por fuera. Todos los documentos, de manera más o menos explícita, los contienen. Se erigen así como el sujeto principal de las propuestas de regulación del trabajo de plataformas que requiere localización geográfica y conexión constante en Argentina para el período estudiado. Ahora bien, cabe preguntarse ¿Por qué se da esta presencia mayoritaria?

Una posible hipótesis es que este grupo posee mucha más visibilidad cotidiana de la que tienen los conductores. Es fácil reconocer a un repartidor por la calle porque, entre otras cosas, lleva la ropa y la mochila o caja correspondiente a la empresa. Por el contrario, es más difícil reconocer a un conductor.

Inclusive, intentan pasar desapercibidos para evitar represalias de taxistas o agentes de tránsito (Diana Menéndez, 2023). Así, es probable que por su visibilidad pública constante emerjan como sujeto principal de esta agenda legislativa. Asimismo, aspectos como accidentes de tránsito o protestas públicas pueden haber generado mucha más notoriedad en este grupo respecto de los otros.

3.2.1.2 Rol de la plataforma y régimen laboral propuesto

El segundo eje, que recupera las determinaciones respecto del *rol de la plataforma* y el tercer eje, que recoge cada *régimen laboral propuesto* son expuestos de manera diferenciada en la tabla N°3 pero es imposible abordarlos por separado. La elección que cada propuesta legislativa hace respecto de una de estas categorías tiene correspondencia directa con la forma que toma la otra. Conforme a esto, se identificaron tres opciones posibles en cuanto al *rol de la plataforma*: *empleadoras*, *intermediarias* o una configuración *mixta* de esas dos. En esa misma línea, si la plataforma es entendida como empleadora, entonces el trabajador estará en *relación de dependencia*. Por el contrario, si la empresa es intermediaria tendrá carácter de *autónomo*. Los armados *mixtos* contienen las dos opciones que se definirán según factores específicos.

De esta manera, encontramos que 8 de las propuestas —un 42%— comprenden a las plataformas como *empleadoras*, 6 de ellas —un 32%— postulan que las empresas son *intermediarias* y 5 —un 26%— las conceptualizan como *mixtas*. Por lo tanto, no existe un sentido dominante respecto del *rol de la plataforma* y ello implica que tampoco hay acuerdo en el estatuto laboral deseado para las personas trabajadoras. Ni siquiera existe preponderancia en un año legislativo determinado ya que, a lo largo del período 2015-2023, se sostuvieron las distintas posiciones en simultáneo. Así como antes destacamos que el *sujeto trabajador de plataformas* es el repartidor por su presencia total, aquí observamos que la reglamentación de ese vínculo laboral aún está en discusión.

Esta disputa puede notarse cuando miramos las posturas adoptadas respecto del *régimen laboral propuesto*. A partir de construir un tipo de empresa y un tipo de trabajador ¿qué estructura laboral propone el anteproyecto? Veamos los diferentes caminos que toman.

En primer lugar, 6 propuestas —32%— establecen un régimen laboral de *relación de dependencia*. Aquí identificamos un grupo minoritario, comprendido por los documentos 0178-S-2021 y 2500-S-2019, donde los contratos celebrados entre trabajadores y plataformas están incluidos dentro del marco normativo de la Ley de Contrato de Trabajo. Su característica principal es que son escritos cortos —no más de una página— que encuadran de manera muy escueta la relación laboral. La inclusión de la LCT como única herramienta solo se ve en estos dos anteproyectos, que, además, contienen una fuerte marca de época ya que son pioneros en la materia. Inclusive, el 2500-S-2019 es el primer expediente presentado a nivel nacional que pretende regular el trabajo en empresas de plataformas con geolocalización y conexión constante. Luego de 2021, la utilización de la LCT como recurso único ya no está presente.

El grupo mayoritario contiene las propuestas 0532-S-2023, 5045-D-2022, 2236-S-2021 y 0821-D-2020. Su particularidad es que configuran la relación de dependencia mediante contrato de trabajo pero lo hacen creando, cada una, un régimen especial para los trabajadores. Los nuevos regímenes propuestos definen elementos como el tiempo de la jornada laboral, derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, razones de extinción de la relación laboral, etcétera. Es importante notar que la primera propuesta de este tipo surge en el 2020 y se extiende hasta el último año estudiado. En términos cronológicos, parece un postulado que surge como evolución de las opciones originarias de anclar el trabajo en plataformas con localización geográfica y conexión constante a la LCT.

En segundo lugar se encuentran 5 anteproyectos —26%— *sin relación de dependencia* o con régimen laboral autónomo. Aquí también hay una división en dos grupos. Un primer grupo, mayoritario y conformado por los escritos 4827-D-2022, 6039-D-2020, 3652-D-2020 y 1263-S-2020, que postulan —cada uno— la creación de un régimen especial de trabajo donde también definen elementos similares al agrupamiento anterior. Un segundo grupo, constituido solo por el expediente 3894-D-2023, donde los contratos serán de locación de servicios amparados en el Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN), pero que al mismo tiempo constituye derechos y obligaciones para las partes. Sin embargo, también existen propuestas del grupo mayoritario —6039-D-2020 y 1263-S-2020— que recurren al CCyCN, pero lo hacen como herramienta de aplicación supletoria. En otras palabras, lo utilizan para

solucionar todos aquellos casos que no estén previstos en la propuesta original. Además, tres de los anteproyectos —3894-D-2023, 6039-D-2020, 1263-S-2020— se amparan en la figura del monotributo como elemento de acceso a la seguridad social. Las dos iniciativas restantes —4827-D-2022 y 3652-D-2020— si bien construyen una alternativa por fuera del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, recurren al ámbito de protección de la Ley de Riesgos del Trabajo. Con todo esto, las diferencias entre los dos grupos parecen tener fronteras porosas, porque las propuestas comparten varios aspectos comunes.

En tercer lugar, 5 de los expedientes —26%— proponen un *régimen laboral mixto*, que admite tanto la posibilidad de trabajar en relación de dependencia como de hacerlo de manera autónoma. La discusión aquí es de qué manera se hace tal diferenciación. Las propuestas muestran dos argumentos. Por un lado, los anteproyectos 3482-D-2020 y 0562-D-2022 utilizan el criterio de horas de conexión —que consideran horas de trabajo— como elemento central. Si una persona trabaja menos de 21 horas semanales entonces su estatus laboral es autónomo. Por el contrario, si trabaja más de 21 horas con un tope de 48 horas semanales, el estatus laboral correspondiente es de relación de dependencia. Este criterio presenta algunos problemas en cuanto a que la plataforma tiene, en los hechos, la capacidad de limitar arbitrariamente las horas de trabajo. Así, las empresas bien podrían monitorear las conexiones para que nadie exceda las 21 horas y evitar que formen parte de la relación de dependencia. El documento 0562-D-2022 muestra vestigios de esto, al proponer que "el empleador puede establecer un cupo máximo de aceptaciones de logueos (...) según las necesidades objetivas del servicio" (0562-D-2022, p.4). El otro problema corresponde a la variación horaria que puede existir entre semanas o entre un mes y otro. Supongamos que una persona trabaja 15 horas una semana, 25 la semana siguiente y luego vuelve a 15 horas en la tercera. ¿Qué sucede en este caso? ¿Esa persona será autónoma o estará en relación de dependencia? Para este tipo de situaciones los anteproyectos no establecen opciones.

Por otro lado, los expedientes 2405-S-2023, 1558-D-2021 y 5545-D-2019 toman un camino distinto. En ellos, la diferencia entre autónomos y asalariados no se apoya en las horas de trabajo sino en acuerdos de exclusividad entre las partes. Por defecto, los trabajadores son autónomos y pueden operar en todas las plataformas que deseen, a menos que entre empresa y trabajador lleguen a un acuerdo de vínculo único, lo que constituirá relación de dependencia. Si bien esto no presenta las mismas dificultades de implementación que las dos primeras propuestas observadas, cierto es que estas empresas hallan en la modalidad autónoma una de sus ventajas competitivas. El ejemplo más acabado de ello es el ya citado caso de PedidosYa que, con las posibilidades otorgadas por la Ley de Apoyo al Capital Emprendedor, despidió a quienes estaban en relación de dependencia y contrató nuevas personas con monotributo (Longo et al., 2023). Entonces, aunque virtualmente estos tres anteproyectos postulan un sistema mixto, cuesta imaginar un escenario donde las plataformas estén interesadas en un contrato de exclusividad con el trabajador.

Por último, en cuarto lugar identificamos 3 documentos — 16%— que no especifican ninguna configuración laboral.

Con esto culmina el análisis de la primera dimensión de los artículos, la de *vínculo laboral* conformada por los ejes *sujeto trabajador de plataformas*, *rol de la plataforma* y *régimen laboral propuesto*. Cuando examinamos los argumentos orientados a la *fundamentación* notamos que en muchos de ellos había grandes porcentajes de acuerdo en las distintas propuestas. Ahora, a partir de la indagación de la primera dimensión de los artículos detectamos que aquellos puntos en común no se tradujeron en acuerdos en la implementación, en este caso, de la relación laboral.

Tabla N°3. Análisis de los artículos de ley en la dimensión *vínculo laboral*. Cuadro con los ejes de la dimensión, sub-ejes y anteproyectos que adhieren a estos.

Dimensión	Ejes	Sub-ejes	Anteproyectos adherentes	Anteproyectos totales
Vínculo laboral	Sujeto trabajador de plataformas	Repartidores	Cambiamos (6): 4827-D-2022; 0562-D-2022; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 3482-D-2020; 1263-S-2020 FdT (5): 0532-S-2023; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 1513-D-2020; 2500-S-2019 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	13
		No discrimina	Cambiamos (2): 1558-D-2021; 5545-D-2019 FdT (2): 5045-D-2022; 0821-D-2020	4
		Conductores y repartidores	Cambiamos (2): 3894-D-2023; 2405-S-2023	2
	Rol de la plataforma	Empleadora	FdT (6): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 0821-D-2020; 2500-S-2019 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	8
		Intermediaria	Cambiamos (5): 3894-D-2023; 4827-D-2022; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 1263-S-2020 FdT (1): 1513-D-2020	6
		Mixto	Cambiamos (5): 2405-S-2023; 0562-D-2022; 1558-D-2021; 3482-D-2020; 5545-D-2019	5
	Régimen laboral propuesto	Relación de dependencia	FdT (6): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 0821-D-2020; 2500-S-	6

			2019	
		Sin relación de dependencia (autonomía)	Cambiamos (5): 3894-D-2023; 4827-D-2022; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 1263-S-2020	5
		Mixto	Cambiamos (5): 2405-S-2023; 0562-D-2022; 1558-D-2021; 3482-D-2020; 5545-D-2019	5
		Sin especificar	FdT (1): 1513-D-2020 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	3

Fuente: elaboración propia.

3.2.2 Derechos laborales

La segunda dimensión, disponible en la tabla N°4, agrupa el análisis de ciertos *derechos laborales* abordados en las diferentes propuestas. En concreto, nos concentramos en aquellos derechos que no tienen vínculo directo con el régimen laboral elegido sino que son comunes a las distintas opciones, a la vez que son destacados en la literatura especializada como los elementos que más disputas suscitan (López Mourelo y Pereyra, 2020; Bachoer, 2022)¹⁰. Los ejes que conforman la dimensión son: *seguridad social, cobertura contra accidentes de trabajo, provisión de elementos de trabajo, sanciones y derechos sindicales*.

3.2.2.1 Seguridad social

El primero de ellos refiere al análisis de las propuestas en torno a la *seguridad social*, que tiene un estrecho vínculo con lo observado en el *régimen laboral propuesto*. Podríamos suponer que los anteproyectos que plantean *relación de dependencia* costearan el acceso al sistema de seguridad social a través del modelo tradicional, que contiene aportes patronales y de los trabajadores. También, que en aquellos documentos con propuestas *sin relación de dependencia* el costo total será cubierto por la persona trabajadora. Asimismo, para los sistemas *mixtos*, dependerá del tipo de vínculo laboral establecido. Sin embargo, esta no es una regla en todos los expedientes, lo que da lugar a ciertos matices. Todas las propuestas que fueron categorizadas dentro del sub-eje *relación de dependencia* establecen el pago según el modelo tradicional, con coberturas que en general alcanzan aportes previsionales, asignaciones familiares, obra social y prestaciones por desempleo. No obstante, la cuestión más llamativa aparece con la presencia de los escritos 4827-D-2022 y 3652-D-2020, que plantean la no existencia de una relación de dependencia pero que diagraman costos para los empleadores en cuanto a situaciones de enfermedad común o laboral o licencias por maternidad. También estipulan coberturas contra accidentes laborales, algo que será recuperado en el siguiente eje. Por el contrario, no hacen ningún tipo de mención a aspectos como aportes previsionales. De esta manera, 8 de las propuestas — un 42%— pertenecen a este sub-eje.

¹⁰ Ejemplo de ello puede ser el aguinaldo o Sueldo Anual Complementario, que no fue considerado dentro de los ejes por estar asociado exclusivamente a la modalidad de relación de dependencia.

El segundo sub-eje intenta capturar los anteproyectos que utilizan la cobertura dada por el *monotributo a cargo de los trabajadores*. Aquí, presumiblemente, encontraremos los anteproyectos que abordaron la relación laboral en su formato *sin relación de dependencia*. A través del pago del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, los trabajadores cubren los aportes previsionales y el acceso a la obra social. Al mismo tiempo, mediante este régimen las empresas institucionalizan el carácter autónomo o independiente de quienes trabajan allí. En este grupo ubicamos 4 propuestas —21%—. Entre ellas, la 2405-S-2023 que si bien al momento de explicitar el *régimen laboral propuesto* dictaminó la figura del trabajador independiente pero también la posibilidad de concretar contratos de exclusividad, en su redacción únicamente identificó al monotributo como camino posible.

Los formatos *mixtos* también están presentes con otros 4 anteproyectos —21%— que establecerán el vínculo laboral según la cantidad de horas de trabajo o según un contrato de exclusividad. Por último, 3 documentos —16%— dejan *sin especificar* este eje. En líneas generales, 16 de los 19 escritos que conforman el *corpus* documental —84%— denotan alguna preocupación por el acceso a la seguridad social de los trabajadores pero no existe aún un sentido dominante de cuál es el rumbo a tomar. Si bien 8 de los expedientes puntualizan en que las prestaciones de seguridad social sean financiadas con el formato tradicional, no constituyen ni el 50% del total. No obstante, es un elevado nivel de acuerdo si consideramos que para un tipo de tareas ligadas a narrativas novedosas y de transformación de la forma de trabajar se antepone, aunque con ciertas transformaciones, una propuesta por mantener las formas tradicionales de acceso a la seguridad social.

3.2.2.2 Cobertura contra accidentes de trabajo

El segundo eje aborda la *cobertura contra accidentes de trabajo*, uno de los tópicos más delicados por el riesgo asociado al tránsito. Quizás por la sensibilidad especial que despierta es que 13 anteproyectos —el 68% del total— dictaminan que la contratación y el pago de la cobertura debe estar a cargo de la plataforma. Si bien es presumible que, las 6 propuestas que consideran que los trabajadores están en *relación de dependencia*, expresen que la empresa debe cubrir también los riesgos asociados a la tarea desarrollada, lo cierto es que hay 7 escritos adicionales que contienen a entramados *mixtos* y *sin relación de dependencia* que toman la misma postura. La diferencia sustancial se encuentra en la cobertura requerida. Mientras los trabajadores en relación de dependencia tendrán una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, aquellos sin relación de dependencia tendrán seguro de accidentes personales con una cobertura mínima que, en general, está compuesta por: muerte accidental, invalidez total o parcial permanente por accidente, gastos de sepelio, asistencia médica y farmacéutica. Un requisito similar tienen las 4 propuestas —un 21%— donde el pago de la cobertura estará a cargo del trabajador. Por lo tanto, 17 de los documentos —89%— tienen algún tipo de cobertura contra accidentes laborales y únicamente 2 —11%— no hacen referencia a esta problemática.

3.2.2.3 Provisión de los elementos de trabajo

El tercer eje corresponde a la *provisión de los elementos de trabajo*. Aquí el análisis es algo problemático producto de la indefinición o vaguedad de las propuestas. La primera pregunta que habría que hacer es ¿qué elementos son considerados elementos de trabajo? Este interrogante encuentra múltiples respuestas, no solo dentro de un único rubro laboral —como puede ser el de transporte de pasajeros— sino también al intentar abarcar diferentes tipos de trabajo dentro de un anteproyecto. Si tomamos en cuenta la caracterización realizada dentro del eje *sujeto trabajador de plataformas*, querer legislar sobre distintas modalidades de trabajo en plataformas mediante una única norma exige mayores niveles de detalle en aspectos como qué insumos son necesarios para cumplir con la tarea. Por ejemplo, los elementos requeridos para el trabajo remoto no son los mismos que para realizar *delivery*.

Para poder sortear estas imprecisiones construimos cuatro sub-ejes, según la redacción del expediente indique a quien le corresponde costear los instrumentos laborales: *a cargo de la plataforma*, *a cargo del trabajador*, *costo compartido* y *sin especificar*. No obstante, debemos hacer una salvedad. Tomemos como ejemplo una propuesta que en la tabla N°4 esté contenida dentro del sub-eje *a cargo de*

la plataforma. Ello no implica que la empresa se haga cargo de todos los elementos de trabajo, sino que provee todos los elementos que son identificados en el anteproyecto. Sucede lo mismo con los restantes sub-ejes.

Cuando indagamos sobre el rol de la plataforma, destacamos que 8 de los anteproyectos —42%— comprenden a las plataformas como empleadoras, 6 de ellas —un 32%— postulan que las empresas son intermediarias y 5 —un 26%— las categorizan como mixtas. Por lo que sería esperable que encontremos números similares a estos en lo que respecta a la provisión de elementos de trabajo. Sin embargo, esto no fue así. Solo 2 de las propuestas —11%— establece que los costos de los elementos laborales son a cargo de la plataforma y 1 —5%— hace lo propio pero a cargo del trabajador. Así, la mayoría de las iniciativas operan con la idea de costo compartido. Esto es, 10 de los anteproyectos —53%— reparte los gastos entre trabajadores y plataformas. Claro que esto no implica una división equitativa. Algunos expedientes, como el 3894-D-2023, obligan a la plataforma a proveer los elementos de seguridad para prestar el servicio —como puede ser un casco— pero el celular y el medio de transporte deben ser aportados por el trabajador. En contrapartida, documentos como el 2236-S-2021 obligan a la empresa a costear los elementos de seguridad y protección personal al tiempo que debe pagar un porcentaje adicional si el trabajador provee sus elementos de trabajo. No obstante, parte de la indefinición identificada al principio de este eje queda expresada en las 6 iniciativas — 32%— encuadradas como sin especificar, ya que no mencionan quién costeará los elementos de trabajo.

El tercer eje remite a las sanciones que las aplicaciones pueden imponer para con las personas que en ellas trabajan. Una de las prácticas más extendidas es el bloqueo, entendido como la interrupción temporal o permanente del ingreso a la plataforma, lo que implica la imposibilidad de trabajar. En muchos de los casos las penalidades son percibidas como arbitrarias, por lo que los trabajadores intentan deducir los motivos a partir de comunicarse con otras personas que estuvieron en situaciones similares. Algunos de los argumentos suelen ser por errores propios o ajenos en el cumplimiento de la tarea, por malas calificaciones y hasta, como se verá en el eje siguiente, por actividad sindical (Haidar et al., 2020; Elbert y Negri, 2022).

Si estos mecanismos representan un núcleo de conflicto especial en el sector, es llamativo que únicamente 9 de los anteproyectos —47%— hagan mención explícita a la regulación de las sanciones laborales por parte de las empresas. En su gran mayoría, las propuestas comparten como aspectos generales que las penalidades se llevarán a cabo a través del bloqueo, lo que evitaría otras medidas como multas económicas o disminución del precio de los pedidos. También, que deben estar justificadas en, por ejemplo, incumplimiento de tareas y tienen que otorgar un plazo de tiempo de duración de la sanción. A la vez, coinciden en que el trabajador puede apelar la decisión.

Sin embargo, el problema principal está en las indefiniciones. Ejemplo de ello es el proyecto 2236-S-2021 que establece que

En ningún caso podrán considerarse incumplimientos de la persona trabajadora a las calificaciones negativas efectuadas por las personas requirentes de los servicios de reparto y entrega y/o por las personas usuarias que ofrecen sus productos y bienes a través de las plataformas digitales motivadas por deficiencias o mal estado de los productos o bienes, o por problemas originados en la asignación del servicio (p. 11)

De esto se desprende que las calificaciones negativas que no correspondan a deficiencias, mal estado de los productos o problemas en la asignación del servicio sí son posibles causales de incumplimiento en la tarea de quien trabaja. ¿Cómo se implementa esta distinción? Supongamos que una persona utilizó una plataforma de delivery para pedir comida y que, disconforme con el servicio, califica negativamente al repartidor ya que es quien le trajo el producto. ¿Cómo puede saber el cliente final cuál es la raíz del problema? Que, por ejemplo, la complicación existió en el algoritmo de asignación del repartidor y que por eso su pedido tardó más de lo esperado, si solo tiene contacto con el trabajador. Además, esto presupone que el sistema de calificaciones tiene una sofisticación tal que permite discriminar las distintas dimensiones del servicio. ¿Qué sucede si el cliente final solo puede puntuar en general la tarea del repartidor o conductor? Problemas similares muestran las propuestas 0532-S-2023, 0562-D-2022, 2236-S-2021 y 3482-D-2020.

En suma con ello, los anteproyectos 6039-D-2020 y 1263-S-2020 afirman que no se puede limitar el acceso de los trabajadores a la plataforma salvo que tengan en su haber *incumplimientos*. Pese a eso, no dedican espacio para definir qué es y qué no es incumplir una tarea. La propuesta 0821-D-2020 incurre en una indefinición parecida. Los escritos 6590-D-2020 y 3713-D-2019 prohíben las sanciones derivadas de situaciones en que el trabajador no pueda cumplir con los ritmos impuestos cuando ello implique ponerse en peligro físicamente.

Con todo esto, si bien en términos expositivos los documentos recogen algunos elementos que pueden reducir las arbitrarias sanciones que las plataformas acostumbran a ejercer, parece ser necesaria también la proposición de algún instrumento de control. Es ingenuo creer que las compañías acatarán las limitaciones, entre otras cosas, porque controlan el algoritmo y la interfaz a través de la cual se manipulan las sanciones. Limitar arbitrariedades requiere observar ese proceso desde dentro. Además, como en otros ejes se ha dicho, otro problema fundamental aquí es la vaguedad de las definiciones. Es difícil poder arribar a proyectos regulatorios robustos si existen tantas indefiniciones.

3.2.2.4 Derechos sindicales

El cuarto y último eje aborda los *derechos sindicales* de los trabajadores de plataformas con localización geográfica y conexión constante. Una de las características de la gestión algorítmica realizada por las empresas de plataformas es la invisibilización de una jefatura. No hay materialización jerárquica en la figura de una persona o en un grupo de ellas, por el contrario, existe la sensación de que quién toma esas decisiones es un algoritmo (Scaserra y Partenio, 2021). La organización sindical de los trabajadores de plataformas en general y de aquellos geolocalizados y con conexión constante en particular es un aspecto que genera tensiones desde que existen como formato laboral. Las prácticas empresariales en Argentina han tendido a tomar represalias contra organizadores y asistentes de manifestaciones a través del bloqueo en la aplicación (Haidar et al., 2020; López Mourelo y Pereyra 2020; Elbert y Negri, 2022).

A pesar de estos antecedentes, la mayoría de los anteproyectos de ley estudiados no hacen ningún tipo de alusión a los *derechos sindicales* de las personas trabajadoras. Solo 7 propuestas —37%— postulan la organización sindical como elemento constitutivo de su iniciativa regulatoria. Algo esperable es que la mayoría de ellas —5 anteproyectos— provengan de escritos que proponen el marco laboral de *relación de dependencia*. Aquí un argumento posible sería que no tendría sentido que aquellos documentos que establecen la independencia de los trabajadores fomentaran la organización sindical porque comprenden que cada persona acuerda individualmente con la empresa. Sin embargo, en el análisis identificamos a los anteproyectos 0562-D-2022 y 3482-D-2020. Ellos presentan un régimen laboral *mixto* pero al explicitar el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva no lo hacen discriminando los trabajadores dependientes e independientes sino que lo plantean como derecho común.

En resumen, los hallazgos en la dimensión de *derechos laborales* destacan por mostrar atención en aspectos como la *seguridad social*, la *cobertura contra accidentes de trabajo* y la *provisión de elementos de trabajo*. Aunque no existen acuerdos generalizados de quién tiene la obligación de costear estos derechos, sí existe el consenso de que alguien debe hacerlo. No obstante, los ejes que abordan las *sanciones* y los *derechos sindicales* no fueron tenidos en cuenta por la mayoría de los expedientes, aunque sean destacados focos de conflicto.

Tabla N°4. Análisis de los artículos de ley en la dimensión *derechos laborales*. Cuadro con los ejes de la dimensión, sub-ejes y anteproyectos que adhieren a estos.

Dimensión	Ejes	Sub-ejes	Anteproyectos adherentes	Anteproyectos totales
Derechos laborales	Seguridad social	Aportes patronales y de trabajadores	Cambiamos (2): 4827-D-2022; 3652-D-2020 FdT (6): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 0821-D-2020; 2500-S-2019	8
		Monotributo a cargo de los trabajadores	Cambiamos (4): 3894-D-2023; 2405-S-2023; 6039-D-2020; 1263-S-2020	4
		Mixtos	Cambiamos (4): 0562-D-2022; 1558-D-2021; 3482-D-2020; 5545-D-2019	4
		Sin especificar	FdT (1): 1513-D-2020 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	3
	Cobertura contra accidentes de trabajo	A cargo de la plataforma	Cambiamos (6): 2405-S-2023; 4827-D-2022; 0562-D-2022; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 3482-D-2020 FdT (7): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 1513-D-2020; 0821-D-2020; 2500-S-2019	13
		A cargo del trabajador	Cambiamos (4): 3894-D-2023; 1558-D-2021; 1263-S-2020; 5545-D-2019	4
		Sin especificar	FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	2
	Provisión de elementos de trabajo	A cargo de la plataforma	FdT (1): 1513-D-2020 FIT (1): 6590-D-2020	2

		A cargo del trabajador	Cambiamos (1): 2405-S-2023	1
		Costo compartido	Cambiamos (7): 3894-D-2023; 4827-D-2022; 0562-D-2022; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 3482-D-2020; 1263-S-2020 FdT (2): 0532-S-2023; 2236-S-2021 FIT (1): 3713-D-2019	10
		Sin especificar	Cambiamos (2): 1558-D-2021; 5545-D-2019 FdT (4): 5045-D-2022; 0178-S-2021; 0821-D-2020; 2500-S-2019	6
	Sanciones		Cambiamos (4): 0562-D-2022; 6039-D-2020; 3482-D-2020; 1263-S-2020 FdT (3): 0532-S-2023; 2236-S-2021; 0821-D-2020 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	9
	Derechos sindicales		Cambiamos (2): 0562-D-2022; 3482-D-2020 FdT (5): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 2500-S-2019	7

Fuente: elaboración propia.

3.2.3 Jornada laboral

La tercera y última dimensión, observable en la tabla N°5, se ocupa de los aspectos relacionados con la *jornada laboral*. Está compuesta por los ejes de *tiempo de trabajo* y *definición de jornada laboral*. Un aspecto importante en la retórica de las empresas de plataformas es que se narran capaces de otorgar la oportunidad de autodeterminarse el tiempo laboral, anclado a la maximización del ingreso. Si trabajás más, ganás más. Sin embargo, esta posibilidad expone un riesgo muy común en este sector: la sobreexplotación horaria de los trabajadores (Pereyra y Poblete, 2022).

3.2.3.1 Tiempo de trabajo

A partir de eso, el primer eje aborda las perspectivas de cada anteproyecto para ver cómo resuelven los aspectos del *tiempo de trabajo*, principalmente quién lo delimita y con qué criterio. Lo segmentamos en tres sub-ejes. En el primero, 4 propuestas —un 21%— dejan los *límites a cargo del trabajador*. Es quien dictamina cuando comienza y termina la jornada, pero también la cantidad de horas totales trabajadas y los descansos. Un ejemplo puede verse en el expediente 6039-D-2020. Cuando el escrito se refiere a los derechos del trabajador —aquí llamado *Persona Trabajadora Autónoma de Plataforma*— instituye que, como se autodetermina la jornada laboral, tendrá un “mínimo de treinta y seis (36) horas de descanso semanal, sin que ello pudiera ser considerado bajo ningún concepto como incumplimiento” (6039-D-2020, p.4). El subtexto de esto es que no está obligado a hacerlo. Puede tener descanso si así lo quiere, pero también puede trabajar sin parar durante jornadas enteras. Es posible que, en otros mercados laborales, la autodeterminación del trabajo en plataformas que requieren geolocalización y conexión constante permita el complemento de ingresos en tiempos acotados de trabajo. No obstante, en Argentina este tipo de tareas son mayormente el ingreso principal de las personas (Pereyra y Poblete, 2022; Robles et al., 2023). Por esta razón, es altamente riesgoso que una propuesta regulatoria no delimite los tiempos de trabajo ni los tiempos de descanso.

Como contrapartida, identificamos 10 documentos —53%— con *límites a cargo del anteproyecto*. Globalmente, los escritos tienen acuerdo en limitar la jornada semanal a 48 horas con restricciones diarias que van de las 8 a las 12 horas. Estas últimas con recesos intermedios obligatorios. En cuanto al descanso de los trabajadores encontramos ejemplos como el de las propuestas 1558-D-2021 y 5545-D-2019, con un máximo de 5 días seguidos de trabajo con posterior 24 horas de pausa antes de conectarse nuevamente. También los anteproyectos 0532-S-2023, 0562-D-2022, 2236-S-2021 y 3482-D-2020 que plantean que entre una jornada laboral diaria y la otra deben existir, al menos, 12 horas de receso. Por último, hallamos 5 anteproyectos —un 26%— que omiten hacer mención al *tiempo de trabajo* y quedan destacados como *sin especificar*.

3.2.3.2 Definición de la jornada laboral

Pasemos ahora al segundo eje, de *definición de jornada laboral*. Varias de las propuestas que limitan la jornada, en especial aquellas con *límites a cargo del anteproyecto*, tienen un problema en su núcleo: no definen cuándo comienza y cuándo termina el trabajo. Las personas que trabajan en plataformas con geolocalización y conexión constante ¿lo hacen solo cuando están cumpliendo el servicio o también cuando están conectadas y esperan que aparezca una tarea a realizar? Del total de expedientes relevados, 6 —un 32%— construyen algún tipo de definición de *jornada laboral* y 13 —el 68%— no lo hacen. Veamos con un ejemplo las complicaciones que tal indefinición introduce. La propuesta 1558-D-2021 dictamina que no se podrá trabajar más de 8 horas diarias seguidas y que para garantizar que ello se cumpla “las empresas administradoras de las plataformas deberán bloquear el logueo de los trabajadores (...) durante no menos de 2 horas continuas para que estos puedan volver a acceder a la plataforma” (p. 2). Esta intención de limitar la cantidad de horas de trabajo e introducir descansos queda trunca si no hay definiciones certeras. Supongamos que la interpretación es que el *tiempo de trabajo* comienza al iniciar un viaje, termina cuando el viaje finaliza y que así se acumula tiempo laboral. Llegar a las 8 horas de trabajo en esos términos tomará mucho más tiempo que 8 horas reloj. De esta manera, es necesario que antes de plantear límites a la extensión de la jornada, las propuestas legislativas definan qué entienden como *tiempo de trabajo*. De otra manera, las indeterminaciones pueden hacer que las propuestas tengan el efecto contrario al buscado.

Mediante el recorrido realizado a lo largo de todo este apartado analizamos los artículos de los 19 anteproyectos de ley que conforman el *corpus* documental. Lo hicimos identificando regularidades que fueron encapsuladas en 3 dimensiones: *vínculo laboral*, *derechos laborales* y *jornada laboral*. El detalle

de los ejes, sub-ejes y documentos que los componen puede encontrarse en las tablas N°3, N°4 y N°5 respectivamente.

Tabla N°5. Análisis de los artículos de ley en la dimensión *jornada laboral*. Cuadro con los ejes de la dimensión, sub-ejes y anteproyectos que adhieren a estos.

Dimensiones	Ejes	Sub-ejes	Anteproyectos adherentes	Anteproyectos totales
Jornada laboral	Tiempo de trabajo	Límites a cargo del anteproyecto	Cambiamos (4): 0562-D-2022; 1558-D-2021; 3482-D-2020; 5545-D-2019 FdT (6): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0178-S-2021; 0821-D-2020; 2500-S-2019	10
		Límites a cargo del trabajador	Cambiamos (4): 4827-D-2022; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 1263-S-2020	4
		Sin especificar	Cambiamos (2): 3894-D-2023; 2405-S-2023 FdT (1): 1513-D-2020 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	5
	Definición de jornada laboral	Sí define	Cambiamos (2): 0562-D-2022; 3482-D-2020 FdT (4): 0532-S-2023; 5045-D-2022; 2236-S-2021; 0821-D-2020	6
		No define	Cambiamos (8): 3894-D-2023; 2405-S-2023; 4827-D-2022; 1558-D-2021; 6039-D-2020; 3652-D-2020; 1263-S-2020; 5545-D-2019 FdT (3): 0178-S-2021; 1513-D-2020; 2500-S-2019 FIT (2): 6590-D-2020; 3713-D-2019	13

Fuente: elaboración propia.

3.3 Las propuestas según los partidos

En la imagen N°1, al comienzo de este apartado, mostramos que, del total de expedientes presentados, un 10% —2 anteproyectos— pertenece al Frente de Izquierda y de Trabajadores (FIT) y que el 90% restante se divide entre Cambiemos —con un 53% del total, lo que equivale a 10 escritos— y el Frente de Todos —con un 37% o 7 propuestas. Desde nuestra perspectiva, que ese 90% corresponda a las dos fuerzas políticas mayoritarias del país dentro del período estudiado indica la creciente centralidad de la discusión por la regulación del trabajo en empresas de plataformas con localización geográfica y conexión constante. Sin embargo, como también expresamos antes, este aumento en el debate aún no se tradujo en legislaciones concretas, ya que ninguno de los anteproyectos logró superar las comisiones legislativas. Si bien las tablas N°3, N°4 y N°5 muestran a qué partido pertenece cada propuesta, hasta este momento, analizamos los 19 expedientes con el foco puesto en su contenido y sin tomar en consideración su procedencia política. No obstante, en esta última sección nos interesa examinar si, según los ejes y sub-ejes definidos, hallamos tendencias en las propuestas según el bloque legislativo al que pertenecen.

En cuanto a los argumentos presentados por los manuscritos en la fundamentación, y a partir de la estructura de análisis graficada en la tabla N°2, en sus tres ejes encontramos presencia de propuestas provenientes de los tres partidos. En todos los ejes que conforman la *caracterización del mundo laboral* hay documentos firmados por legisladores del Frente de Todos y de Cambiemos. Por su parte, el FIT participa en dos de estos. Aquel que identifica que *las empresas de plataformas digitales alojan una cantidad significativa de puestos de trabajo en Argentina* y el que reconoce que *el trabajo en plataformas digitales tiende a ser precario*. Este último es el que muestra menor presencia de propuestas firmadas por Cambiemos. Únicamente 2 de los 10 totales. No obstante, en los ejes restantes, Cambiemos muestra mayor presencia que el resto.

Respecto de la dimensión que nuclea las menciones de *antecedentes regulatorios*, la distribución de la procedencia de los anteproyectos está más equilibrada. El eje de *la regulación de plataformas es una tendencia global, impulsada por otros países y por organismos internacionales* muestra presencia de los tres partidos y en el segundo —que recupera *antecedentes regulatorios en legislaciones subnacionales o fallos judiciales*— solo se ausenta el FIT.

En la última dimensión, que refiere a los *objetivos de la regulación planteada*, es donde notamos mayores discrepancias. Recordemos que en el argumento de que *el objetivo principal de la regulación propuesta es proveer de reglas claras para quienes forman parte de la actividad* no hay discusión porque están incluidas todas las propuestas. Sin embargo, la idea de que *el marco normativo laboral de Argentina necesita ser actualizado* muestra un solo proyecto del Frente de Todos y el resto de Cambiemos. Dentro de los fundamentos, este es el eje que más desequilibrios entre partidos posee.

Esta caracterización de los argumentos, diferenciados por partidos firmantes, refuerza lo dicho en la sección que estudia las fundamentaciones: existe un alto nivel de acuerdo entre los expedientes tanto al centrarnos solo en las justificaciones como al diferenciarlas por espacio político. En otras palabras, los anteproyectos de ley presentados entre 2015 y 2023 que tuvieron el objetivo de regular el trabajo de plataformas que requiere localización geográfica determinada y conexión constante con la aplicación tienen varios puntos de acuerdo en sus razones. A pesar de ello, esto no repercutió en sus propuestas presentadas en los artículos.

Las mayores discrepancias se observan en la formulación de los artículos. Los escritos elevados por el Frente de Izquierda y de Trabajadores destacan por dejar *sin especificar* muchos de los sub-ejes contruidos. Por ejemplo, no especifican el *régimen laboral propuesto*, la forma de acceso a la *seguridad social* o quién define el *tiempo de trabajo* máximo y mínimo. Sin embargo, sus dos expedientes sí enfatizan otros aspectos: están orientados específicamente a *repartidores* para los cuales las empresas de plataformas son *empleadoras*. Y es ese tópico —correspondiente al eje *rol de la plataforma* de la tabla N°3— el principal núcleo de conflicto entre las propuestas de Cambiemos y del Frente de Todos: ¿La empresa es intermediaria o empleadora? ¿Los trabajadores son autónomos o tienen relación de dependencia? Al observar cuáles son los documentos que comprenden a la plataforma como *empleadora*

notamos presencia del FIT y del Frente de Todos pero no de Cambiemos. No hay un anteproyecto firmado por legisladores de Cambiemos que comprenda a las compañías de plataformas como *empleadoras*. La mayoría de ellos las interpreta como *intermediarias* o dentro de un enclave *mixto*. En contrapunto, es llamativa la nula presencia de propuestas *mixtas* provenientes del Frente de Todos. Como es de esperar, en el eje de *régimen laboral propuesto* la situación es análoga. Quienes entienden que hay *relación de dependencia* son únicamente los anteproyectos del Frente de Todos. Por el contrario, aquellos que consideran un régimen laboral *sin relación de dependencia* o asumen que tome características *mixtas* son las propuestas de Cambiemos. Esta es una diferencia política entre los escritos de los partidos, con homogeneidad dentro de ellos ya que no variaron a lo largo del período estudiado.

La tabla N°4, que analiza los artículos según su enfoque respecto de los *derechos laborales*, presenta algunos elementos llamativos, algunos de ellos ya presentados en el apartado anterior. Si bien el eje de *seguridad social* muestra correspondencia con lo planteado antes, es decir, que los expedientes provenientes del Frente de Todos se concentran en el modelo tradicional, con *aportes patronales y de trabajadores*, y los proyectos de Cambiemos hacen lo propio con las alternativas de *monotributo a cargo de los trabajadores* y modelos *mixtos*, lo más destacable está en el eje *cobertura contra accidentes de tránsito*. Allí, aunque algunos escritos de Cambiemos plantean que serán *a cargo del trabajador*, la mayoría plantea que deben ser *a cargo de la plataforma* y comparten esa característica con los documentos del Frente de Todos. Las propuestas del FIT dejan al sub-eje *sin especificar*.

En cuanto a la *provisión de elementos de trabajo*, la mayoría de los anteproyectos de Cambiemos plantea que deben ser de *costo compartido*, sin que esto implique una división equitativa de los gastos. No obstante, la situación que más destaca aquí es que más de la mitad de las iniciativas del Frente de Todos quedan *sin especificar*, ya que no mencionan quién costeará los elementos de trabajo. Como contrapartida, el eje de *sanciones* presenta documentos de los tres partidos, con relativo equilibrio y en *derechos sindicales* hay una fuerte presencia del Frente de Todos y una notable ausencia del FIT.

La caracterización de las posturas adoptadas frente a la *jornada laboral*, según la Tabla N°5, muestra que los límites impuestos al *tiempo de trabajo a cargo del trabajador* son una alternativa única de Cambiemos, aunque también muestran presencia en *límites a cargo del anteproyecto*. En este sub-eje es donde se concentra la mayoría de expedientes del Frente de Todos. Todos los partidos tienen al menos un anteproyecto que deja *sin especificar* este aspecto. Algo similar sucede respecto de la *definición de la jornada laboral*, donde la gran mayoría de las propuestas deja *sin definir* la jornada laboral y solo algunos proyectos de Cambiemos y del Frente de Todos asientan una definición específica.

4. Comentarios finales

A lo largo del artículo indagamos en las propuestas normativas, con alcance nacional, que existieron en Argentina para regular el trabajo en empresas de plataformas presentadas entre los años 2015 y 2023. Lo hicimos centrándonos en el *trabajo de plataformas que requiere localización geográfica determinada y conexión constante con la aplicación* y valiéndonos de un relevamiento sistemático y exhaustivo de anteproyectos de ley a los que llegamos mediante términos clave. De esta manera, recorrimos los puntos nodales, con coincidencias y discrepancias, de las fundamentaciones y el diseño de artículo de 19 anteproyectos legislativos, presentados en ambas cámaras del Poder Legislativo Nacional.

El primer antecedente identificado corresponde al expediente 2500-S-2019. Como hemos referenciado, el auge de este modelo laboral en Argentina se dio a partir del 2018. En este sentido, la intención de construir regulaciones surge con cierta rapidez. A lo largo del ciclo dado entre 2019 y 2023, el caudal de anteproyectos muestra un mínimo de 3 documentos por año. El período excepcional es el año 2020 con la irrupción de la pandemia, con 6 escritos presentados luego de la declaración del ASPO. Asimismo, un elemento que destaca es que entre las dos fuerzas políticas mayoritarias del país en esos años —Cambiemos y Frente de Todos— concentran casi la totalidad de los anteproyectos presentados, como indicio de la creciente centralidad del fenómeno analizado en las agendas de discusión legislativa.

Al examinar las fundamentaciones de las propuestas, encontramos altos niveles de acuerdo en los argumentos utilizados. Así, la gran mayoría de los expedientes consideran que *las empresas de plataformas digitales alojan una cantidad significativa de puestos de trabajo en Argentina* y que la

regulación de plataformas es una tendencia global, impulsada por otros países y por organismos internacionales. Estos elevados porcentajes no se verifican en la mayoría de los ejes observados en los artículos. De esta manera, hay grandes consensos en cuanto a por qué es necesario regular el trabajo de plataformas que requiere localización geográfica y conexión constante pero no hay acuerdos en cómo hay que hacerlo. El ejemplo paradigmático de ello es que la totalidad de los documentos analizados considera que *el objetivo principal de la regulación propuesta es proveer de reglas claras para quienes forman parte de la actividad.* No obstante, en las dimensiones construidas para caracterizar los artículos se destacaron como puntos débiles la gran cantidad de ambigüedades e indeterminaciones, principalmente en aspectos referidos a los *derechos laborales* y a la *jornada laboral*. Reglas claras requieren anteproyectos robustos y los anteproyectos robustos necesitan delimitaciones sólidas.

Dentro del *corpus* documental estudiado, el sujeto principal que emerge de forma explícita e implícita es el repartidor. Los 19 expedientes lo contienen de alguna manera. Constituyen el arquetipo de trabajador de plataformas con localización geográfica y conexión constante dentro de este universo. En contraposición, un aspecto llamativo es que no existen propuestas orientadas exclusivamente a conductores de aplicaciones. Esto es curioso al tener en cuenta que es un sector con alta presencia en el país y que hasta le ha dado una forma de nombrar este tipo de trabajo: la *uberización*.

Quizás una de las mayores disputas se encuentre en la definición del vínculo entre trabajadores y empresas. Aquí, la idea de que existe *relación de dependencia* está monopolizada por las propuestas del Frente de Todos y los formatos *sin relación de dependencia* y *mixtos* están constituidos únicamente por escritos del bloque de Cambiemos. Estas diferencias tajantes parecen aplacarse un poco al mirar sus posturas frente al acceso a la *seguridad social*, *cobertura contra accidentes de trabajo*, *provisión de elementos de trabajo* y delimitación del *tiempo de trabajo*, donde se entremezclan las procedencias políticas. Sin embargo, hay una tendencia clara en estos dos partidos. En su mayoría, los documentos del Frente de Todos comprenden a la plataforma como *empleadora*, a los trabajadores *en relación de dependencia* y a la cobertura de *derechos laborales* de una forma más tradicional. Por el contrario, las propuestas de Cambiemos entienden a la plataforma como *intermediaria* y a los trabajadores *sin relación de dependencia* o dentro de un régimen *mixto*. Esto último, como fuera expuesto, ligado a la posibilidad de que exista un acuerdo de exclusividad entre empresa y trabajador, algo que caracterizamos como improbable. Así, la mayoría de los *derechos laborales* también serían *a cargo del trabajador*. No obstante, el acuerdo general que existe es que, de alguna u otra manera, hay que tener regulaciones también de estos elementos. En cuanto a las posturas adoptadas por el FIT, varias de ellas fueron catalogadas como *sin especificar*.

La materialización legislativa de las alternativas regulatorias en Argentina muestra signos de que aún está en disputa y hay mucho por construir. Existen múltiples propuestas que ofrecen caminos diferentes. Las principales dificultades corresponden a indeterminaciones en conceptualizaciones o contradicciones entre artículos. Además, aún hay categorías que los anteproyectos exploran poco. Por ejemplo, el pago de las propinas, los límites a la tarifa que las empresas pueden cobrar como cargo de servicio o los atravesamientos de género en el cumplimiento de las tareas. Asimismo, muchos de los expedientes no toman en cuenta la gestión algorítmica, desde cómo se asignan los pedidos, pasando por las incumbencias de los *rankings* hasta los datos que se almacenan de los trabajadores. Regular este tipo de trabajos implica legislar sobre sus formas de gestión. En la actualidad, sobrevuela la sensación de que la capacidad estatal existente para discutir políticas de regulación algorítmica está diezmada, al mismo tiempo, parecen no existir voluntades en este sentido. Sin embargo, cuando tales voluntades confluyan, puede que este tipo de estudios contribuyan a construir proyectos regulatorios más robustos y con mejoras en las condiciones laborales.

5. Bibliografía

- Abílio, L. C. (2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.
- Abílio, L. C., Amorim, H. y Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformaização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23(57), 26-56. <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>.

- Alvarez Newman, D. (2023). Managerialización del trabajo. Cambio tecnológico y precarización laboral. *La Cuestión Social*, 31(2), 12-30.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.
- Bachoer, L. (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *Revista Controversia*, (218), 267-306. <https://doi.org/10.54118/controver.vi218.1253>.
- Barraud de Lagerie, P. y Sigalo Santos, L. (2020). Las plataformas de microtrabajo: ¿El trabajo a destajo de la era digital?. En S. Abdelnour y D. Méda (Coords.), *Cuando tu jefe es una APP* (pp. 53-68). Katakarak Liburuak.
- Baylos, A. (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 95-113. <https://doi.org/10.5209/crla.80595>.
- Buquet, G. y Thevenet, N. (2024). Regulación de plataformas: análisis crítico 2007-2022. *Revista de Economía Institucional*, 26(51), 231-250. <https://doi.org/10.18601/01245996.v26n51.11>.
- Cassini, L., García Zanotti G. y Schorr M. (2019). El poder económico durante el gobierno de Cambiemos: desempeños empresarios y lógicas de acumulación en una etapa de reposicionamiento de las diferentes fracciones del capital concentrado. En P. Belloni y F. Cantamutto (Coords.), *La economía política de Cambiemos: ensayos sobre un nuevo ciclo neoliberal en Argentina* (pp. 151-186). Batalla de Ideas Ediciones.
- Del Bono, A., y Droppa, A. (2024). Derechos en la Encrucijada: el Trabajo en Plataformas de Reparto en Argentina y Brasil. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 42, 1-17. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2702>.
- Diana Menéndez, N. (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, (165), 45-58. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i165.40064>.
- _____ (2023). La (des)ilusión de la autonomía: una aproximación al trabajo en la empresa UBER en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Revista Reflexiones*, 102(2), 1-21. <https://doi.org/10.15517/rr.v102i2.50058>.
- Durand, C. (2021). *Tecnofeudalismo: Crítica de la economía digital*. Ediciones La Cebra.
- Elbert, R. y Negri, S. (2022). Tuiteando contra el capital: nuevas formas de protesta digital de trabajadores de plataformas de delivery en Argentina durante la pandemia de COVID-19. *Estudios del Trabajo*, (64), 1-28. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/117>.
- Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/45614>.
- González Candia, J., Hernández Román, G., Mardones E., M. R., y Von Der Meden, O. Z. (2024). Regulación laboral para las plataformas digitales en Chile: descripción de la Ley N° 21.431. *Gaceta Laboral*, 28(2), 74-94. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/42644>.
- Haidar, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje Multidimensional y MultiMétodo (Julio/agosto de 2020)*. Informe de Coyuntura N° 11. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Universidad de Buenos Aires. <https://iigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/22/2020/10/IC-HAIDAR-WEB-241020.pdf>.
- Haidar, J., Diana Menéndez, N. y Arias, C. C. (2020). La organización vence al algoritmo (?). Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina. *Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales*, 23(4), 15-28. <https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/2984>.
- Lima, J. C., Leite, M. de P., y Del Bono, A. (2024). O trabalho de plataforma no Brasil e Argentina: uma visão comparada. *Revista Brasileira De Sociologia*, 11(29), 41-68. <https://doi.org/10.20336/rbs.954>.
- Longo, J., Busso, M. y Fernández Massi, M. (2023). Trabajar en Plataformas en Argentina: usos y valoraciones de esta nueva modalidad de trabajo. *Trabajo y sociedad*, 24(41), 281-297. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/41%20LONGO%20BUSSO%20FERNANDEZ%20Trabajadores%20de%20plataformas.pdf>.
- Longo, J. y Fernández Massi, M. (2023). Plataformas de servicios virtuales: un análisis de los perfiles de quienes trabajan de forma remota desde la Argentina. *Papeles de Trabajo*, 17(32), 99-122. <https://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/papdetrab/article/view/1606>.

- Longo, J., Fernández Massi, M., Torres Cierpe, J., y Tubaro, P. (2024). Hacer changas, cobrar en dólares. *Estudios Del Trabajo*, (67), 1-29. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/142>.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*. CIPPEC-BID-OIT. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>.
- Míguez, P. y Diana Menéndez, N. (2023). Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Trabajo y sociedad*, 24(40), 251-268. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/40%20L%20T%20MIGUEZ-DIANA%20MENENDEZ.pdf>
- Ortega Erreguerena, J. (2023). Repartidores de aplicación en México: entre el individualismo imaginado de las plataformas y las resistencias comunitarias de los trabajadores. *Espiral Estudios Sobre Estado Y Sociedad*, 30(88), 43-79. <https://doi.org/10.32870/eees.v30i88.7319>.
- Palermo, H. M. y Ventrici, P. (2023). *El ADN emprendedor: Mercado Libre y el devenir tecnoneoliberal*. Editorial Biblos.
- Pereyra, F. y Poblete, L. (2022). Desafíos de la regulación del trabajo de plataformas digitales de reparto en Argentina. *Revista Temas Sociológicos*, (31), 359-391. <https://www.doi.org/10.29344/07196458.31.3016>.
- Poblete, L., Tizziani, A. y Pereyra, F. (2024). Plataformas digitales y formalización laboral. El trabajo doméstico remunerado en Argentina durante la pandemia. *Perfiles latinoamericanos*, 32(63), 1-29. <https://www.scielo.org.mx/pdf/perlat/v32n63/0188-7653-perlat-32-63-006.pdf>.
- López Mourelo, E. y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. *Estudios del Trabajo*, (60), 1-36. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/90>.
- Ramos Rodrigues, N. L. P. y de Lucca, S. R. (2024). Precarização do trabalho em plataformas digitais: narrativas de desgaste e desalento de motoristas e entregadores. *Saúde debate*, 48(143), 1-13. <https://doi.org/10.1590/2358-289820241439270P>.
- Robles, C., Tenenbaum, V. y Jacas, I. (2023). *Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68021-desafios-la-proteccion-social-trabajadores-plataformas-reflexiones-america>.
- Rodet, D. (2020). Capitalismo de plataformas, economía colaborativa y economía solidaria: ¿Qué conexiones hay entre estos conceptos? En S. Abdelnour y D. Méda (Coords.), *Cuando tu jefe es una APP* (pp. 33-52). Katakarak Liburuak.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. University of California Press.
- Sadin, E. (2018). *La silicolonización del mundo: la irresistible expansión del liberalismo digital*. Caja Negra Editora.
- Salazar Daza, C. (2021). "Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no": el trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado. *Revista Latinoamericana De Antropología Del Trabajo*, 5(10), 1-22. <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/815>.
- Scaserra, S. y Partenio, F. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19. *Sociologías*, 23(57), 174-206. <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>.
- Sosa, M. A. (2024). La regulación del trabajo en plataformas digitales : una mirada desde las experiencias de los/as repartidores/as [Tesis de grado, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio institucional FaHCE-UNLP <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=tesis&d=Jte2951>.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de Plataformas*. Caja Negra Editora.
- Vommaro, G. (2019). De la construcción partidaria al gobierno: PRO-Cambiemos y los límites del “giro a la derecha” en Argentina. *Colombia Internacional*, 99, 91-120. <https://doi.org/10.7440/colombiaint99.2019.04>.