

Derecho comparado



LUCÍA VERÓNICA POSE
UNIVERSIDAD DEL MUSEO SOCIAL ARGENTINO
lvposep@gmail.com

LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES OFFLINE EN AMÉRICA DEL SUR

THE LEGAL SITUATION OF OFFLINE DIGITAL PLATFORM WORKERS IN SOUTH AMERICA

Cómo citar el artículo:

Pose L, (2026) La situación jurídica de los trabajadores de las plataformas digitales offline en América del Sur. Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia, XI (33) <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v11i33.958> pp. 487-494

Recibido: 09/11/2025 Aceptado: 08/05/2026

I. INTRODUCCIÓN

El auge de las plataformas digitales offline ha transformado profundamente las relaciones laborales en América del Sur, introduciendo nuevas formas de trabajo mediadas por la tecnología. Estas plataformas conectan digitalmente a oferentes de servicios con usuarios, pero los primeros ejecutan sus tareas en forma presencial, generando un debate jurídico sobre la naturaleza de los vínculos laborales y la aplicabilidad del Derecho del Trabajo. La mayoría de las empresas califican a los prestadores como “autónomos” o “colaboradores”, excluyéndolos de las garantías laborales básicas y fomentando esquemas de precarización bajo una aparente flexibilidad. A nivel regional, la respuesta normativa brindada por los distintos países ha sido dispar. El desafío jurídico consiste en adaptar las categorías tradicionales del Derecho Laboral a las nuevas formas de subordinación en que media una plataforma, equilibrando innovación y justicia social para garantizar que la digitalización del trabajo no derive en nuevas formas de exclusión.

II. EL FENÓMENO DE LAS PLATAFORMAS OFFLINE Y EL DERECHO DEL TRABAJO

En los últimos años, América del Sur ha sido escenario de un crecimiento exponencial de las denominadas plataformas digitales de trabajo *offline*, tales como Uber, Rappi, Pedidos Ya, Glovo, Didi o Cabify. Estas plataformas constituyen modelos empresariales basados en la intermediación tecnológica, a través de los cuales se vincula digitalmente a oferentes de fuerza laboral con usuarios que demandan un servicio que se efectúa en forma presencial, tales como transporte y reparto.

El referido fenómeno ha transformado significativamente la organización del trabajo y las relaciones productivas en el espacio urbano, introduciendo una nueva forma de prestación de tareas en base a la utilización de una plataforma digital. Sin embargo, la expansión de este modelo ha suscitado un profundo debate jurídico en torno a la calificación de la relación que vincula a los prestadores de servicios con las plataformas, así como respecto a la aplicabilidad de normas protectorias del derecho del trabajo tradicional a estos nuevos esquemas de labor.

Los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales *offline* cumplen funciones que resultan esenciales para el funcionamiento de la economía urbana contemporánea, tales como el transporte de personas y el reparto de productos. Sin embargo, la relación jurídica que se genera con las empresas que operan dichas plataformas se encuentra envuelta en una marcada ambigüedad normativa. En la mayoría de los casos, las plataformas califican a estos trabajadores como “colaboradores”, “socios” o “prestadores independientes”, lo que implica su exclusión del ámbito de aplicación del Derecho Laboral y, en consecuencia, de las garantías propias del trabajo subordinado. Esta calificación, sostenida en la apariencia de autonomía y flexibilidad, produce como efecto la negación de derechos básicos —tales como el salario mínimo, la limitación de la jornada de trabajo, el descanso anual, la cobertura frente a accidentes laborales y el cumplimiento del pago de los aportes previsionales—, reproduciendo ciertas formas contemporáneas de precarización que desafían a las instituciones protectoras del orden jurídico laboral (Caparrós y García, 2021).

Las plataformas digitales sustentan su modelo de organización del trabajo en la premisa que los prestadores de servicios gozan de plena libertad para determinar los tiempos, lugares y volúmenes de su actividad. Esta supuesta autonomía constituye uno de los argumentos centrales utilizados por las empresas para negar la existencia de una relación laboral subordinada. No obstante, diversos estudios y pronunciamientos judiciales han puesto de manifiesto que, detrás de esta apariencia de flexibilidad, se despliega un complejo sistema de control ejercido mediante herramientas tecnológicas, tales como algoritmos de asignación de tareas, mecanismos de control, sistemas de evaluación y políticas de desconexión. En la práctica, tales dispositivos configuran formas de subordinación económica y tecnológica que limitan sustancialmente la independencia del trabajador. Estas nuevas formas llevan a cuestionar la validez jurídica del discurso empresarial sobre la existencia o no de autonomía; dando lugar a nuevas modalidades de dirección y control que aparecen como tipificantes del trabajo en la economía digital.

En el ámbito regional, la respuesta de los gobiernos frente al fenómeno del trabajo en plataformas digitales *offline* ha sido heterogénea, fragmentaria y carente de una orientación unívoca. Mientras algunos países de América del Sur han avanzado en la elaboración de marcos normativos específicos o en la reinterpretación de

sus legislaciones laborales tradicionales con el objeto de incorporar estas nuevas modalidades de prestación de servicios, otros mantienen a los trabajadores de plataformas sin ninguna normativa específica propia, lo que conlleva aplicar normas diseñadas en base a una realidad laboral completamente diferente. Esta disparidad normativa no solo evidencia la ausencia de una política laboral regional coherente ante los desafíos del mundo que viene, sino que además genera un escenario de inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para la propia plataforma.

Por otra parte, dicha asimetría fomenta situaciones de competencia desleal respecto de los sectores formalmente regulados, afectando la equidad en el mercado de trabajo y la efectividad de los principios protectores del Derecho Laboral.

III. ESTADO DE SITUACIÓN EN AMÉRICA DEL SUR

En el caso de la República Argentina, no existe una norma específica que regule de manera integral la actividad laboral desarrollada a través de plataformas digitales *offline*. La ausencia de un marco legislativo ajustado a las características de la prestación ha llevado a que la cuestión sea abordada por el Poder Judicial. En este sentido, los tribunales han reconocido la existencia de una relación laboral entre los repartidores o conductores y las empresas propietarias de las plataformas, destacando la presencia de elementos característicos de una relación de subordinación laboral (Del Bono, y Droppa, 2024). Paralelamente, el fisco, a través de sus organismos de control, ha comenzado a desplegar su actividad tendiente a ejercitar el control sobre estas nuevas actividades, aunque con el inconveniente que se genera a partir de la difusa relación que se configura entre los trabajadores, los consumidores y las plataformas intervinientes. Esta situación revela la necesidad imperiosa de arribar a una respuesta normativa que supera la actual deficiencia en ese aspecto y que brinde seguridad jurídica a las partes.

Idéntica situación se replica en Bolivia, Perú y Brasil, países en los cuales se han analizado distintos enfoques legislativos para esta nueva modalidad laboral propia de las plataformas digitales *offline*.

En particular, en Perú la discusión normativa se ha instalado, aunque los avances legislativos han sido nulos y la realidad evidencia que la precarización y la

informalidad continúan siendo rasgos dominantes del sector. Si bien, los tribunales de ese país han reconocido la existencia de relaciones de dependencia, no existen mayores avances al respecto (Bobadilla Yzaguirre y Pizarro, 2025).

Brasil, tampoco cuenta con una regulación específica a pesar de la multiplicidad de proyectos presentados a tal fin, pero ninguno ha prosperado.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que a partir del año 2023, el Ministerio de Trabajo brasilero creó un grupo tripartito conformado por representantes de las empresas de plataformas, los trabajadores y el gobierno, los cuales elevaron un proyecto de ley PLP 12/2024 pero por el momento no ha habido avances. Frente a esas controversias, los tribunales laborales han tenido decisiones dispares, pues algunas resoluciones judiciales han reconocido la existencia de un vínculo laboral mientras que otras lo han rechazado (Del Bono, y Droppa, 2024).

Por su parte, Colombia, luego de arduos debates a nivel parlamentario en los que la mayoría de los proyectos se orientaban al reconocimiento de ciertos derechos laborales básicos con márgenes de flexibilidad en la organización de las tareas, se sancionó en el año 2025 la ley 2466, abordando el trabajo de las plataformas digitales de reparto. En dicha oportunidad se introdujeron dos modalidades de vinculación -dependiente y autónoma- siendo obligación de la empresa informar la modalidad aplicable, más allá de establecer que se estará al principio de primacía de la realidad. Esta distinción se sustenta en la existencia o no de cláusulas de exclusividad.

La norma en cuestión resulta revolucionaria al imponer a la empresa el pago de aportes al sistema de seguridad social y riesgos del trabajo. A su vez, establece la obligación por parte de las empresas de reparto de registrarse ante el Ministerio de Trabajo e ir informado y actualizando su plantel de trabajadores. Cabe advertir que, por el momento, no es posible determinar las implicancias que esta norma ha tenido dado que aún no entró en vigor; con lo cual al momento de la publicación del presente artículo no existe una normativa propia para estos trabajadores.

En cuanto a Chile y Uruguay, ambos países constituyen ejemplos relevantes dentro del contexto latinoamericano por haber adoptado enfoques regulatorios altamente protectorios frente al trabajo en plataformas digitales *offline*.

En el caso chileno, la sanción de la Ley 21.431, promulgada en marzo de 2022, determinó un cambio fundamental al establecer un marco normativo específico para los servicios prestados a través de plataformas digitales de intermediación. Éste consistió en la incorporación del capítulo X al Código del Trabajo, que definió al trabajo de plataformas y distinguió entre trabajadores dependientes de estas y trabajadores independientes según si resulta aplicable el art. 7 de dicho cuerpo normativo. El citado artículo concretamente establece que el contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios. Más allá de determinar la aplicabilidad de las normas generales de dicha legislación, reconoce derechos propios a estos trabajadores, como el derecho a la desconexión y establece que el contrato deberá incluir ciertos elementos como, por ejemplo, la existencia de un canal oficial para que el trabajador pueda efectuar reclamos en el que, si éste lo requiriese, debe ser atendido por un ser humano, también refiere a la determinación de una zona geográfica específica de prestación de labor. A su vez, reconoce ciertos derechos en aquellos supuestos en los que la relación no sea calificada como laboral.

Uruguay, por su parte, sancionó la ley 20.396 y su decreto reglamentario 145/025. La referida norma destaca que su objetivo es establecer “niveles mínimos de protección” para estos trabajadores. Allí impone a la empresa el deber de informar a los trabajadores sobre los sistemas de seguimientos y toma de decisiones, reconociendo a los operarios la posibilidad de exigir una respuesta humana para aclarar decisiones adoptadas por la plataforma, como así también una declaración escrita de esta última, a brindar en un plazo de 48 horas desde la solicitud del trabajador de los motivos de cualquier decisión que implique la denegación de remuneración o sobre cualquier aspecto del vínculo laboral. También refiere a un tiempo máximo de labor de 48 horas semanales.

Más allá de las particularidades normativas de cada país, puede identificarse en América del Sur un denominador común en torno a la elevada informalidad y vulnerabilidad que caracteriza a los trabajadores de plataformas digitales *offline*. La mayoría de ellos depende de ingresos variables y discontinuos, carece de protección frente a contingencias como enfermedades, accidentes o vejez, y asume costos operativos —tales como el combustible, el mantenimiento de los vehículos

o la provisión de herramientas de trabajo— que, en un contexto de relación laboral tradicional, corresponderían al empleador. Esta transferencia de riesgos y costos hacia el trabajador profundiza su situación de precariedad y desprotección. A ello se suma la débil o inexistente representación sindical, consecuencia tanto de la dispersión geográfica como del carácter individual y atomizado del trabajo en plataformas, lo que limita significativamente la posibilidad de negociación colectiva y de defensa efectiva de los derechos laborales de las personas involucradas.

IV. CONSIDERACIONES FINALES

Desde una perspectiva jurídico-laboral, el principal desafío que plantea el trabajo en plataformas digitales *offline* radica en la necesidad de adecuar los marcos normativos tradicionales a las transformaciones estructurales introducidas por la digitalización y la intermediación algorítmica del trabajo. Diversos autores sostienen la conveniencia de ampliar la noción clásica de “relación de dependencia” a fin de incorporar nuevas formas de subordinación tecnológica o algorítmica, en las cuales el control empresarial se ejerce mediante sistemas automatizados de evaluación, asignación de tareas y gestión del desempeño. Otros enfoques, en cambio, abogan por la creación de una categoría jurídica intermedia —el denominado “trabajador de plataforma” o “trabajador autónomo dependiente”— que permite reconocer ciertos derechos laborales básicos sin desnaturalizar la flexibilidad organizativa que caracteriza a este modelo productivo (Caparrós y García, 2021). En cualquier caso, el eje del debate reside en encontrar un equilibrio razonable entre la aplicación de la innovación tecnológica y la garantía efectiva de la protección social que inspira el Derecho del Trabajo contemporáneo.

En conclusión, la situación laboral de los trabajadores de plataformas digitales *offline* en América Latina evidencia la existencia de un proceso de transición estructural entre los paradigmas de la economía tradicional y los de la economía digital que se viene. Este fenómeno pone de manifiesto las tensiones inherentes entre la búsqueda de flexibilidad y eficiencia empresarial, por un lado, y la necesidad de preservar los principios de justicia social y protección del trabajador y de su grupo familiar, por el otro. El desafío para los Estados de la región consiste en diseñar respuestas normativas que aseguren que estas nuevas modalidades laborales no derivarán en

una nueva forma de precarización o exclusión laboral, sino que se avizore como una oportunidad para fortalecer los sistemas de tutela y promover un modelo regulatorio más inclusivo, adaptado a las dinámicas del siglo XXI. En tal sentido, el Derecho del Trabajo enfrenta la tarea impostergable de redefinir sus categorías y principios fundantes para garantizar su vigencia y eficacia en el contexto de la economía de plataformas. No debemos olvidar que el derecho es un conjunto de normas vivas, no estáticas, que deben evolucionar para dar respuesta a las nuevas necesidades que surgen en el seno de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Bobadilla Yzaguirre, M. B. y Pizarro F., G. (2025). “Calificación jurídica y derechos laborales colectivos de los trabajadores que prestan servicios mediante plataformas digitales en el Perú”. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 22(42), e20377. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20377>
- Caparrós L. y García H. O. (2021). *El trabajo en la economía de plataformas*. Buenos Aires: Ediar.
- 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>

FUENTES NORMATIVAS

- Ley 21431 de fecha 8 de marzo de 2022 (Chile).
- Ley 20396 de fecha 13 de febrero de 2025 (Uruguay).
- Decreto reglamentario 145/025 de fecha 8 de julio de 2025 (Uruguay).
- Ley 2466 de fecha 25 de junio de 2025 (Colombia).