• *Márgenes*, Número 11 / diciembre, 2025 •
ISSN 2362-1931
105-118

A

El Convenio 193 de la OIT y la regulación del trabajo de plataformas en Argentina: algunas reflexiones

Ignacio Garay
Programa Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo (CETyDEIDAES),
Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), Argentina

Fecha de recepción: 25 de junio de 2026
Fecha de aceptación: 12 de agosto de 2026

Resumen

El artículo analiza los desafíos que enfrenta la legislación laboral argentina ante el Convenio 193 de la OIT sobre trabajo decente en la economía de plataformas, adoptado en junio de 2026. Se centra particularmente en el artículo 9 del Convenio, que exige a los Estados asegurar la "clasificación correcta" de los trabajadores de plataformas (dependientes o autónomos) sin definir el criterio de esa clasificación y delegándola a las legislaciones nacionales. Para explorar este problema, retomo el debate legislativo argentino durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO, 2020-2021), cuando se impulsaron seis proyectos legislativos sobre trabajo de reparto por plataformas, de los cuales ninguno fue sancionado. Estos proyectos se dividieron, por un lado, entre quienes concebían a los repartidores como sujetos vulnerables merecedores de protección laboral plena y, por otro lado, quienes los veían como emprendedores autónomos que valoraban la flexibilidad.

El artículo aborda los "indicadores de laboralidad" que, a partir de los hechos concretos de ejecución del trabajo de reparto, sugerirían la existencia de una relación subordinada, no obstante despersonalizada por la gestión algorítmica. Finalmente, se analiza la judicialización de despidos y bloqueos durante el ASPO como vía de resolución de conflictos, identificando una tensión entre los plazos de resolución judicial en Argentina con el estándar de eficacia exigido por el artículo 21 del Convenio. En suma, propongo que el Convenio 193 puede leerse como un avance en tanto establece un piso de protecciones independiente de la clasificación del empleo, aunque conserva en su artículo 9 la centralidad de esa clasificación para el acceso pleno a los derechos laborales. En el caso argentino, aún con las definiciones más recientes de la Ley 27.802, la tensión de fondo sobre la existencia o no de

una relación de dependencia no parece clausurada. Su tratamiento probablemente exigirá mecanismos de diálogo social tripartito que permitan avanzar también en una solución eficaz para brindar protecciones.

Palabras clave: ***trabajo de reparto por plataformas, Convenio OIT 193, regulaciones laborales.***

ILO Convention No. 193 and the regulation of platform work in Argentina: some reflections

Abstract

This article examines the challenges faced by Argentine labor legislation in light of ILO Convention No. 193 on decent work in the platform economy, adopted in June 2026. It focuses particularly on Article 9 of the Convention, which requires States to ensure the "correct classification" of platform workers as employees or self-employed workers, without defining the criteria for such classification and leaving this matter to national legislation. To explore this issue, the article revisits the Argentine legislative debate during the Mandatory Social, Preventive and Compulsory Isolation (ASPO, 2020–2021), when six legislative bills concerning platform-based delivery work were introduced, none of which was ultimately enacted. These bills were divided between, on the one hand, approaches that viewed delivery workers as vulnerable workers deserving full labor protection and, on the other, approaches that regarded them as self-employed entrepreneurs who valued flexibility.

The article examines the "indicators of employment" which, based on the concrete conditions under which delivery work is performed, would suggest the existence of a subordinate employment relationship, despite the depersonalization of managerial functions through algorithmic management. Finally, it analyzes the litigation arising from dismissals and account blockings during the ASPO as a means of resolving conflicts, identifying a tension between the timeframes of judicial proceedings in Argentina and the effectiveness standard required by Article 21 of the Convention. Overall, the article argues that Convention No. 193 may be understood as a step forward insofar as it establishes a floor of protections regardless of the classification of employment, while retaining in Article 9 the centrality of such classification for full access to labor rights. In Argentina, even in light of the most recent provisions of Law No. 27.802, the underlying dispute over whether a relationship of employment exists does not appear to have been definitively settled. Addressing this issue will likely require tripartite social dialogue mechanisms capable of advancing

ISSN 2362-1931
105-118

not only the debate over classification but also an effective solution for ensuring adequate protections.

Keywords: *platform-based delivery work, ILO Convention No. 193, labor regulation.*

El 12 de junio de 2026 la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de su 144 Conferencia Internacional, adoptó el *Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas* (Convenio núm. 193), el primer instrumento internacional vinculante específicamente orientado a regular el trabajo mediado por plataformas digitales. Su aprobación representa un hito en el reconocimiento internacional de los déficits de protección que enfrentan los trabajadores de plataformas, y abre una agenda concreta para los Estados Miembros que lo ratifiquen. Entre sus disposiciones, específicamente el artículo 9 establece que los Estados deberán adoptar medidas para asegurar la "clasificación correcta de los trabajadores de plataformas vinculada a la existencia o inexistencia de una relación de trabajo". Sin embargo, el Convenio no avanza en la definición de qué clasificación corresponde: esa determinación queda sujeta a las legislaciones internas de aquellos países que incorporen este instrumento a su bloque normativo.

La delegación del artículo 9 plantea preguntas relevantes para sistemas regulatorios como el argentino, donde la clasificación del empleo como dependiente o autónomo es el eje que organiza el acceso a derechos como el salario mínimo, las licencias pagas, la protección frente al despido sin causa o la representación sindical. En la actualidad, las plataformas que operan en Argentina organizan sus operaciones, por un lado, con un núcleo de trabajadores dependientes en las áreas organizacionales claves: administración, recursos humanos, marketing y finanzas, entre otras. Al mismo tiempo, un conjunto más amplio de repartidores y conductores llevan adelante los servicios concretos ofrecidos a los clientes usuarios de las plataformas. Estos lo hacen bajo la modalidad de trabajadores autónomos, lo cual excluye la aplicación de las protecciones laborales vigentes en el marco de la relación asalariada, tanto en términos de derechos individuales –regulación de la jornada, protección frente al despido, cobertura ante accidentes laborales– como colectivos –reconocimiento de instancias de negociación paritaria, mecanismos de resolución de conflictos, representación gremial, acción directa– (Ottaviano et al., 2019; Goldin 2020). En consecuencia, no es menor la "clasificación correcta" de los trabajadores de plataformas, ya que la afirmación de la existencia de una relación laboral dependiente de los trabajadores frente a las plataformas operaría como una "llave maestra" (Goldin, 2020, p. 17) que habilitaría la aplicación de los estándares del derecho laboral.

El Convenio 193 aún no tiene vigor a nivel internacional –lo tendrá 12 meses después de ser ratificado al menos por dos Estados Miembros de la OIT–; y desde ya, no compromete al Estado Argentino –ante una eventual aprobación, solo generaría obligaciones a nivel interno a partir de los 12 meses de su incorporación. Sin embargo, en el presente artículo me propongo explorar algunos interrogantes que considero que se abren ante

la sanción del Convenio y que podría sintetizar con la pregunta: *¿qué desafíos presenta la legislación laboral argentina para resolver lo que manda el Convenio 193 ante una eventual ratificación?*

Para explorar esos interrogantes, este artículo retoma el análisis del debate legislativo argentino durante el período de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), entre marzo de 2020 y febrero de 2021, desarrollado en una investigación previa (Garay, 2023). Aquel trabajo analizó cualitativamente los seis proyectos legislativos iniciados o promovidos durante ese período, que constituyeron los principales intentos de producir normativa sobre el trabajo de reparto por plataformas en un contexto donde estas cobraron impulso, al desacoplarse de los efectos negativos del aislamiento social (Míguez y Filipetto, 2021). A pesar de la distancia temporal, estos proyectos generados en la urgencia de la crisis sanitaria resultan fructíferos porque sentaron los principales argumentos y puntos de partida para los proyectos regulatorios que siguieron en los años posteriores (Sánchez, 2026), al menos hasta la más reciente reforma laboral de la ley 27.802. En ocasión de aquella investigación, sostuve que los mayores o menores niveles de protección promovidos por cada proyecto en particular se relacionaban estrechamente con el modo en que cada legislador o legisladora concebía a los sujetos sobre los cuales legislar: qué tipo de trabajadores eran, cuál era su situación en la relación de trabajo y qué debía hacer el Estado con ellos. Sin embargo, independientemente de esas diferencias, los proyectos compartían un mismo punto de discusión: la pregunta sobre si existía o no una relación de dependencia entre los trabajadores y las plataformas. Ese interrogante funcionó como organizador del campo regulatorio, aunque a la postre ninguno de los proyectos logró imponerse y dar una respuesta con fuerza de ley. En las páginas siguientes me propongo entonces revisitar los proyectos legislativos relativos al trabajo por plataformas impulsados en Argentina en el marco del ASPO y proponer un diálogo de normas con el Convenio 193, especialmente en su artículo 9. A su vez, incorporo una reflexión complementaria sobre los lineamientos del convenio en torno a la solución de conflictos, a partir de las experiencias recolectadas sobre procesos de judicialización de despidos de trabajadores de plataformas durante el período mencionado (Garay, 2023).

El Convenio 193 y las plataformas digitales

El Convenio sobre trabajo decente en la economía de plataformas inicia en su artículo 1 con las definiciones elementales. Allí establece que entiende por "plataforma digital de trabajo" a toda persona jurídica (o física, cuando sea aplicable según la legislación nacional) que "por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones organiza o facilita trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante". Seguidamente aclara que la definición es independiente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica, lo cual resulta especialmente novedoso

ISSN 2362-1931
105-118

en la medida que implica un alcance amplio, conglobante tanto de los *crodworkers* que en diversos lugares del mundo son vinculados por las plataformas con clientes en otros espacios para realizar tareas de distinto nivel de complejidad (De Stefano, 2016); como también de aquellos que son llamados por el algoritmo de las plataformas digitales en el espacio virtual pero con el fin de concretar una tarea a nivel local (Madariaga et al., 2019).

En cuanto a los sujetos, el mismo artículo define al "trabajador de plataformas digitales" como la persona "que esté empleada o contratada para trabajar: i) a los efectos de la prestación de servicio organizada y/o facilitada por una plataforma digital de trabajo; ii) a cambio de remuneración o pago; iii) independientemente de la clasificación de su situación en el empleo". Como señalan Campos et al. (2026), el convenio no establece que todos los trabajadores de plataformas digitales enunciados en el artículo 1 estén enmarcados en una relación de empleo –cuestión que queda derivada, mediante el artículo 9, a las normas nacionales–, pero sí fija un criterio mínimo para la totalidad de los trabajadores de plataformas, más allá de su clasificación por el derecho de cada Estado.

En los artículos posteriores, el Convenio 193 introduce un conjunto de disposiciones que representan novedades significativas en la regulación del trabajo de plataformas. En pocas palabras, la norma extiende a estas ocupaciones un piso de principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocidos internacionalmente: la libertad de asociación y de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, la no discriminación y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable (art. 3). Se trata de derechos que, en marcos normativos como el argentino, históricamente tuvieron mayor reconocimiento en las relaciones laborales dependientes (y entre ellas, aún más entre las registradas), y cuya extensión al trabajo de plataformas independientemente de la clasificación del empleo constituye en sí misma un avance. En materia de seguridad y salud, los artículos 4 y 5 establecen la obligación de los Estados de adoptar medidas en pos de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y reconocen el derecho de los trabajadores de alejarse de situaciones de peligro grave e inminente sin sufrir consecuencias injustificadas, disposición especialmente relevante para aquellos repartidores y conductores que circulan en la vía pública expuestos a riesgos específicos. El Convenio también se ocupa de la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo aquellos perpetrados en línea o por terceros como clientes (art. 6). Particularmente novedosos, encontramos además artículos dedicados al impacto de los sistemas automatizados: el Convenio obliga a las plataformas a informar a los trabajadores sobre el uso de algoritmos con fines de seguimiento, evaluación y toma de decisiones (art. 13), a utilizarlos de manera responsable (art. 14), y a garantizarles el acceso a explicaciones escritas sobre decisiones automatizadas que los afecten negativamente, así como la posibilidad de revisión de aquellas que impliquen la suspensión o desactivación de sus cuentas (art. 15). En el mismo sentido, el artículo 16 establece garantías sobre el tratamiento de los datos personales de los trabajadores de plataformas. Finalmente, el Convenio dedica disposiciones específicas a la protección de trabajadores migrantes y refugiados (art. 20). En conjunto, las distintas disposiciones del Convenio configuran un piso de protecciones que opera con independencia de la clasificación del empleo, y

que en algunos aspectos va más allá de lo que los sistemas regulatorios nacionales habían logrado garantizar hasta ahora. Estos novedosos estándares de protección permiten otorgar derechos básicos sin la necesidad de atribuir un determinado estatus en la lógica de una relación dependiente/autónoma, solo tomando la condición de trabajador como "centro de imputación" de esas protecciones (Goldin, 2020).

Aún si esta modificación matiza la centralidad de la relación de trabajo dependiente, sostengo que no borra del todo su relevancia. En ese sentido, me interesa particularmente recuperar el artículo 9 del Convenio 193, que sostiene:

> Todo Miembro adoptará medidas apropiadas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia o la inexistencia de una relación de trabajo, basándose principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo, la remuneración o el pago del trabajador de plataformas digitales, entre otros elementos, y considerando las especificidades del trabajo que se realiza a través de las plataformas digitales de trabajo.

De esta manera, se establece la vigencia del principio de primacía de la realidad, norma central del derecho laboral, que implica que la existencia de una relación de trabajo depende principalmente de los hechos relativos a su ejecución, independientemente de cómo nombre la relación el contrato o los acuerdos entre las partes (Mugnolo et al., 2020). De la redacción de este artículo se observa entonces la ausencia de una enunciación definitiva sobre la relación de trabajo que une a los trabajadores con las plataformas, dejando en manos de los Estados la definición sobre la existencia o no de una relación laboral; así como la posibilidad de que coexistan en los marcos normativos relaciones de dependencia y relaciones autónomas. Es posible, como sostienen Campos et al. (2026) que esta solución amplia obedezca al objetivo de alcanzar una mayor aceptación del instrumento internacional entre los distintos países, que solo pueden ratificar o rechazarlo tal como haya sido redactado en la Conferencia de la OIT.

El debate legislativo argentino durante el ASPO: clasificación y protecciones en el trabajo por plataformas

En Argentina, el contexto del aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) generó condiciones particulares para que el trabajo de reparto por plataformas se convirtiera en un problema de agenda pública y legislativa; y en retrospectiva cobra relevancia para el análisis de las formas de producción de normativa. Exceptuados del aislamiento obligatorio por el Decreto 297/2020, los repartidores de Rappi, PedidosYa y Glovo fueron algunos los pocos trabajadores que circularon por las ciudades durante los momentos más estrictos de la pandemia, lo que les otorgó una visibilidad inédita y reposicionó en el debate público la pregunta sobre sus condiciones de trabajo y sus protecciones (Arias

ISSN 2362-1931
105-118

et al., 2022). El cierre obligatorio de los negocios físicos y la evitación del contacto con otras personas por la posibilidad del contagio produjeron las condiciones de posibilidad para la expansión de las plataformas digitales –que ya contaban con cerca de dos años de operaciones en el país–, a contramano de la mayoría de las actividades económicas (López Mourelo et al., 2022; Míguez y Filipetto, 2021). En ese contexto, entre marzo de 2020 y febrero de 2021 se impulsaron seis proyectos legislativos orientados a regular el trabajo por plataformas digitales, en los cuales los repartidores aparecieron como el arquetipo del trabajador de plataformas de servicios físicos (Sánchez, 2026).

Un primer conjunto de proyectos partió de concebir a los trabajadores de plataformas como la parte más vulnerable de una relación de poder desigual. El proyecto 2500/19, presentado por el senador Daniel Lovera, propuso enmarcar el trabajo de plataformas en la Ley de Contrato de Trabajo, argumentando que los repartidores –mayoritariamente jóvenes, migrantes y con escasas alternativas laborales– estaban expuestos a una situación de explotación por parte de empresas que abusaban de su posición dominante. Desde esa concepción, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) aparecía como garantía de protección: su aplicación habilitaría el acceso al salario mínimo, al seguro contra accidentes, a la obra social y a los aportes previsionales. En una línea similar en cuanto al diagnóstico, aunque optando por un estatuto especial en lugar de la LCT, el proyecto 0821/20 del diputado Marcelo Koenig propuso un régimen específico que contemplaba un catálogo amplio de protecciones: salario mínimo, sueldo anual complementario, límites a la jornada, vacaciones pagas, licencias, protección frente al despido y derechos de organización colectiva. A su turno, en mayo de 2020 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social elaboró también un proyecto de estatuto que, si bien excluía explícitamente la aplicación de la LCT, reconocía las facultades de dirección y organización de las empresas –es decir, los elementos propios de una relación de dependencia– y garantizaba protecciones de alcance similar: indemnización por despido, jornada máxima, remuneración mínima garantizada, sueldo anual complementario y vacaciones pagas, entre otras. Finalmente, el proyecto 3482/20 de la diputada Soledad Carrizo propuso un estatuto con una modalidad dual: autonomía para quienes trabajaran menos de veintiún horas semanales y dependencia para quienes superaran ese umbral, garantizando a estos últimos un conjunto de protecciones equiparable al de la LCT.

Un segundo conjunto de proyectos partió de una concepción diferente de los trabajadores: no como sujetos vulnerables sino como emprendedores que demandan mayor flexibilidad y nuevas formas de trabajo. El proyecto 5545/19 del diputado Martín Medina propuso incorporar un nuevo título a la LCT, pero reservando la relación de dependencia únicamente para quienes hubieran negociado la exclusividad con una plataforma –algo que, en los hechos, aparece como poco frecuente–, manteniendo el esquema independiente (vía monotributo) para el resto. Desde esta perspectiva, lo que estaba en juego no era la protección de un trabajador desamparado, sino la adecuación del marco normativo a las preferencias de una fuerza laboral emprendedora que valoraba una mayor autonomía que la que habilitaba una legislación laboral vetusta. En el mismo sentido, el proyecto 1263/20

del senador Martín Lousteau propuso un régimen especial de trabajo autónomo que apenas establecía un descanso mínimo semanal y la obligación de contratar un seguro de accidentes personales a cargo del propio trabajador, sin contemplar representación colectiva, salario mínimo ni protección frente al despido.

En síntesis, en términos legislativos algunos proyectos de regulación durante el ASPO propusieron enmarcar el trabajo por plataformas dentro de la LCT, mientras que otros impulsaron la creación de estatutos específicos para la actividad. Si bien la LCT aparecía como garante de distintos derechos laborales a partir del paraguas de la relación de dependencia laboral, no necesariamente los proyectos de estatutos implicaron menos protecciones que ella; ya sea por la inclusión de estándares protectorios más elevados en los estatutos, o bien porque algunos proyectos bajo el marco de la LCT eran limitados en cuanto al universo de trabajadores alcanzados (exigiendo exclusividad con la plataforma o una cantidad mínima de horas semanales). Del análisis de los proyectos legislativos surge entonces que los niveles de protecciones promovidos por las propuestas legislativas se relacionaron estrechamente con los puntos de partida conceptuales sobre los sujetos a legislar. En otras palabras, los proyectos que impulsaron explícitamente mayores protecciones, más allá del marco normativo elegido, fueron aquellos que partieron de conceptualizar a los trabajadores de plataformas como sujetos expuestos a una situación desfavorable sobre la cual el Estado tenía que legislar, independientemente de que la solución propuesta se enmarcara en la LCT o no.

Indicadores de laboralidad ante el mandato del artículo 9

El artículo 9 del Convenio 193 establece para los Estados el compromiso de adoptar medidas para la clasificación de los trabajadores, que debe basarse primordialmente en los "hechos relativos a la ejecución del trabajo" y en la remuneración, considerando las especificidades de las plataformas digitales. En el contexto argentino, este principio de primacía de la realidad tensiona con la arquitectura jurídica de las plataformas, que establecen el vínculo con sus trabajadores como una locación de servicios basada en la autonomía del "colaborador" independiente. Sin embargo, si se sigue el mandato del convenio y se atiende a los hechos propios de la ejecución del trabajo, surge que la pretendida independencia es, en rigor, una forma de subordinación despersonalizada que busca huir del derecho laboral y establecer un "modelo desestructurante de las relaciones laborales" (Ottaviano et al., 2019). En este sentido, la literatura especializada propone un acercamiento a la realidad del vínculo a partir de tres *indicadores de laboralidad* (Goldin, 2020): dependencia económica, técnica y jurídica.

En primer lugar, en lo que concierne a la dependencia económica, consiste en la imposibilidad del sujeto trabajador de procurar sus ingresos sin el vínculo con la contraparte. Mientras que las plataformas argumentan que los trabajadores son autónomos que gestionan su propio tiempo y esfuerzo, la realidad del vínculo muestra una hiposuficiencia marcada. No

ISSN 2362-1931
105-118

solo la plataforma fija y modifica las tarifas de manera unilateral, sino que no existe ningún margen para que los trabajadores negocien el precio de su servicio. Queda en evidencia que sin la gestión algorítmica, un trabajador no puede acceder a la masa crítica de clientes, lo que convierte a la plataforma en el verdadero centro de la organización económica.

En segundo lugar, aparece la dependencia técnica y jurídica mediada por los algoritmos. En una relación laboral clásica el trabajador está sujeto a la dirección del empleador en lo que hace a la realización de sus tareas y reconoce su poder de disciplina. Cuando el trabajo es mediado por una plataforma, las órdenes aparecen como "recomendaciones" o "sugerencias". No obstante, el incumplimiento de estas sugerencias –como rechazar encargos o no cumplir con ciertos tiempos máximos en la realización del servicio– impacta directamente en la calificación del trabajador y finalmente, en su acceso a tareas futuras. Esta "dimensión tecnológico-organizativa" permite un control algorítmico constante y automático que sustituye a la supervisión humana directa (Haidar, 2020). En esta dimensión del control técnico y jurídico el Convenio 193 viene a reconocer esta asimetría, al exigir transparencia sobre los sistemas automatizados (art. 13) y el derecho a una intervención humana en decisiones significativas, como la suspensión o el bloqueo de cuentas (art. 15).

En conclusión, cuando el Convenio 193 insta a considerar las "especificidades del trabajo" en plataformas, reinserta una disputa ya vigente antes del instrumento, que consiste en evaluar en qué medida la ausencia de horarios fijos, la moderada libertad para aceptar o rechazar tareas y la puesta a disposición de los propios elementos de trabajo por parte del trabajador hacen al vínculo esencialmente una relación entre partes iguales en el uso de su autonomía o, por el contrario, constituyen notas atípicas de una verdadera relación subordinada.

El fracaso de la respuesta casuística. La judicialización como vía imperfecta

Por otra parte, el Convenio 193 fija en su artículo 21 el compromiso de los Estados para que los trabajadores de plataformas tengan acceso a mecanismos de solución de conflictos que sean "seguros, equitativos y eficaces". Asimismo, el artículo 24 reconoce que las disposiciones del Convenio pueden aplicarse, entre otros medios, a través de decisiones judiciales. Es por eso que me interesa subrayar que en la experiencia argentina reciente –especialmente durante el período del ASPO–, la vía judicial, constituyó un modo de resolver los despidos y bloqueos de trabajadores de plataformas que difícilmente podría caracterizarse como eficaz.

En efecto, en una investigación previa donde relevé los procesos judiciales iniciados por repartidores de plataformas durante el ASPO ante el bloqueo de sus usuarios digitales (Garay, 2023), señalé que ante la falta de una normativa específica que resolviera la clasificación del empleo, los repartidores bloqueados debieron acudir a la justicia del trabajo para obtener una resolución a su conflicto. El análisis de las causas iniciadas entre 2020 y 2021 reveló dos vías principales de reclamo: por un lado, algunos trabajadores

optaron por impugnar el bloqueo unilateral de la plataforma y exigir su rehabilitación para continuar trabajando; mientras que otros aceptaron la desvinculación pero reclamaron el reconocimiento de una relación laboral y la consecuente indemnización por despido. Independientemente del reclamo planteado, los expedientes judiciales vieron transcurrir los meses entre discusiones como la correcta competencia del fuero (laboral o civil comercial), o la procedencia de otorgar medidas cautelares para restituir a esos trabajadores. En definitiva, los pasos judiciales no alcanzaron a resolver el fondo del conflicto en un período razonable que permita catalogarlo como un mecanismo eficaz.

Un ejemplo ilustra lo señalado es el de un repartidor de Rappi, en cuyo proceso por despido la disputa no se centró inicialmente en los indicadores de laboralidad, sino en un conflicto de competencia (Garay, 2023). La empresa argumentó que el reclamo debía tramitarse en el fuero comercial, y aunque finalmente la Cámara Nacional de Apelaciones ratificó la competencia laboral en diciembre de 2021, tras varios meses desde la desvinculación no se había avanzado un solo paso en determinar la naturaleza del vínculo. Esta demora anuló en la práctica cualquier posibilidad de otorgar protecciones en un tiempo razonable.

Además, la judicialización presenta la particularidad de que la libertad de decisión de los jueces y juezas habilita la coexistencia de criterios diferentes, lo que genera que la suerte de cada trabajador dependa en parte del juzgado donde recaiga su causa. El contraste entre dos casos de repartidores de PedidosYa permite ver cómo, en un caso, el juzgado admitió una medida cautelar que ordenó la reinstalación de la trabajadora bloqueada, mientras que ante un pedido idéntico, otro trabajador obtuvo un resultado negativo, ya que admitir la cautelar implicaría un "adelanto de sentencia" sobre la existencia de una relación laboral, que solo podría acreditarse tras un juicio completo (Garay, 2023). Esta incertidumbre jurídica dificulta, en principio, el mandato del Convenio 193 de ofrecer vías de recurso equitativas y eficaces, ya que descarga sobre cada trabajador de plataformas el costo y el tiempo de una controversia judicial para obtener la llave maestra de la protección laboral. En ese sentido, propongo que el cumplimiento del artículo 21 por parte del Estado Argentino requerirá un trabajo en línea con lo que surge del artículo 24, que manda aplicar las disposiciones del Convenio a través de "la legislación, los convenios colectivos, las decisiones judiciales, por una combinación de estos medios o en cualquier otra forma". En otras palabras, arriesgo que ante una eventual ratificación por parte de Argentina, los mecanismos de resolución de conflictos idóneos exigidos no podrán derivarse exclusivamente a los tribunales laborales, sino que exigirá pensar en mecanismos de diálogo social tripartito –Estado, empleadores y organizaciones de trabajadores– que optimicen las vías de acceso a la protección efectiva y oportuna de los derechos de la parte más vulnerable ante su desvinculación.

ISSN 2362-1931
105-118

Conclusiones

Este artículo se propuso explorar qué desafíos plantea la legislación laboral argentina para resolver lo que el Convenio 193 de la OIT le encomendaría, ante una eventual ratificación, en cuanto a las protecciones laborales de los trabajadores de plataformas. Para eso, me propuse revisitar el debate legislativo argentino durante el ASPO y ponerlo en diálogo con el artículo 9 del Convenio, que delega en los Estados la última palabra en torno a la existencia o no de una relación de trabajo.

Respecto de la clasificación de dicha relación, el análisis de los seis proyectos legislativos mostró una actividad parlamentaria que, durante la crisis sanitaria y el aislamiento social, realizó esfuerzos por otorgar protecciones a los trabajadores de plataformas. Algunos proyectos concibieron a los trabajadores como sujetos vulnerables, mientras que otros los pensaron como emprendedores autónomos, pero todos compartieron un mismo punto de partida: la necesidad de resolver, bajo la Ley de Contrato de Trabajo o por vía de un estatuto especial, si existía una relación de dependencia. Ninguno logró convertirse en ley. Si se atiende además a los indicadores de laboralidad desarrollados en este artículo –la dependencia económica de los trabajadores respecto de la plataforma, y la dependencia técnica y jurídica mediada por la gestión algorítmica–, surge que los hechos relativos a la ejecución del trabajo, que el artículo 9 del Convenio manda observar, contienen elementos suficientes para sostener la existencia de una relación subordinada, aunque despersonalizada por la gestión algorítmica. La dificultad, por lo tanto, no parece residir en una insuficiente evidencia empírica sobre la "realidad del vínculo", sino en la imposibilidad del sistema político de transformar ese vínculo en una decisión normativa consensuada.

Posteriormente, reflexioné sobre la cuestión de la solución de conflictos que el Convenio 193 aborda en el artículo 21. El análisis de la judicialización durante el ASPO mostró que, ante la ausencia de una norma específica, los tribunales laborales operaron como la única vía disponible para dirimir la clasificación caso por caso. Esa respuesta casuística resultó, al menos durante el período analizado, incompatible con el estándar de eficacia que exige el artículo 21: los expedientes se demoraron en cuestiones de competencia y de procedencia de medidas cautelares, sin llegar a resolver el fondo del conflicto en plazos razonables, mientras que los trabajadores bloqueados obtuvieron resultados diferenciales según el criterio del juzgado interviniente. La judicialización, en suma, no ofreció ni rapidez ni uniformidad.

Estos dos hallazgos permiten formular con mayor precisión la pregunta que organizó este artículo. El Convenio 193 construye un piso de protecciones que opera con relativa independencia de la clasificación del empleo, lo cual constituye una novedad virtuosa, al no exigir la "llave maestra" de la dependencia laboral para otorgar una serie de protecciones que urgen en el trabajo de plataformas. Al mismo tiempo, conserva en su artículo 9 la centralidad de esa clasificación para el acceso pleno a los estándares del derecho laboral; por caso, no sería el mismo camino judicial de un trabajador de plataformas bloqueado si fuese empleado dependiente de la plataforma que lo contrata, que si el vínculo fuera de

servicios entre privados. El caso argentino sugiere que, sin perjuicio de las protecciones necesarias que promueve el Convenio, la definición de la relación como dependiente o no aún conserva su relevancia.

Quedan así planteados algunos interrogantes que este artículo buscó proponer aunque no saldar. ¿Alcanzaría una eventual ratificación del Convenio para destrabar esa clasificación lo que el debate legislativo argentino no logró resolver? ¿O se incorporará el Convenio como un piso mínimo de derechos individuales y colectivos sin abordar el núcleo de la clasificación? ¿Qué lugar podrían ocupar instancias de diálogo social tripartito, antes que la sanción de una ley o la acumulación de sentencias dispersas, para construir el consenso que faltó durante los años recientes? Y, en términos más amplios, ¿constituye el Convenio 193 un antecedente para seguir ampliando las protecciones del trabajo por plataformas prescindiendo de la llave maestra de la relación de dependencia?

Bibliografía

Arias, C., Del Bono, A., Diana Menéndez, N. y Haidar, J. (2022). Conflictividad laboral en las plataformas de reparto en Argentina. Análisis de publicaciones en redes sociales y medios digitales. Buenos Aires, Observatorio de Plataformas de Trabajo (OPT-CITRA), Informe número 1.

Campos, L., Frankel, J. y Campos, M. (2026). Convenio sobre Trabajo Decente en la Economía de Plataformas de la OIT. Instituto de Estudios y Formación, CTA.

De Stefano, V. (2016). La "gig economy"y los cambios en el empleo y la protección social. Revista Gaceta Sindical (27), 149-172.

Decreto 297/2020 de la República Argentina. Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. Boletín Oficial N° 34.334 del 20 de marzo de 2020.

Garay, I. (2023). ¿Cuáles protecciones para qué trabajadores?: un análisis sobre la producción de regulaciones en torno al trabajo de reparto por plataformas en un contexto de aislamiento social [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. Disponible en Repositorio Institucional UNSAM.

Goldin, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Haidar, J. (2020). La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio / agosto de 2020). Buenos Aires: Informes de Coyuntura N°11 Instituto de Investigaciones Gino Germani, Octubre 2020.

López Mourelo, E., Beccaria, L., Mercer, R. y Vinocur, P. (2020). Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para Argentina.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas

ISSN 2362-1931
105-118

y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?. Buenos Aires, CIPPEC-BID - OIT.

Míguez, P. y Filipetto, S. (2021). Trabajo y plataformas. Emergencia, auge y consolidación de su dinámica en la crisis del COVID-19. En Batisttini, O. y Carmona, R. (Coords.), Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia (pp. 23-40). Ediciones UNGS.

Mugnolo, J.P., Caparrós, L. y Golcman, M. y Ernst, C. (2020). Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina. Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para Argentina.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193).

Ottaviano, J.M., O'Farrell, J. y Maito, M. (2019). Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.

Sánchez, H. (2026). Regulación del trabajo en plataformas en Argentina: un análisis de anteproyectos de ley presentados en el período 2015-2023. Revista Trabajo y Sociedad N° 46.