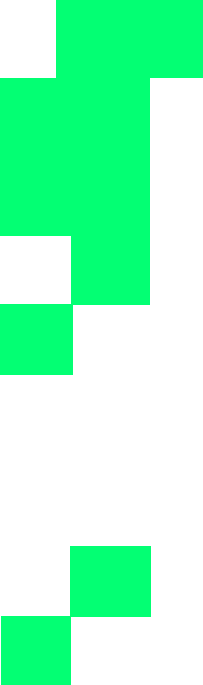


DERECHOS Y REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS EN AMÉRICA LATINA





Derechos y regulación del trabajo en plataformas en América Latina

Supervisión general: Jamila Venturini

Coordinación y revisión: Jamila Venturini, Paloma Lara-Castro

Análisis y redacción: Marina Meira, Laura Mantilla-León

Investigación: Marina Meira, Laura Mantilla-León, Pía Garavaglia

Revisión de estilo: Gastón Wahnish

Diseño: Diego Lepián

Esta publicación fue realizada por Derechos Digitales, organización independiente sin fines de lucro, fundada en el año 2005, cuya misión es la defensa, promoción y desarrollo de los derechos fundamentales en los entornos digitales en América Latina.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Fundación Ford.

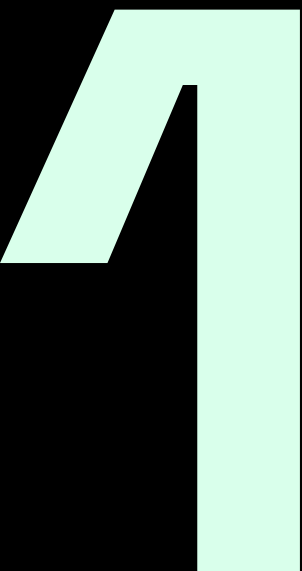
Mayo, 2026



Esta obra está disponible bajo licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

Índice

Introducción	4
Contexto del trabajo por plataformas digitales en América Latina	8
Análisis normativo	13
Antecedentes	14
Análisis de leyes aprobadas sobre el trabajo en plataformas en América Latina	16
Chile	20
México	23
Uruguay	26
Colombia	28
Tendencias regionales	32
1. Reconocimiento del vínculo laboral y sus limitaciones	33
2. Reconocimiento de derechos	34
a. Transparencia y explicabilidad algorítmica como derechos emergentes para el entorno digital	34
b. Supervisión y revisión humana de decisiones automatizadas	35
c. Protección de datos personales	36
d. Derecho a la desconexión	36
e. Derechos colectivos y libertad sindical	37
3. Abordaje de la interseccionalidad y la discriminación	37
4. Desafíos en la implementación	39
Consideraciones finales y recomendaciones	41



Introducción

Introducción¹

Esta publicación tiene como objetivo ofrecer un análisis de las normas referentes al trabajo en plataformas digitales aprobadas en distintos países de América Latina. Buscamos identificar cómo estas regulaciones fortalecen los cuerpos normativos existentes para la protección de derechos frente a las tecnologías digitales, así como los desafíos persistentes en sus etapas de reglamentación e implementación.

Partimos de la base de que los compromisos internacionales y constitucionales de los países latinoamericanos con la protección de derechos humanos como la libertad de expresión, asociación, la privacidad, la protección de datos personales y el trabajo digno se aplican al entorno digital y, por lo tanto, al trabajo mediado por plataformas digitales². Del mismo modo, las leyes nacionales relacionadas a la garantía de tales derechos deberían aplicarse a las personas trabajadoras de la economía de plataformas³.

Esto es observado por la jurisprudencia existente en la materia en la región, donde destacan decisiones favorables a personas trabajadoras mediante plataformas de entrega a domicilios (como Rappi, iFood o Pedidos Ya) y transporte privado (como Uber) en Argentina⁴, Uruguay⁵, Chile⁶ y Brasil⁷, en las que se aplicaron medidas relacionadas a la garantía del derecho a la libertad sindical y la negociación

1. Agradecemos el apoyo de la red ILAW (International Lawyers Assisting Workers), en especial su Coordinadora Regional para América Latina, por la lectura y valiosos comentarios a este reporte previo a su publicación. Para más información sobre ILAW visitar: <https://www.ilawnetwork.com/es/>

2. Asamblea General de las Naciones Unidas (2023). Resolución sobre la Promoción y protección de los derechos humanos en el contexto de las tecnologías digitales. A/RES/78/213. Disponible en: <https://docs.un.org/es/A/RES/78/213> y Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2023). Resolución sobre Las tecnologías digitales nuevas y emergentes y los derechos humanos. A/HRC/RES/53/29. Disponible en: <https://docs.un.org/es/a/hrc/res/53/29>

3. Según La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la economía de plataformas digitales surgió en la década de los noventa y ha crecido rápidamente impulsada por avances tecnológicos, tales como el acceso a los teléfonos inteligentes y el internet. Esta reúne aquellas actividades económicas que se llevan a cabo a escala local, regional o mundial a través de una interfaz digital que se posiciona como intermediaria entre proveedores de servicios y clientes. La economía de plataformas está presente en un amplio y creciente número de sectores y subsectores abarcando actividades relacionadas con el alojamiento; la publicidad y los estudios de mercado; las artes, el entretenimiento y el ocio; los servicios del cuidado; la educación; los servicios financieros; la información y la comunicación; el transporte y la mensajería.

4. Juzgado Nacional De Primera Instancia Del Trabajo N°37 de Argentina. Expediente N°: 46618/2018. Disponible en: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/000085303.pdf>. En: ILAW (2022). Desmontando el modelo: litigio laboral frente a plataformas digitales (Taken for a Ride: Litigating the Digital Platform Model). Disponible en: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2023/04/ISSUE-BRIEF-Taken-for-a-Ride-2-SP.pdf>

5. Juzgado Letrado De Trabajo De Trabajo De 6° Turno De Montevideo. Sentencia N° 77. Disponible en: <https://adrian-todoli.com/wp-content/uploads/2019/11/Sentencia-1%C2%B0-Instancia-UBER.pdf>

6. Corte de Apelaciones de Concepción, Arredondo con PedidosYA SpA, 15.01.2021, Rol 395-2020. Disponible en: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/ROL-N%C2%B0395-2020.-C.A.-de-Concepcion.-15012022.pdf>

7. Tribunal Regional Do Trabalho Da 03ª Região 2ª Vara Do Trabalho De Belo Horizonte. Atsum 0010258-59.2020.5.03.0002. Disponible en: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>

colectiva⁸, el derecho de acceso a la justicia⁹ y el derecho al trabajo. Si bien algunas de las normas específicas sobre el tema que avanzaron en los últimos años recogen parcialmente algunas de estas garantías jurisprudenciales, en la práctica las categorías creadas para el trabajo mediado por plataformas han tendido a consolidar esquemas diferenciados que permiten la continuidad de condiciones de informalidad. Con eso, terminan por limitar un mayor desarrollo de jurisprudencia garantista y consolidar el poder de las empresas en determinar las relaciones de trabajo.

Para comprender cómo se desarrollan tales derechos, su intersección con otros ámbitos normativos, e identificar desafíos y caminos futuros para su consolidación en la región, analizaremos las tendencias regionales a partir de los casos de países que ya cuentan con normativas específicas sobre el tema: Chile, Colombia, México y Uruguay. El análisis se hará a la luz de las discusiones en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referentes a la garantía del trabajo decente en la economía de plataformas¹⁰, buscando enfatizar cómo sus desarrollos pueden impactar en el contexto regional¹¹.

Metodológicamente, desglosamos dos líneas complementarias de investigación. En primer lugar, llevamos a cabo una revisión de literatura orientada a: ahondar en las definiciones, modalidades y particularidades del trabajo en plataformas digitales; situar este fenómeno en el debate internacional sobre trabajo decente; y analizar su desarrollo en el contexto social y tecnológico de América Latina.

En segundo lugar, **realizamos un análisis legislativo de las regulaciones vigentes en Chile, México, Uruguay y Colombia**, con el fin de identificar sus alcances, limitaciones y disposiciones en materia de derechos humanos, tales como la privacidad y protección de datos personales, la transparencia algorítmica y la no discriminación y la libertad de asociación.

8. Juzgado Nacional De Primera Instancia Del Trabajo N°37. Expediente N°: 46618/2018, de acuerdo con el Convenio N° 87 de la O.I.T., la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Ver: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/000085303.pdf>; y Ministério Público Federal e com o Ministério Público do Trabalho. Termo de Ajustamento de Conduta -TAC-. Disponible en: <https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/07/TAC-IFood-MPT-MPF-Ag-Publica-assinado.pdf>

9. Juzgado Letrado De Trabajo De Trabajo De 6° Turno De Montevideo. Sentencia N° 77, de acuerdo con la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Ver: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2019/11/Sentencia-1%C2%B0-Instancia-UBER.pdf>

10. Ver: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-SP.pdf>

11. Ver: Garavaglia, P. (2025). Por un trabajo digno en la era de los algoritmos. Disponible en: <https://www.derechosdigitales.org/recursos/por-un-trabajo-digno-en-la-era-de-los-algoritmos/> y Garavaglia, P. (2025). Marcos de derechos para el trabajo decente en plataformas: insumos para el debate en el contexto de la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.derechosdigitales.org/recursos/marcos-de-derechos-para-el-trabajo-decente-en-plataformas-insumos-para-el-debate-en-el-contexto-de-la-113a-conferencia-internacional-del-trabajo/>

En consecuencia, este informe se divide en tres secciones fundamentales: la primera, proporciona un contexto sobre el trabajo por plataformas digitales en América Latina, describiendo sus tipologías y las características socioeconómicas que configuran este fenómeno en la región. La segunda, desarrolla un análisis normativo de las regulaciones existentes. Partiendo de antecedentes como la asociación sindical de personas trabajadoras de plataformas digitales, se establecen tendencias en las legislaciones, así como sus logros y vacíos en materia de derechos humanos en entornos digitales. La tercera, identifica un conjunto de tendencias observadas del análisis. A modo de cierre, se presentan algunas consideraciones finales y recomendaciones con miras a desarrollos futuros para la investigación y acción colectiva.



2

Contexto del trabajo por plataformas digitales en América Latina

Contexto del trabajo por plataformas digitales en América Latina

La economía de plataformas¹² incluye múltiples tipos de plataformas digitales, modelos de negocio y sectores operativos presentes en América Latina y el mundo. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo¹³ y estudios académicos¹⁴ sobre el tema, el trabajo a través de plataformas digitales puede clasificarse en dos grupos fundamentales: basado en la web (*crowdwork* en inglés), o basado en la localización (*work on-demand via apps* en inglés). La diferencia central entre ambos se ubica en la dependencia o no de una localización geográfica específica para el desarrollo del trabajo.

El primero, se desarrolla a través de plataformas en línea que habilitan la demanda global de servicios y funcionan a través de internet. Las plataformas digitales de trabajo basadas en la web se caracterizan por conectar un número indefinido de clientes con personas trabajadoras ubicadas en cualquier lugar del mundo¹⁵. Bajo esta modalidad, el trabajo suele realizarse de forma remota y las herramientas necesarias para su realización son provistas por la persona trabajadora en su domicilio.

Entre las labores más comunes desarrolladas a través de plataformas basadas en la web está el etiquetado de datos e imágenes, la transcripción de audios, la realización de encuestas y el diseño de logos. Algunos ejemplos de estas plataformas en el mundo son: Amazon Mechanical Turk (MTurk), Clickworker, Crowdfunder, Freelancer, Prolific¹⁶.

12. Para más información, ver: ACS, Z. J., et al. (2021). The evolution of the global digital platform economy: 1971–2021. *Small Business Economics*. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-021-00561-x>

13. Ver: Organización Internacional del Trabajo (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf y Organización Internacional del Trabajo (2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/el-papel-de-las-plataformas-digitales-en-la-transformacion-del-mundo-del>

14. Ver: De Stefano, V. (2015). The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

15. Ver: ILAW (2025). Colaboración sin protección: cómo se niegan los derechos laborales de las personas que realizan "crowdwork". Disponible en: https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2025/08/ESP-Crowded-Out-of-Protection_FINAL.pdf

16. Organización Internacional del Trabajo (2025). Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/encuesta-sobre-trabajadores-en-plataformas-digitales-basadas-en-la-web>

El segundo, se lleva a cabo en ubicaciones geográficas específicas, es decir, cuenta con una oferta y demanda localizada. Las plataformas digitales basadas en la ubicación ofrecen y asignan servicios tradicionales a través de aplicaciones móviles que se prestan de forma presencial en una misma ciudad, como la entrega de domicilios, servicios domésticos, transporte privado e incluso cuidado de personas. **Algunos ejemplos de estas plataformas en el mundo incluyen: Uber, iFood, Rappi, Pedidos Ya, Zolvers.** Nuestro documento se enfocará en este segundo grupo.

A pesar de sus diferencias, ambas modalidades de trabajo mediante plataformas digitales comparten características estructurales que permiten un análisis común¹⁷. Primero, la mediación tecnológica y la velocidad e inmediatez en la intermediación y prestación de los servicios. Esto es, ambas están habilitadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), utilizando internet, así como la interfaz de una aplicación digital para emparejar oferta y demanda a una velocidad extremadamente alta, minimizando costos de transacción y accediendo a “reservas de trabajadores disponibles” “justo a tiempo”¹⁸.

Segundo, la “datificación” del trabajo, la cual ha convertido la recopilación y el análisis de una amplia gama de datos personales y sensibles en una condición intrínseca del empleo. Este proceso se sustenta en un flujo masivo de información, que abarca desde la ubicación, movimientos, comportamiento y rendimiento de las personas trabajadoras, hasta sus comunicaciones e incluso datos biométricos, alimentando directamente la gestión algorítmica de la fuerza laboral. Las plataformas revelan muy poco sobre cómo utilizan dichos datos para establecer salarios, realizar seguimiento, monitorear el rendimiento y, en última instancia, modelar las condiciones laborales¹⁹.

Tercero, la precarización de las personas trabajadoras. Bajo esta lógica se espera que la fuerza de trabajo funcione con la fluidez de un software, a la vez que es sometida a sistemas de revisión y calificación que pueden ser excesivos. Además, estas modalidades de trabajo se han desplegado al margen de los derechos laborales excluyendo por defecto a las personas trabajadoras de plataformas de las protecciones sociales tradicionales. Y cuarto, la clasificación de las personas trabajadoras como contratistas independientes. Esta ha sido una piedra angular de ambos modelos de negocio, que permite a las plataformas eludir obligaciones laborales clave como salario mínimo, contribuciones a la seguridad social, pago por enfermedad, vacaciones, entre otros.

17. Ver: Bukht, R. y Heeks, R. (2017). Defining, Conceptualising and Measuring the Digital Economy. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3431732>

18. Ver: De Stefano, V. (2015). The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’. Comparative Labor Law & Policy Journal. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

19. Vallas, S., y Schor, J. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. Annual Review Sociology. 46:273-294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>

La literatura especializada advierte que estas características plantean graves riesgos para los “Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”²⁰ (universales y aplicables a todas las personas trabajadoras). Por ello, se requieren políticas, medidas y avances normativos regionales y globales que reconozcan al trabajo por plataformas digitales como un trabajo y a las personas vinculadas a él como trabajadoras, combatiendo su deshumanización y precarización.

Ahora bien, desde una perspectiva sociológica, el trabajo en plataformas digitales refleja y se nutre de las lógicas más amplias de precarización e informalización de los mercados laborales contemporáneos. Es precisamente en estas características sociales de carácter estructural donde encuentra un terreno fértil para su proliferación y expansión a escala global²¹.

En América Latina, la economía de plataformas y los trabajos que habilita se han desplegado en un contexto sociotécnico específico, con mercados laborales caracterizados por su alta informalidad²². Según la OIT²³, en 2022 la informalidad afectaba a la mitad de la población trabajadora en la región.

Este fenómeno se caracteriza por ingresos bajos, una protección social deficiente, entornos de trabajo inadecuados y una elevada inestabilidad laboral, siendo especialmente grave en las ocupaciones no asalariadas y en el ámbito rural. La pandemia por COVID-19 exacerbó estas condiciones preexistentes, provocando un marcado retroceso con la pérdida de 49 millones de empleos en el punto más crítico de la emergencia sociosanitaria.

La informalidad y el incremento del desempleo favorecen el modelo de negocios de las plataformas digitales, cuya base está en el trabajo precario²⁴. Para las empresas, la ganancia reside en una productividad sustancial derivada de la ejecución constante de micro tareas gestionadas por medio de algoritmos, asociada a la ausencia de obligaciones en materia de seguridad social que son transferidas a quienes trabajan. Las personas trabajadoras, por otro lado, enfrentan una realidad de alta dependencia e inseguridad económica, frecuentemente enmascarada por discursos que promueven la autonomía y la flexibilidad²⁵.

Determinar cuántas personas ejercen su derecho al trabajo a través de plataformas digitales es una tarea compleja, reconocida como tal por los

20. Organización Internacional del Trabajo (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

21. Cherry, M. A. (2026). Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. Comparative Labor Law & Policy Journal. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=2734288>

22. Derechos Digitales (2023). Food delivery and online marketplace platforms in Latin America: An exploration using Ranking Digital Rights standards. Disponible en: https://www.derechosdigitales.org/wp-content/uploads/DD_RDR_2023-1.pdf

23. Organización Internacional del Trabajo (2024). Nuevas formas de empleo e informalidad en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/Nota%20t%C3%A9cnica%20Nuevas%20formas%20de%20empleo%20e%20informalidad%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

24. Cherry, M. A. (2026). Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. Comparative Labor Law & Policy Journal. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=2734288>

25. Ibid.

principales organismos internacionales y regionales²⁶. De hecho, no se cuenta con información pública en América Latina sobre la cifra real de personas involucradas al trabajo por plataformas ni el tipo de plataforma a la que se encuentran adscritas. Este vacío en la información dificulta el ejercicio mismo de regular y construir políticas públicas para esta forma creciente de trabajo en la región.

Aunque las mediciones para América Latina y el Caribe son escasas, las estimaciones disponibles de la OIT revelan una participación significativa del trabajo por plataformas en los mercados laborales. **Por ejemplo, en Argentina, el empleo en plataformas representó aproximadamente el 1% de la ocupación total en 2018; en Colombia, el 0,9% en 2020; y en República Dominicana, el 0,8% hasta junio de 2020. Para Brasil, se estima que este trabajo equivalía al 1,7% del empleo registrado como ocupación principal en 2022. Y finalmente, en Chile, la cifra estimada fue del 0,5% de la ocupación total, según datos de la encuesta de empleo recogidos entre 2021 y 2023²⁷.** Estas cifras evidencian que el trabajo por plataformas digitales es la principal actividad económica de un número importante de personas en la región quienes se insertan en estas dinámicas bajo ficciones como el trabajo por cuenta propia y la diversificación de ingresos, pero que en la práctica encuentran allí su única forma de sustento económico sin garantías de estabilidad laboral, sin salarios mínimos ni formas de protección y seguridad social básica, como salud o pensión.

26. Organización Internacional del Trabajo (2024). Nuevas formas de empleo e informalidad en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/Nota%20t%C3%A9cnica%20Nuevas%20formas%20de%20empleo%20e%20informalidad%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

27. Ibid.



3

Análisis normativo

Análisis normativo

Antecedentes

Diferentes factores han contribuido al avance de normativas específicas para el trabajo mediante plataformas digitales en América Latina. Seguidamente, ahondaremos en uno de estos factores: las luchas y alcances de la organización social y sindical de las personas que trabajan por plataformas en la región y que constituyen, en muchos casos, la antesala de la regulación actual.

El derecho a la libertad de asociación y sindicalización ha sido una lucha histórica y estructural en el mundo del trabajo²⁸. En el contexto específico de las plataformas digitales de trabajo, las transformaciones en la naturaleza de las relaciones laborales han generado impactos en el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de asociación. Sin duda, el empleo a través de plataformas y la digitalización del trabajo añaden nuevas capas de complejidad a un escenario ya marcado por la informalidad, desigualdad y los salarios bajos²⁹. En este marco, tanto el concepto de trabajo como las formas de organización sindical han tenido que redefinirse para incorporar a nuevos actores, condiciones laborales y factores de riesgo como la gestión algorítmica o la supuesta autonomía que caracteriza a estas modalidades, integrándose progresivamente en las luchas de las personas trabajadoras a nivel mundial³⁰.

Así, se han consolidado estrategias de resistencia no convencionales que forjan la representación y la voz colectiva de las personas trabajadoras de plataformas digitales³¹. Frente a la atomización inherente al trabajo por plataformas³², la acción colectiva y sindical se ha reinventado, incorporando canales digitales para tejer lazos de solidaridad y defender derechos.

28. Para más información, ver: La Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23.4), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (artículo 22.1) y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo constituyen las bases para el reconocimiento del derecho a la libertad de asociación. A nivel regional, la Carta de la OEA (artículo 45), la Declaración Americana de Derechos Humanos (artículo 22) y el Protocolo de San Salvador (artículo 8).

29. Scasserra, S. y Oliveira de Souza, M. (2024). Freedom Of Association Of Workers From A Global South Perspective: In Search Of A Collective Approach In The Digitized Work Environment. Disponible en: <https://www.global-solutions-initiative.org/publication/freedom-of-association-of-workers-from-a-global-south-perspective-in-search-of-a-collective-approach-in-the-digitized-work-environment/>

30. Ramírez-Bustamente, N. et al. (2021) ¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas. Borradores de Trabajo y Derecho No. 1, Universidad de los Andes. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/046a54d8-2921-4f95-afc3-c3c36adc5244/content>

31. Hidalgo, K. y Salazar, C. (2020). Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

32. Yao, Z., et al. (2021). Together but alone: Atomization and peer support among gig workers. Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, 5(CSCW2), 1-29. Disponible en: <https://kraut.hciresearch.info/wp-content/uploads/zheng21-TogetherAloneGigworkersSupport.pdf>

A pesar de la dispersión geográfica, la limitada interacción entre personas trabajadoras y el carácter individualizado de las tareas, han florecido tácticas de resistencia a través de internet y redes sociales. En estos espacios, no solo se comparten conocimientos sobre el funcionamiento de las plataformas, sino que también se articulan acciones colectivas como apagones coordinados (desinstalando las aplicaciones y rechazando pedidos), paros y protestas urbanas, orientadas a presionar y colapsar los sistemas de intermediación³³.

En América Latina, la crisis sociosanitaria derivada de la pandemia por COVID-19 acentuó con fuerza la precariedad laboral y los riesgos enfrentados por las personas cuyo sustento depende del trabajo a través de plataformas digitales³⁴. Este escenario impulsó a miles de ellas a alzar la voz contra las condiciones injustas del modelo de negocio de la llamada economía de plataformas³⁵. En abril de 2020, en plena pandemia, se coordinaron a través de internet protestas a gran escala en distintos países de la región con una participación especialmente visible de personas repartidoras a domicilio. Su rol fue protagónico en tanto fueron quienes sostuvieron el suministro de bienes esenciales, como alimentos y medicamentos, durante la crisis³⁶. Las protestas se intensificaron en julio del mismo año, con movilizaciones masivas que abarcaron diez ciudades brasileñas y otros países de la región, incluyendo Colombia, Ecuador, Perú, Argentina, Chile y México.

Estas movilizaciones marcaron un hito pues representaron uno de los primeros ejemplos de organización colectiva de personas trabajadoras de plataformas digitales a nivel global³⁷. Su alcance y escala fueron notables³⁸, al ser coordinadas entre múltiples países en torno a demandas comunes. En ese marco, las movilizaciones situaron a las grandes empresas del trabajo por plataformas basado en la localización como eje de demandas. Como señala la literatura sobre el tema, la acción sindical transfronteriza resulta clave en el contexto de la economía de plataformas, ya que estas empresas tienden a posicionarse estratégicamente como transnacionales y deslocalizadas, en parte para evadir la regulación y la responsabilidad a nivel local³⁹.

Las acciones colectivas mencionadas, junto con otras ocurridas entre 2018 y 2019, antecedieron la creación de los primeros sindicatos de personas trabajadoras de plataformas digitales en América Latina. En 2017, se consolidó el sindicato

33. CUT, UNIDAPP, Solidarity Center, Redal, Defens y Viva La Ciudadanía (2023). Lo digital no quita los derechos laborales. Un diagnóstico de las condiciones de trabajo y de los derechos en las plataformas digitales. Disponible en: <https://reformassociales.com/wp-content/uploads/2023/06/Lo-digital-no-quita-los-derechos-laborales-WEB.pdf>

34. Howson, K., et al. (2022). Sin máscara: Las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo durante la pandemia de COVID-19. Revista internacional del trabajo. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/ilrs.12249>

35. Hidalgo, K. y Salazar, C. (2020). Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

36. Suárez-Morales, Z. B., Hernández Díaz, M. R., Mantilla-León, L. C., & Agudelo-Londoño, S. M. (2025). Digital Work in Times of COVID-19 Pandemic, the Case of Delivery Riders in Bogotá: I'd Rather Work with COVID than Starve. Gerencia y Políticas de Salud, 24. Disponible en: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps24.dwtc>

37. Howson, K., et al. (2022). Sin máscara: Las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo durante la pandemia de COVID-19. Revista internacional del trabajo. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/ilrs.12249>

38. Ibid.

39. Katta, S., Badger, A., Graham, M., Howson, K., Ustek-Spilda, F., y Bertolini, A. (2020). (Dis) embeddedness and (de) commodification: COVID-19, Uber, and the unravelling logics of the gig economy. Dialogues in Human Geography. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2043820620934942>

de Cornershop en Chile⁴⁰. En 2018, se creó la Asociación de Personal de Plataformas (APP) en Argentina⁴¹; el mismo año se conformó el Sindicato Único de Repartidores (SINUREP) en Uruguay⁴² respaldado por la Federación Uruguaya de Empleados y Empleadas del Comercio y los Servicios (FUECYS). En 2020, se configuró el Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales en Colombia seguido de la consolidación de la Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP)⁴³. En 2021, se creó el Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FRENAPP) y, para el mismo año, nació la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación y de Reparto de México (UNTA).

Los distintos sindicatos han recogido las inconformidades, experiencias y los problemas cotidianos de las personas trabajadoras de plataformas para impulsar reivindicaciones laborales concretas. Con el tiempo, el alcance de sus peticiones se amplió, dirigiéndose no solo a las empresas, sino también al Estado y a las autoridades locales y nacionales. Así, el rol de la organización sindical y lucha colectiva en la consecución de regulaciones para el trabajo por plataformas en América Latina y el mundo se ha ido consolidando como un pilar fundamental. Precisamente, al calor de mesas de negociación tripartitas impulsadas en algunos casos por los colectivos de personas trabajadoras de plataformas digitales⁴⁴, se ha configurado la antesala de las reformas legislativas que hemos evidenciado en los últimos años en los países de la región.

Análisis de leyes aprobadas sobre el trabajo en plataformas en América Latina

Como fue apuntado anteriormente, en el contexto global y regional de aceleración de la digitalización del trabajo, el crecimiento de la economía de plataformas se ha desarrollado de manera paralela a procesos de intensificación de la precarización laboral. La expansión de modalidades de trabajo mediadas por plataformas y algoritmos opacos, caracterizadas por altos niveles de informalidad, inestabilidad de ingresos y debilitamiento de derechos colectivos, ha puesto en evidencia los desafíos que enfrentan los marcos normativos laborales tradicionales para ofrecer

40. CornerShop fue una aplicación chilena de intermediación de compras en supermercados y tiendas variadas y estuvo operativa entre 2025 y 2023. En 2021 fue comprada en su totalidad por la empresa Uber que, en 2023, discontinuó el servicio, reemplazándolo por UberEats. Para más información, ver: <https://www.latercera.com/tendencias/noticia/cornershop-llego-a-su-fin-que-otras-aplicaciones-de-delivery-puedes-utilizar-para-comprar/LUTMMFN3NBF6L-CAKB76FLAZ3VI/>

41. Para más información, ver: <https://www.laizquierdadiario.com/Nace-APP-un-sindicato-para-los-trabajadores-de-plataformas>

42. González, A. (2021). Identidad, organización y acción colectiva. El caso de los trabajadores de delivery en Uruguay. Universidad de la República (UDELAR). Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/29166>

43. CUT, UNIDAPP, Solidarity Center, Redal, Defens y Viva La Ciudadanía (2023). Lo digital no quita los derechos laborales. Un diagnóstico de las condiciones de trabajo y de los derechos en las plataformas digitales. Disponible en: <https://reformassociales.com/wp-content/uploads/2023/06/Lo-digital-no-quita-los-derechos-laborales-WEB.pdf>

44. Para más información, ver: <https://latamgremial.com/mexico-sindicatos-celebran-avance-historico-en-la-reforma-del-trabajo-por-plataformas-pero-advierten-riesgos-en-su-implementacionn/>; <https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2025/8/reivindicaciones-historia-y-desafios-del-trabajo-en-plataformas/>; <https://www.derechosdigitales.org/recursos/la-reforma-laboral-de-colombia-y-el-trabajo-por-plataformas-digitales-ecos-de-luchas-previas-y-desafios-que-persisten/>; <https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/negocios-y-empresas/2025/03/25/tras-acusacion-de-la-cut-direccion-del-trabajo-despliega-fiscalizacion-nacional-a-apps-de-delivery.shtml>

una respuesta adecuada a esta nueva forma de trabajo.

Si bien los derechos laborales existentes y los principios generales de protección del trabajo deben ser aplicables de igual forma al trabajo mediado por plataformas, su efectividad se ve tensionada por las particularidades de lo digital. Frente a este escenario, que se suma a un contexto regional de regulación desigual en materia de protección de datos⁴⁵, distintos países comenzaron a avanzar en regulaciones específicas orientadas a fortalecer dichos marcos, reconocer derechos y establecer pisos mínimos de protección a las personas trabajadoras, atendiendo a las dinámicas específicas del trabajo en plataformas, con enfoque en la categoría del trabajo basado en la localización.

Este movimiento regulatorio no se origina en América Latina, sino que tiene antecedentes relevantes en otras jurisdicciones. Un antecedente relevante fue la aprobación en el estado de California de la California Assembly Bill No. 5 (AB5), sancionada en 2019, que fortaleció la presunción de relación laboral y amplió el acceso de las personas trabajadoras a protecciones laborales básicas frente a la clasificación como contratistas independientes⁴⁶. Posteriormente, en Europa, España aprobó en 2021 la llamada “Ley Rider” (Real Decreto-Ley 9/2021) que, entre otras medidas, estableció la presunción de laboralidad para repartidores y repartidoras de plataformas y reconoció el derecho de los representantes sindicales a conocer los algoritmos que afectan sus condiciones de trabajo⁴⁷.

A partir de 2022, estas discusiones comenzaron a traducirse en normas concretas también en América Latina, siendo Chile el primer país de la región en aprobar una ley específica sobre el tema. Desde entonces, y hasta el cierre de esta investigación, se aprobaron cuatro normativas en la región -en México, Uruguay y Colombia (además de Chile)-, cada una con enfoques y niveles de protección diferenciados, todas ellas centradas en modalidades de trabajo en plataformas basadas en la localización. Al mismo tiempo, existen procesos legislativos y

45. <https://www.derechosdigitales.org/recursos/proteccion-de-datos-en-america-latina-avances-tensiones-y-desafios-pendientes/>

46. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4316719

47. <https://en.ilr-rit.org/article/pubid/23799/>

debates en curso en otros países, como Argentina⁴⁸, Brasil⁴⁹, Costa Rica⁵⁰, Ecuador⁵¹, Panamá⁵², Paraguay⁵³, Perú⁵⁴ y República Dominicana⁵⁵ (Ver mapa, tabla anexo).

En este marco, la presente sección se propone analizar las leyes ya aprobadas en América Latina, describiendo sus características, y analizando tanto sus convergencias como sus tensiones permitiendo identificar tendencias regulatorias regionales. Este análisis, por su parte, pone énfasis en aspectos relacionados a la protección de datos personales, la transparencia y explicabilidad de los sistemas algorítmicos de gestión del trabajo, así como las garantías frente a prácticas discriminatorias, especialmente aquellas mediadas por tecnologías automatizadas de toma de decisiones.

48. Entre 2019 y enero de 2026 se presentaron cerca de 28 proyectos de ley para regular el trabajo por plataformas digitales en Argentina. Entre ellos destacan el Proyecto de Ley 532/23, que proponía una figura jurídica específica con acceso a seguridad social y mayor transparencia algorítmica, y el Proyecto 1369/24, que reconocía una relación de dependencia bajo la Ley de Contrato de Trabajo. Ninguno prosperó y ambos perdieron estado parlamentario. En 2022, el Ministerio de Trabajo elaboró un anteproyecto de estatuto con derechos laborales mínimos, pero nunca fue enviado al Congreso. Posteriormente, en diciembre de 2025, el Poder Ejecutivo presentó una reforma que considera a las personas trabajadoras de plataformas como independientes, propuesta que ha sido ampliamente criticada y rechazada por organizaciones del sector.

49. Entre 2020 y enero de 2026 se han presentado cerca de 35 Proyectos de Ley para regular el trabajo por plataformas digitales en Brasil. En 2024 hubo un intento del gobierno federal de proponer un Proyecto de Ley (PLP 12/2024) modificando la legislación laboral para regular los derechos de conductores de aplicaciones de transporte. Este proyecto, resultado de un proceso previo de negociaciones tripartitas entre el gobierno, las empresas y representantes de trabajadores, fue enviado al Congreso en febrero de ese año y buscaba fortalecer derechos como el salario mínimo, la negociación colectiva, las cotizaciones a la seguridad social por parte de las empresas y las licencias de maternidad. Las aplicaciones de reparto no se incluyeron en el proyecto producto de una falta de consenso ante la cuestión de subordinación en dicho sector. En 2025, fue presentado el Proyecto de Ley 5547/2025 que busca la creación del Estatuto Nacional del Trabajador de Aplicaciones y de la Economía Digital (ENTAED), con disposiciones sobre transparencia algorítmica, protección de datos personales, seguridad y protección social de las personas trabajadoras de plataformas digitales. A diferencia de la tendencia legislativa en el país orientada a regular plataformas de reparto de domicilios y transporte en específico, este Proyecto de Ley incluye una visión amplia de la economía de plataformas que brindaría mayores garantías para este sector.

50. Entre 2019 y enero de 2026 se han presentado 7 Proyectos de Ley para regular el trabajo por plataformas digitales en Costa Rica. Continúan en trámite 4 proyectos enfocados en garantizar derechos laborales para los sectores de reparto de domicilios y transporte privado. En 2024 se presentó un Proyecto de Ley (Expediente N.º 24.500) que busca reformar el código de trabajo para incluir la existencia de un contrato individual de trabajo para las personas prestadoras de servicios de reparto mediante plataformas digitales.

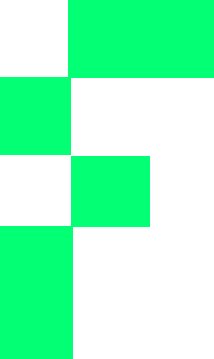
51. Entre 2021 y 2024, el Parlamento ecuatoriano discutió alrededor de 3 propuestas legislativas para proteger a las personas trabajadoras de plataformas digitales. La primera iniciativa reconocía la relación de dependencia e integraba el sector al sistema de seguridad social. En 2022 se presentó una segunda propuesta, que regulaba jornadas, condiciones laborales, contratos, domicilios fiscales y transparencia algorítmica. La Comisión del Derecho al Trabajo, dependiente de la Asamblea Nacional de Ecuador, analizó ambas iniciativas junto con otras propuestas sobre venta directa y trabajo autónomo, proponiendo su unificación y recomendando finalmente concentrarse en la regulación específica del trabajo en plataformas. El proyecto de ley unificado incluía aspectos clave como afiliación obligatoria al seguro social, provisión de equipos de protección y radicación de oficinas físicas, acceso a información transparente sobre algoritmos, protección frente a acoso, y mecanismos de solución de conflictos. Sin embargo, el proceso quedó estancado: aunque el proyecto alcanzó una segunda lectura, ni la asamblea transitoria (2023–2025) ni la actual (2025–2029) lo incluyeron en agenda.

52. En 2025, la Dirección de Participación Ciudadana de Panamá presentó un Proyecto de Ley para crear un registro de personas que trabajan en aplicaciones de repartos a domicilio. Dicho registro estaría bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y busca garantizar la protección laboral y la fiscalización tributaria.

53. Entre 2019 y enero de 2026 se han presentado cerca de 7 Proyectos de Ley para regular el trabajo por plataformas digitales en Paraguay. Estos se han enfocado en los sectores de reparto de domicilios y transporte privado. En 2025, la Cámara de Senadores presentó un Proyecto de Ley (Expediente: S-2503076) que busca construir un entorno seguro y uniforme para estos trabajos a nivel nacional. El Proyecto introduce disposiciones sobre la transparencia en el uso de datos personales, el establecimiento de un registro obligatorio para las personas trabajadoras de plataformas digitales, la prohibición de discriminación y la creación de mecanismos de reclamación.

54. En Perú, se han presentado cerca de 5 Proyectos de Ley para regular el trabajo por plataformas digitales. Como tendencia, los proyectos se han centrado en garantizar la seguridad de las personas usuarias de plataformas por ejemplo reclasificando a las empresas de transporte como empresas de servicio público de taxis, exigencia de licencias específicas y otros requisitos propios del transporte público tradicional. En 2019 el Congreso presentó un Proyecto de Ley para regular el trabajo por plataformas desde una perspectiva del empleo digno, incluyendo disposiciones como el derecho a un contrato de trabajo, seguridad laboral y social, transparencia y acceso a la información, derecho a la sindicalización, entre otras. Este se encuentra en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social hasta la enero de 2026.

55. En 2025, el Senado de República Dominicana presentó un Proyecto de Ley (00882-2025-PLO-SE) que busca regular el trabajo en plataformas digitales de transporte en específico. La iniciativa será estudiada por una Comisión Especial que contemplará la creación de una ley específica al margen del nuevo Código de Trabajo propuesto por el Poder Ejecutivo en el mismo año.



Legislación para regular el trabajo por plataformas (basado en localización) en América Latina y el Caribe				
País	Existen PLs a la fecha	#	Existen Leyes a la fecha	Título
Chile	N/A	N/A	Si	Ley 21431 modifica el código del trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.
Colombia	N/A	N/A	Si	Ley 466 DE 2025 por medio de la cual se modifica, parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
México	N/A	N/A	Si	DECRETO por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales.
Uruguay	N/A	N/A	Si	Ley 20.396 que establece niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras.
Argentina	Sí	28	No	N/A
Bolivia	Sí	1* (*Archivado)	No	N/A
Brasil	Sí	35	No	N/A
Costa Rica	Sí	7	No	N/A
Cuba	No	N/A	No	N/A
Ecuador	Sí	3	No	N/A
El Salvador	No	N/A	No	N/A
Nicaragua	No	N/A	No	N/A
Honduras	No	N/A	No	N/A
Panamá	Sí	1	No	N/A
Paraguay	Sí	7	No	N/A
Perú	Sí	5	No	N/A
República Dominicana	Sí	1	No	N/A
Venezuela	No	N/A	No	N/A

Chile

En 2022, la aprobación de la Ley N.º 21.431 convirtió a Chile en el primer país de América Latina en introducir una regulación específica del trabajo mediado por plataformas digitales. Antes de la ley, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social había sostenido que la determinación del carácter laboral de estos vínculos debía resolverse caso a caso por los tribunales, lo que dio lugar a una creciente litigiosidad en torno a su calificación jurídica, tanto en sede administrativa como judicial. En ese contexto, diversas sentencias comenzaron a reconocer la existencia de subordinación y dependencia en actividades laborales mediadas por plataformas digitales, configurando el escenario que impulsó la iniciativa legislativa⁵⁶.

El debate legislativo se extendió por más de dos años⁵⁷, contando con la incidencia, entre otros, de la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CUT). El resultado fue el establecimiento de un régimen jurídico que incorpora el trabajo en plataformas dentro del derecho laboral, pero mantiene una distinción binaria entre personas trabajadoras dependientes e independientes, basada en los criterios tradicionales ya existentes en el Código del Trabajo local, relacionados especialmente con la subordinación. Se estableció el plazo de tres años para la adecuación a la ley para aquellas empresas cuyas personas trabajadoras en Chile representaran menos del 15% de su fuerza laboral total⁵⁸ -una previsión especialmente relevante dada la alta presencia de plataformas de carácter transnacional-. Para el resto de las empresas, el plazo para adecuación a la ley fue de seis meses.

La Ley 21.431 incorpora un nuevo capítulo al Código del Trabajo denominado “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios”. Ahí se establece un conjunto de garantías comunes y diferenciadas de acuerdo con las categorías de personas trabajadoras dependientes e independientes. Mientras medidas relacionadas a materias como remuneración, contenido y terminación de los contratos de trabajo, protección frente a riesgos laborales y otros derechos como

56. GARCÍA, J. L.; SIMONET, R. A. 2022. Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley nro. 21.431. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126>

57. El proyecto que originó la Ley N.º 21.431 fue iniciado en moción de los Senadores Manuel José Ossandón Irrázabal, Carolina Goic Boroevic, Juan Pablo Letelier Morel y David Sandoval Plaza en 13 de mayo de 2020.

58. CHILE. Ley N.º 21.431, Disposiciones transitorias, Artículo segundo.

protección a la maternidad, dependen de la relación contractual establecida, las reglas relativas a la protección de datos personales y a la gestión y transparencia algorítmica son aplicables a todas las categorías de trabajo.

La ley reconoce que tanto personas trabajadoras dependientes como independientes están sujetas a “sistema[s] informático[s] de tecnología ejecutable[s] en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos⁵⁹”, apuntando a que son esos sistemas los “que permite[n] que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico”⁶⁰, circunscribiendo así el ámbito de aplicación al trabajo basado en la localización.

En este sentido, establece que “los datos del trabajador o la trabajadora son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la empresa de plataforma digital de servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta”⁶¹. Adicionalmente, reconoce el derecho de acceso a los datos personales que las plataformas mantienen sobre la persona trabajadora, particularmente aquellos relacionados con su calificación que impacten en el desempeño de su trabajo⁶².

Otro elemento relevante de la normativa es la prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. La ley chilena dispone que las plataformas deben respetar los principios de igualdad y no discriminación en el diseño e implementación de algoritmos, incluyendo aquellos que inciden en la asignación de tareas, incentivos, ingresos o sanciones. Asimismo, también reconoce como “discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores”⁶³. Este tipo de medidas busca impedir exclusiones o preferencias basadas en factores ajenos a la capacidad o idoneidad de las personas trabajadoras para realizar las labores, como su calificación o nivel en la plataforma, e incluso su afiliación sindical, opinión política, nacionalidad, entre otras. En este sentido, establece que “la empresa de plataforma digital de servicios deberá informar a sus trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de dar cumplimiento a esta norma”⁶⁴.

La ley también reconoce el derecho a la desconexión, especialmente para personas trabajadoras independientes, estableciendo el “tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas”⁶⁵ y prohibiendo sanciones basadas en la no aceptación de servicios o en la decisión de no conectarse en determinados períodos. Esta garantía busca mitigar formas de control algorítmico indirecto que, en la práctica, pueden forzar disponibilidades permanentes.

59. CHILE. Ley N.º 21.431, Artículo 152 quáter Q, a.

60. Ibid.

61. CHILE. Ley N.º 21.431, Artículo 152 quinquies D.

62. Ibid.

63. CHILE. Ley N.º 21.431, Artículo 152 quinquies E.

64. Ibid.

65. CHILE. Ley N.º 21.431, Artículo 152 quáter Z.

Para efectos de fiscalización, la normativa prevé un mecanismo de transparencia algorítmica que garantiza a las autoridades competentes la posibilidad de requerir acceso a explicaciones suficientes sobre el funcionamiento de los algoritmos utilizados por las plataformas, incluyendo los datos con los que operan y los factores relevantes para la toma de decisiones. Sin embargo, no se establece un derecho equivalente y permanente de acceso para las personas trabajadoras⁶⁶.

Pese a esos avances, la regulación chilena presenta vacíos estructurales que plantean desafíos. El primero de ellos se relaciona con la distinción entre los regímenes laborales dependiente e independiente. La ley no desarrolla criterios específicos para identificar subordinación en relaciones mediadas por plataformas digitales, remitiendo a la distinción tradicional del Código del Trabajo. En la práctica, esto deja un margen considerable para que las empresas clasifiquen unilateralmente a las personas trabajadoras como independientes, trasladando a éstas la carga de litigar para obtener reconocimiento de derechos plenos.⁶⁷

Un segundo vacío se vincula con la transparencia algorítmica. Si bien la ley establece ciertos deberes de información y contempla la posibilidad de acceso a los códigos por parte de autoridades, no reconoce un derecho efectivo de las personas trabajadoras ni de sus organizaciones de representación a acceder y por tanto comprender el funcionamiento de los sistemas automatizados que estructuran su trabajo. Esta omisión a su vez limita el ejercicio efectivo de la negociación colectiva y restringe las posibilidades de acción sindical. A diferencia de experiencias similares anteriores, como la Ley Rider española, no se garantiza el acceso colectivo a información algorítmica.

En materia de protección de datos personales, la ley establece principios generales aplicables al tratamiento de información de las personas trabajadoras, pero no articula de forma expresa su aplicación con el régimen general de protección de datos vigente en Chile. Cabe observar que al momento de su aprobación, estaba vigente la Ley N.º 19.628, de 1999, ya entonces reconocida como un marco normativo desactualizado frente a los estándares contemporáneos de protección de datos. Sin embargo, la ausencia de referencia directa a un marco de protección de datos adquiere una relevancia particular a la luz de la aprobación posterior de la nueva Ley General de Protección de Datos Personales en 2024 (cuya vigencia tiene inicio programado para 2026)⁶⁸, que introduce un enfoque integral basado en derechos, refuerza las obligaciones de los responsables del tratamiento y crea una autoridad administrativa especializada de protección de datos. Dado el uso intensivo de datos personales en el trabajo por plataformas, la articulación futura entre ambos regímenes normativos será clave para definir estándares aplicables, competencias institucionales y mecanismos efectivos de tutela frente a decisiones automatizadas y prácticas de gestión algorítmica.

66. CHILE. Ley N.º 21.431, Artículo 152 quinquies D.

67. GARCÍA, J. L.; SIMONET, R. A. 2022. Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley nro. 21.431. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126>

68. <https://www.derechosdigitales.org/recursos/2024-el-ano-en-que-la-proteccion-de-datos-nos-recordo-su-lado-politico/>

México

Dos años después de Chile, México fue el segundo país latinoamericano en aprobar una reforma a la Ley Federal del Trabajo para incorporar a ésta un capítulo específico sobre el trabajo en plataformas digitales. **El texto legal, fue aprobado por el “Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales”**, publicado el 24 de diciembre de 2024; estableciendo un período de *vacatio legis* de 180 días⁶⁹, con entrada en vigor ocurrida en junio de 2025.

Desde al menos 2018, distintos grupos parlamentarios habían presentado iniciativas para regular a este sector, sin lograr consensos legislativos hasta la presentación de una iniciativa presidencial en octubre de 2024⁷⁰. El proceso de discusión del texto legal estuvo marcado por campañas de desinformación impulsadas por las empresas de plataformas, dirigidas especialmente a las personas trabajadoras, asociando el reconocimiento de derechos laborales con la pérdida de autonomía y flexibilidad, lo que generó resistencias internas en el propio sector de trabajadores⁷¹.

Las nuevas disposiciones agregadas a la Ley Federal del Trabajo se aplican a “relación[es] laboral[es] subordinada[s] que consiste[n] en el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora”⁷². La definición y su referencia a la presencia física delimitan la aplicación de la ley a las aplicaciones de trabajo basado en la localización.

Uno de los elementos centrales de la reforma legal mexicana es el reconocimiento expreso de la relación laboral en el trabajo en plataformas digitales. La ley establece una clasificación dual basada en el nivel de ingresos: serán consideradas personas trabajadoras subordinadas aquellas que generen ingresos netos mensuales equivalentes al menos a un salario mínimo mensual de la Ciudad de México, mientras que quienes no alcancen dicho umbral serán calificadas como trabajadoras independientes, aunque con acceso parcial a derechos laborales durante el tiempo efectivamente trabajado⁷³.

69. MÉXICO. Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales, Transitorios, Primero.

70. RAMÍREZ, M. A. M. 2025. Trabajo en plataformas digitales. Su regulación en México. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/91771>

71. R3D. La reforma laboral para trabajadores de plataformas digitales es un gran avance, pero debe garantizar la protección de datos y la transparencia algorítmica. 2024. <https://r3d.mx/2024/12/10/la-reforma-laboral-para-trabajadores-de-plataformas-digitales-es-gran-avance-pero-debe-garantizar-la-proteccion-de-datos-y-la-transparencia-algoritmica/>

72. MÉXICO. Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales, Artículo 291-A.

73. MÉXICO. Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales, Artículo 291-C.

La reforma introduce además avances en transparencia algorítmica y derecho a la información, siendo aplicables a ambas categorías de trabajo. Se obligan a las plataformas a “elaborar un documento de política de gestión algorítmica del trabajo que informe a las personas trabajadoras, utilizando un lenguaje sencillo y claro, y evitando el uso de frases inexactas, ambiguas o vagas, los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones que puedan afectar la relación laboral”⁷⁴, como la asignación de tareas, la evaluación del desempeño, los incentivos, penalizaciones y las consecuencias del cumplimiento o incumplimiento de instrucciones. Este documento debe ser comunicado al inicio de la relación laboral y actualizado cuando se produzcan cambios, los cuales deben ser informados y aceptados por la persona trabajadora.

Asimismo, la normativa reconoce el derecho a la revisión humana de decisiones que afecten significativamente las condiciones de trabajo, como la restricción, suspensión o cancelación del acceso a la plataforma. En estos casos, las decisiones no pueden ser gestionadas exclusivamente por sistemas automatizados, sino que deben contar con intervención humana y con mecanismos de explicación y reclamación⁷⁵. Se establece, además, que “el algoritmo deberá ser razonable en sus requisitos y elementos, atendiendo a las condiciones objetivas del trabajo y no poner en riesgo la salud e integridad del trabajador, ni ser factor de discriminación en su contra”⁷⁶. Esta medida permite evaluar y cuestionar mecanismos algorítmicos que, por diseño, presionan a las personas trabajadoras para cumplir con tiempos de entrega desproporcionados, exponiéndolas a rutas riesgosas y excesos de velocidad, además de estimular jornadas excesivas.

En cuanto a protección de datos personales, el decreto impone a las plataformas la obligación de implementar mecanismos que garanticen la seguridad de la información y el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición y portabilidad (ARCO), remitiendo a la “legislación general aplicable”⁷⁷. Si bien no se alude expresamente a la ley de protección de datos mexicana, esta remisión apunta a un horizonte positivo desde el punto de vista de seguridad jurídica e integración normativa y de políticas públicas.

En este mismo ámbito, se establece que parte del rol de deberes de las personas trabajadoras de plataforma es “atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso”⁷⁸. Esta previsión retoma una lógica ya presente en la regulación mexicana del teletrabajo de 2021⁷⁹, orientada a la protección de los datos de clientes a los que acceden las personas trabajadoras en el marco de la prestación del servicio, y se alinea con prácticas contractuales extendidas en el sector, donde

74. MÉXICO. Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales, Artículo 291-J.

75. MÉXICO. Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales, Artículo 291-P.

76. MÉXICO. Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales, Artículo 291-J.

77. MÉXICO. Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales, Artículo 291-K, IV.

78. MÉXICO. Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales, Artículo 291-L, VI.

79. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref33_11ene21.pdf

las plataformas imponen cláusulas de confidencialidad sobre información de personas usuarias. Vale apuntar que esta previsión resulta singular en el marco del derecho laboral, en la medida en que introduce obligaciones específicas a cargo de las personas trabajadoras en un ámbito que suele estructurarse, primordialmente, a partir de deberes de los empleadores y de derechos de las personas trabajadoras.

El decreto además establece que las empresas de plataformas digitales deberán observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de discriminación, violencia laboral, violencia sexual, acoso u hostigamiento con motivo de su trabajo, y que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar⁸⁰.

A pesar de esos avances, la reforma mexicana presenta algunos desafíos. Uno de los principales problemas identificados es la limitación estructural del concepto de tiempo de trabajo, que invisibiliza los tiempos de espera, conexión y disponibilidad, a pesar de su centralidad en el modelo de negocio de las plataformas. Eso se deriva de la definición del trabajo en plataformas digitales como “primordialmente flexible y discontinuo, por lo que se entenderá que existe relación laboral durante el tiempo efectivamente laborado por la persona trabajadora de plataforma digital”⁸¹. Este enfoque ha sido cuestionado desde una perspectiva de derechos humanos y de trabajo decente, ya que puede perpetuar formas de subremuneración y trasladar riesgos económicos a las personas trabajadoras⁸².

En materia de gestión algorítmica, si bien la ley exige transparencia y documentación, no establece mecanismos claros de auditoría independiente, fiscalización técnica ni estándares mínimos de explicabilidad, lo que dificulta el control efectivo de sesgos, errores o prácticas discriminatorias. Organizaciones de la sociedad civil han advertido que la ausencia de obligaciones más robustas puede limitar la eficacia real del derecho a la información y a la revisión humana, especialmente frente a sistemas opacos y altamente complejos⁸³.

80. MÉXICO. Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales, Artículo 291-R.

81. MÉXICO. Decreto por el que se Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Plataformas Digitales, Artículo 291-D.

82. RAMÍREZ, M. A. M. 2025. Trabajo en plataformas digitales. Su regulación en México. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/cradtss/es/article/view/5884>

83. R3D. La reforma laboral para trabajadores de plataformas digitales es un gran avance, pero debe garantizar la protección de datos y la transparencia algorítmica. 2024. <https://r3d.mx/2024/12/10/la-reforma-laboral-para-trabajadores-de-plataformas-digitales-es-gran-avance-pero-debe-garantizar-la-proteccion-de-datos-y-la-transparencia-algoritmica/>

Uruguay

En febrero de 2025, Uruguay aprobó la Ley N.º 20.396, que “tiene como objeto establecer niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras”⁸⁴ y “es aplicable a todo trabajador que desarrolle tareas mediante plataformas digitales que facilitan servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros, independientemente de la calificación jurídica de la relación que entablen con las empresas titulares de tales plataformas (relación de trabajo dependiente o autónoma)”⁸⁵.

A diferencia de las leyes previamente aprobadas en América Latina, la Ley N.º 20.396 adopta la forma de una norma autónoma, que no modifica ni incorpora disposiciones en los códigos laborales preexistentes, sino que establece un régimen específico. Dicho régimen admite que la relación pueda configurarse tanto como trabajo dependiente como trabajo independiente, en función de las características concretas del vínculo.

No obstante, uno de los aspectos más controvertidos de esta opción regulatoria es que, tal como el modelo chileno, la ley deja en manos de las partes la determinación del tipo de vínculo laboral, sin establecer criterios sustantivos ni proporcionar herramientas interpretativas claras para su calificación, pese a la reconocida asimetría estructural de la relación entre plataformas y personas trabajadoras. Este abordaje resulta especialmente problemático si se considera que, en Uruguay, la jurisprudencia predominante previa a la aprobación de la ley ha reconocido de manera consistente el reconocimiento de la existencia de una relación laboral entre las personas trabajadoras y las plataformas digitales⁸⁶.

Sin perjuicio de ello, la ley introduce un conjunto de garantías relevantes para las personas trabajadoras en materias directamente relacionadas a los derechos digitales, como la gestión algorítmica. En este sentido, quedan obligadas las empresas a “respetar, en la implementación de los algoritmos, el principio de igualdad y el de no discriminación”⁸⁷.

Seguidamente, la ley impone a las empresas titulares de plataformas digitales la obligación de informar a las personas trabajadoras sobre la existencia y el funcionamiento de “sistemas de seguimiento automatizados que se utilicen para controlar, supervisar o evaluar el desempeño de los trabajadores de la plataforma”⁸⁸, así como de “sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilicen para tomar o respaldar decisiones que afecten a las condiciones de trabajo de los trabajadores de la plataforma, en particular, el acceso a las asignaciones de labor, los ingresos, la seguridad y la salud en el trabajo, el tiempo de trabajo,

84. URUGUAY. Ley N.º 20.396, Artículo 1.

85. URUGUAY. Ley N.º 20.396, Artículo 3.

86. RAMOS, J. P. Trabajo en Plataformas Digitales en Uruguay: Retos y Oportunidades para la Negociación Colectiva. 2024. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/08/perrone_noticias_cielo_n8_2024.pdf

87. URUGUAY. Ley N.º 20.396, Artículo 4.

88. URUGUAY. Ley N.º 20.396, Artículo 4, A.

la promoción y el estado contractuales, y la restricción, la suspensión o la cancelación de la cuenta”⁸⁹.

Asimismo, la normativa reconoce expresamente el derecho a obtener una explicación respecto de cualquier decisión adoptada o respaldada por sistemas automatizados que tenga un impacto significativo en la relación de trabajo. Este derecho se acompaña de la obligación de las plataformas de proporcionar acceso a “una persona de contacto designada por la plataforma digital para discutir y aclarar los hechos, circunstancias y razones que han llevado a la decisión”⁹⁰.

La ley también otorga a las empresas de plataformas digitales los deberes de “evaluar los riesgos de los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores, en particular en lo que respecta a los posibles riesgos de accidentes laborales, psicosociales y ergonómicos”⁹¹, “evaluar si las salvaguardias de esos sistemas son apropiadas para los riesgos identificados”⁹² e “introducir las medidas preventivas y de protección adecuadas”⁹³.

Un aspecto particular es el reconocimiento del concepto de “reputación digital”, definido como “capital privado y portable del trabajador”⁹⁴. En su única disposición relacionada a la protección de datos, la ley establece que los datos asociados a la reputación, incluidas evaluaciones y calificaciones, pertenecen a la persona trabajadora, quien tiene derecho a acceder a ellos durante la vigencia del vínculo y hasta un año después de su finalización. Esta previsión resulta especialmente relevante en un entorno donde las métricas reputacionales condicionan el acceso al trabajo y los ingresos futuros, y dialoga con estándares de protección de datos y dignidad en el trabajo.

Asimismo, la normativa reconoce de forma expresa el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, incluyendo a las personas trabajadoras autónomas, en línea con los Convenios N.º 87 y 98 de la OIT y con interpretaciones recientes de los órganos de control internacional.

A pesar de los avances señalados, la Ley 20.396 presenta tensiones estructurales y desafíos relevantes para su implementación efectiva, incluso en cuanto al derecho de organización sindical. Si bien la ley reconoce este derecho para personas trabajadoras autónomas, introduce limitaciones en cuanto al alcance subjetivo de los acuerdos, restringiendo sus efectos a las personas firmantes o afiliadas⁹⁵.

89. URUGUAY. Ley N.º 20.396, Artículo 4, B.

90. URUGUAY. Ley N.º 20.396, Artículo 7.

91. URUGUAY. Ley N.º 20.396, Artículo 10, A.

92. URUGUAY. Ley N.º 20.396, Artículo 10, B.

93. URUGUAY. Ley N.º 20.396, Artículo 10, C.

94. URUGUAY. Ley N.º 20.396, Artículo 8.

95. RAMOS, J. P. Trabajo en Plataformas Digitales en Uruguay: Retos y Oportunidades para la Negociación Colectiva. 2024. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/08/perrone_noticias_cielo_n8_2024.pdf

Otro desafío crucial se vincula con la centralidad de la autonomía de la voluntad en la determinación del tipo de vínculo laboral. Al permitir que la calificación como trabajo dependiente o autónomo dependa, en gran medida, del acuerdo entre las partes, la ley corre el riesgo de reproducir situaciones de falsa autonomía, especialmente en un contexto de fuerte asimetría de poder entre plataformas y personas trabajadoras⁹⁶.

Desde la perspectiva de la protección de datos personales, el modelo uruguayo no incluye medidas específicas para el contexto del trabajo en plataformas y tampoco hace mención expresa al régimen general de protección de datos. En Uruguay, la protección de datos personales se encuentra regulada principalmente por la Ley N.º 18.331 de 2008, que reconoce este derecho como un derecho fundamental y establece obligaciones generales para el tratamiento de datos personales, bajo la supervisión de la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales.

Finalmente, varios aspectos clave de la Ley N.º 20.396 fueron remitidos a reglamentación posterior, en particular aquellos vinculados a las condiciones operativas de fiscalización, la provisión de herramientas de trabajo y la definición de servicios de bienestar. En julio de 2025, el Poder Ejecutivo dictó el Decreto N.º 145/2025⁹⁷, que reglamenta parcialmente la ley y desarrolla, entre otros aspectos, algunas precisiones relativas a los mecanismos de pago y a los límites de horas de trabajo, tanto para los vínculos laborales dependientes como para los independientes. Sin embargo, persisten dudas sobre puntos clave de la legislación y su aplicación práctica, como los criterios operativos de fiscalización algorítmica, las condiciones de acceso y uso de los datos recolectados por las plataformas y el desarrollo de mecanismos específicos de tutela frente a decisiones automatizadas.

Colombia

En junio de 2025, Colombia aprobó la Ley 2466, que introduce **una reforma laboral amplia que incorpora al Código Sustantivo del Trabajo, entre otras materias, disposiciones específicas sobre el trabajo en plataformas digitales, circunscritas al sector de servicios de reparto**. Esta decisión de acotamiento normativo a un sector económico específico se explica, en parte, por el peso estructural de las plataformas de reparto en el mercado laboral colombiano, y en particular por la centralidad de Rappi, empresa fundada en Colombia y convertida en un actor dominante a nivel regional.

Al igual que en otros países de la región, el período previo a la reforma estuvo marcado por una combinación de alta informalidad, ausencia de regulación específica y múltiples controversias judiciales y administrativas en torno a la calificación jurídica del vínculo laboral, la cobertura de seguridad social y la

96. Ibid.

97. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/145-2025>

gestión algorítmica del trabajo. No obstante, en el caso colombiano, estas tensiones adquirieron una visibilidad particular en un contexto en el que la principal plataforma del sector tenía su origen y principal centro de operaciones en el país.

El proceso de aprobación de la reforma fue precedido por años de organización sindical y lucha colectiva de las personas trabajadoras de plataformas de reparto. En particular, la reforma laboral es el resultado de un proceso participativo sostenido, que incluyó mesas informales de negociación entre el gobierno, las empresas agrupadas en el gremio Alianza In, los sindicatos de personas trabajadoras de plataformas (Unidapp y Asdiapp), así como la academia y organizaciones de la sociedad civil⁹⁸.

La ley colombiana reconoce la figura de la persona trabajadora digital en servicios de reparto, definiendo que estas personas pueden encontrarse vinculadas a las plataformas tanto mediante una relación laboral dependiente y subordinada como a través de una relación independiente y autónoma, según las características concretas del vínculo. En este punto, la ley reafirma expresamente la vigencia del principio de primacía de la realidad, habilitando la impugnación de situaciones de falsa autonomía cuando los hechos demuestren la existencia de subordinación⁹⁹. A las personas trabajadoras autónomas, son garantizados algunos derechos, como el derecho al descanso¹⁰⁰.

Así, al igual que en el caso de Chile y Uruguay, la ley colombiana deja un margen cuestionable para que las partes definan la naturaleza del vínculo laboral, incluso sugiriendo que sea la propia plataforma la encargada de informar a la persona trabajadora el tipo de contrato aplicable. Esta disposición perpetúa la ficción de autonomía de las personas trabajadoras y profundiza las asimetrías de poder frente a las empresas de plataformas.

En materia de gestión algorítmica, la reforma introduce un conjunto de disposiciones relevantes que obligan a las plataformas a informar a todas las personas trabajadoras sobre “los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto”¹⁰¹ y “los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto”¹⁰².

98. MANTILLA-LEÓN. L. 2025. La reforma laboral de Colombia y el trabajo por plataformas digitales: ecos de luchas previas y desafíos que persisten. <https://www.derechosdigitales.org/recursos/la-reforma-laboral-de-colombia-y-el-trabajo-por-plataformas-digitales-ecos-de-luchas-previas-y-desafios-que-persisten/>

99. COLOMBIA. Ley 2466, Artículo 25.

100. Ibid

101. COLOMBIA. Ley 2466, Artículo 29, a.

102. COLOMBIA. Ley 2466, Artículo 29, b.

La información debe presentarse en un documento claro y comprensible, y las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar una “revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio”¹⁰³. Las empresas también pasan a tener el deber de supervisar y evaluar “periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones”¹⁰⁴.

En materia de protección de datos personales, la ley establece que las empresas de plataformas digitales solo podrán tratar los datos de las personas trabajadoras para las finalidades previamente autorizadas, exigiendo que dicha autorización sea presentada de forma concisa, transparente y comprensible¹⁰⁵. Además, impone a las plataformas la obligación de crear un “mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar a la persona trabajadora en servicios de reparto, identificando la modalidad de vinculación bajo la cual prestan servicios y el registro de términos y condiciones”¹⁰⁶. Esta identificación resulta relevante en la medida en que establece el marco bajo el cual se desarrolla la relación laboral y, en consecuencia, determina el reclamo de los derechos correspondientes según la modalidad establecida, ya sea como trabajo dependiente o independiente. Sin embargo, dado que la norma no precisa qué datos serán utilizados para esa verificación, se abren interrogantes sobre el funcionamiento de ese mecanismo y la protección de la información recolectada.

En cuanto al principio de no discriminación, si bien la erradicación de toda forma de discriminación y violencia en el lugar de trabajo se consagra como un principio general de la reforma (no específico al trabajo por plataformas digitales)¹⁰⁷, y se incorpora un capítulo específico sobre medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo¹⁰⁸, las disposiciones aplicables a las plataformas digitales de reparto se centran principalmente en la prohibición de discriminación directa¹⁰⁹, esto es, aquellas prácticas que establecen tratos diferenciados explícitos o decisiones desfavorables fundadas en motivos prohibidos o injustos. No obstante, el texto legal no aborda de manera expresa la discriminación algorítmica, ni establece obligaciones específicas orientadas a prevenir o detectar sesgos derivados de sistemas automatizados de toma de decisiones, lo que deja un área relevante de indeterminación en un contexto de gestión intensiva del trabajo mediada por algoritmos.

Pese a los avances señalados, la regulación colombiana presenta límites estructurales que condicionan su alcance. El primero de ellos es el carácter sectorial y restringido de la normativa, circunscrita exclusivamente a los servicios

103. COLOMBIA. Ley 2466, Artículo 30.

104. Ibid.

105. COLOMBIA. Ley 2466, Artículo 29.

106. COLOMBIA. Ley 2466, Artículo 26.

107. COLOMBIA. Ley 2466, Artículo 4°.

108. COLOMBIA. Ley 2466, Capítulo III.

109. COLOMBIA. Ley 2466, Artículo 30: “(...) Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo”.

de reparto, lo que deja fuera a otras modalidades relevantes de trabajo en plataformas digitales y fragmenta el abordaje regulatorio¹¹⁰.

En materia de gestión algorítmica, si bien la ley establece obligaciones de información y reconoce el derecho a la revisión humana, no define estándares técnicos mínimos ni mecanismos de auditoría independiente, lo que puede dificultar la verificación efectiva de prácticas discriminatorias, sesgos algorítmicos o formas de control indirecto del trabajo. La efectividad de estas garantías queda dependiente en gran medida de su desarrollo reglamentario y de la capacidad institucional para fiscalizar sistemas altamente complejos¹¹¹.

Otro desafío relevante se vincula con la implementación del sistema de registro obligatorio de plataformas ante el Ministerio del Trabajo, concebido como una herramienta clave para la fiscalización y el diseño de políticas públicas. Si bien este mecanismo puede mejorar la disponibilidad de información sobre el sector, su impacto efectivo dependerá no solo de la calidad, completitud y veracidad de los datos reportados, sino también de su adecuada integración con las funciones de inspección laboral.

A ello se suma la necesidad de establecer salvaguardas claras en materia de seguridad de la información, control de accesos y uso de los datos, a fin de evitar riesgos de utilización indebida o de configuración de mecanismos de vigilancia intensiva sobre las personas trabajadoras. Este desafío se ve acentuado por el hecho de que la ley desarrolla de manera muy limitada las garantías de protección de datos personales y no establece una articulación explícita con el régimen general vigente en la materia, dejando sin resolver aspectos centrales relativos a la finalidad, conservación y circulación de la información recolectada en el marco del registro.

El texto incluye finalmente una disposición sobre su reglamentación y entrada en vigencia, estableciendo que las medidas comenzarán a regir 12 meses después de la mencionada reglamentación. Dado que dicha reglamentación aún no ha sido emitida, los principales alcances de la reforma vinculados al trabajo en plataformas quedan postergados, lo cual mantiene a las personas trabajadoras en una situación de desprotección.

110. MANTILLA-LEÓN. L. 2025. La reforma laboral de Colombia y el trabajo por plataformas digitales: ecos de luchas previas y desafíos que persisten. <https://www.derechosdigitales.org/recursos/la-reforma-laboral-de-colombia-y-el-trabajo-por-plataformas-digitales-ecos-de-luchas-previas-y-desafios-que-persisten/>

111. Ibid.



4

Tendencias regionales

Tendencias regionales

A partir del análisis de las leyes sobre trabajo mediado por plataformas digitales aprobadas en Chile, México, Uruguay y Colombia, esta sección identifica y examina un conjunto de tendencias regulatorias regionales que emergen de manera transversal en los distintos marcos normativos. El objetivo es reconstruir patrones comunes, convergencias y tensiones estructurales en la forma en que los Estados han intentado responder a los desafíos que plantea el trabajo en plataformas digitales.

En particular, el análisis se organiza en torno a cuatro grandes tendencias: (1) el reconocimiento de un vínculo laboral y sus limitaciones; (2) el reconocimiento de derechos de las personas trabajadoras de plataformas en el entorno digital; (3) el abordaje de la interseccionalidad y la discriminación, especialmente en contextos de gestión algorítmica; y (4) las implicaciones y desafíos en la implementación de las medidas adoptadas.

1. Reconocimiento del vínculo laboral y sus limitaciones

Las regulaciones latinoamericanas sobre trabajo en plataformas digitales analizadas en este estudio comparten una característica transversal: reconocen, de manera implícita o explícita, la centralidad de las empresas de plataformas en la organización del trabajo, pero lo hacen sin desarmar las asimetrías estructurales que atraviesan estas relaciones. Eso se refleja en particular, en la conformación de un modelo contractual en el que las empresas determinan la forma de contratación y, con eso, las garantías a las que accederán las trabajadoras.

El avance central radica en el reconocimiento de un vínculo de trabajo, lo que implica obligaciones concretas para las empresas empleadoras y desmonta la noción de que las trabajadoras de plataformas serían en realidad emprendedoras independientes. Este reconocimiento se alinea con múltiples decisiones judiciales que ya identificaban un vínculo laboral en este ámbito. Sin embargo, el diseño normativo adoptado en la mayoría de los países mantiene una estructura que no ofrece margen de negociación real frente a las empresas en lo relacionado a la forma de contratación. Como resultado, tiende a naturalizar un esquema de poder y opacidad que continúa trasladando parte de los riesgos y cargas laborales a las personas trabajadoras.

Es decir, las normas introducen pisos mínimos de protección y reconocen nuevos derechos, pero lo hacen sin alterar de manera sustantiva la arquitectura del modelo de negocio de las plataformas. El resultado es que **no se logra revertir estructuralmente las dinámicas de precarización que afectan a las personas trabajadoras en el sector**. Esta tensión atraviesa de forma consistente las distintas regulaciones nacionales.

En la mayoría de los marcos analizados (Chile, Uruguay y Colombia), la determinación de si la relación es dependiente o independiente (o autónoma) se presenta como el resultado de un acuerdo entre “las partes”, o como una evaluación caso a caso basada en criterios tradicionales del derecho laboral. Este enfoque omite reconocer de manera expresa las asimetrías de poder, información y capacidad de negociación que caracterizan el trabajo mediado por plataformas digitales.

Si bien algunas normas incorporan salvaguardas, como el caso de la colombiana donde se apunta al principio de primacía de la realidad, en la práctica el diseño normativo deja un amplio margen para que las plataformas encuadren unilateralmente -sin una posibilidad real de negociación- a las personas trabajadoras como independientes y con eso se excusen de ofrecerles garantías previstas para personas trabajadoras dependientes en las leyes laborales, como la seguridad social, licencia por maternidad, entre otras. La excepción parcial es el caso mexicano, que introduce un criterio objetivo basado en el nivel de ingresos. Sin embargo, incluso allí, la coexistencia de categorías y la definición restrictiva del tiempo de trabajo dificultan que la relación sea encuadrada como dependiente.

2. Reconocimiento de derechos

Un segundo eje de convergencia entre las regulaciones analizadas es el reconocimiento progresivo de derechos de las personas trabajadoras de plataformas digitales. Frente a un escenario previo caracterizado por la incertidumbre frente a las relaciones laborales establecidas, las leyes analizadas reconocen la existencia de una relación de trabajo e introducen garantías específicas en materias como transparencia algorítmica, protección de datos, revisión humana de decisiones automatizadas, descanso y libertad sindical. **Estos avances representan un quiebre relevante respecto del paradigma de autorregulación empresarial que predominó durante la expansión inicial de las plataformas en la región.**

A. TRANSPARENCIA Y EXPLICABILIDAD ALGORÍTMICA COMO DERECHOS EMERGENTES PARA EL ENTORNO DIGITAL

En este sentido, **un avance relevante es el reconocimiento del derecho a la información sobre el uso de sistemas automatizados en la gestión del trabajo en plataformas**. De manera general, las leyes analizadas establecen que las personas trabajadoras deben ser informadas sobre los criterios algorítmicos que

inciden en la asignación de tareas, la determinación de ingresos, la evaluación del desempeño o la imposición de sanciones. En algunos casos, como en México, esta obligación se concreta en la exigencia de documentos específicos de política de gestión algorítmica, redactados en lenguaje claro y accesible. En Uruguay, de manera similar, también se prevé la entrega de esta información en formato documental a las personas trabajadoras, así como a las autoridades laborales, cuando sea requerido.

Es fundamental observar de qué forma se dará la implementación e interpretación jurisprudencial de estas garantías a lo largo de los años, considerando que su alcance sigue siendo limitado. La transparencia exigida suele restringirse a descripciones generales de criterios y variables, sin asegurar niveles de explicabilidad que permitan comprender efectivamente el funcionamiento de los sistemas automatizados ni su impacto real en las condiciones de trabajo. En particular, ninguna de las legislaciones analizadas reconoce de forma explícita el derecho al código fuente -a diferencia de experiencias como la Ley Rider española que lo garantiza para representantes sindicales- y en algunos casos, como el de Uruguay, se excluye expresamente esa posibilidad. Si bien se reconocen derechos a recibir explicaciones sobre decisiones algorítmicas, la ausencia de mecanismos de auditoría independientes, dificulta la verificación de sesgos y errores, así como la comprensión de las prácticas sistemáticas de gestión.

B. SUPERVISIÓN Y REVISIÓN HUMANA DE DECISIONES AUTOMATIZADAS

Además de la previsión de transparencia algorítmica, **la mayoría de los marcos normativos analizados incorpora el derecho a solicitar revisión humana de decisiones automatizadas que afecten las condiciones de trabajo, como suspensiones, bloqueos o cancelaciones de cuentas.** Este reconocimiento resulta relevante en contextos de gestión algorítmica intensiva, en la medida en que introduce un contrapeso frente a decisiones adoptadas de forma exclusivamente automatizada. No obstante, este enfoque no es uniforme. La legislación chilena constituye un contraejemplo, ya que, si bien reconoce deberes de información algorítmica y mecanismos de fiscalización estatal, no incorpora de manera expresa el derecho a la supervisión o revisión humana de decisiones automatizadas que impacten directamente en la relación de trabajo.

La importancia de la supervisión y revisión humana radica en su potencial para introducir criterios de razonabilidad, proporcionalidad y contexto en decisiones que, de otro modo, se adoptan de forma estandarizada, opaca y potencialmente discriminatoria. Sin embargo, la efectividad de este derecho, de la manera como está previsto en las leyes latinoamericanas, se ve limitada por la falta de definiciones operativas claras. En general, no se precisan plazos máximos para la revisión, requisitos de independencia de las personas revisoras ni mecanismos de control externo sobre estos procesos. En ausencia de estas garantías, la revisión humana corre el riesgo de convertirse en un trámite meramente formal, sin capacidad real de corregir decisiones injustas o arbitrarias adoptadas por sistemas algorítmicos.

C. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Todas las regulaciones analizadas incluyen referencias a la protección de datos personales, en particular al derecho de acceso a datos personales. Chile, México y Uruguay, por su parte, reconocen la portabilidad de los datos de las personas trabajadoras, aunque sin definir con claridad los mecanismos para su ejercicio ni articular este derecho con obligaciones de interoperabilidad, pese a que ambos resultan complementarios para garantizar una portabilidad efectiva.

Las previsiones en materia de protección de datos son particularmente relevantes en un contexto de gestión intensiva del trabajo basada en datos, en el que las evaluaciones reputacionales, los historiales de desempeño y otros datos personales condicionan el acceso al trabajo y a los ingresos. En ese sentido, la incorporación de estas garantías en las normas analizadas resulta positiva desde la perspectiva de la protección de derechos. Sin embargo, la ausencia de consideraciones procedimentales más explícitas en relación a su aplicación y con la forma en que estas reglas dialogan con los regímenes generales de protección de datos personales vigentes en cada país, genera incertidumbre sobre los mecanismos de tutela disponibles. En este sentido, persisten vacíos relevantes que limitan la construcción de un sistema de protección integral y coherente.

D. DERECHO A LA DESCONEXIÓN

El derecho a la desconexión y al descanso es un eje central del trabajo mediado por plataformas digitales frente a la presión permanente de permanecer disponible, conectarse en determinados momentos o aceptar pedidos para evitar ser penalizada. **Tal derecho se incorpora en las leyes analizadas de manera incipiente y con alcances heterogéneos.**

En Chile, por ejemplo, se reconoce expresamente un tiempo mínimo de desconexión diaria de doce horas continuas para las personas trabajadoras independientes, junto con la prohibición de sanciones asociadas a la no conexión. México, por su parte, establece límites a la jornada semanal en una misma plataforma y reconoce el derecho al descanso.

Por otro lado, ninguno de los marcos analizados reconoce de manera clara e integral el tiempo de espera, conexión o disponibilidad como tiempo de trabajo, pese a su centralidad en el modelo de organización del trabajo por plataformas. En particular, la definición restrictiva del tiempo de trabajo en la legislación mexicana (entendido como el tiempo efectivamente prestado y no como el tiempo de conexión y espera dentro de la plataforma) invisibiliza los períodos en los que la persona trabajadora permanece a disposición del sistema sin recibir tareas. En los demás países, estos tiempos quedan sin regulación expresa. Esta omisión reproduce formas de subremuneración estructural, traslada el riesgo económico de la demanda a las personas trabajadoras y contribuye a mantener la precariedad, incluso en contextos donde se reconocen formalmente derechos al descanso y a la desconexión.

E. DERECHOS COLECTIVOS Y LIBERTAD SINDICAL

Las leyes analizadas reconocen la libertad sindical de las personas trabajadoras de plataformas digitales. **En particular la legislación uruguaya reconoce de forma expresa la posibilidad de negociación colectiva, incluso para personas clasificadas como trabajadoras independientes.** Este reconocimiento constituye un avance relevante frente a la histórica exclusión de estas personas de los mecanismos clásicos de representación y diálogo social en el derecho laboral, y se inscribe en un contexto regional marcado por procesos previos de organización sindical y movilización colectiva que resultaron clave para impulsar estas reformas legales.

No obstante, el ejercicio efectivo de estos derechos puede verse condicionado por importantes limitaciones estructurales. La ausencia de procedimientos concretos para la transparencia algorítmica o una operacionalización de este derecho solamente a nivel individual dificulta la identificación de patrones comunes de gestión, la comprensión de las condiciones reales de trabajo y la construcción de estrategias colectivas informadas. De este modo, aunque los derechos colectivos son reconocidos formalmente, su efectividad práctica depende de la capacidad de las instituciones de ofrecer una interpretación al texto legislativo que potencie su ejercicio frente a contextos de gestión algorítmica opacos.

3. Abordaje de la interseccionalidad y la discriminación

Una tercera tendencia transversal en las regulaciones analizadas es el abordaje restringido y fragmentario de la discriminación y la interseccionalidad¹¹² en el trabajo mediado por plataformas digitales. Las leyes analizadas incorporan, en distintos grados, referencias a la igualdad, la no discriminación y la erradicación de la violencia en el trabajo, lo que constituye un avance significativo. Sin embargo, estas previsiones todavía se limitan a actos discriminatorios directos e individuales.

En los marcos legislativos de Colombia, Uruguay y México, la discriminación suele abordarse en su forma directa, es decir se menciona la prohibición de actos discriminatorios explícitos con base en la identidad de género, nacionalidad, filiación sindical, entre otros, sin incorporar una comprensión socio-técnica o algorítmica de los sesgos derivados de sistemas automatizados. En este contexto, sólo la ley de México establece la creación de mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias sobre actos discriminatorios hacia las personas trabajadoras como una de las obligaciones de las plataformas digitales.

La ley chilena, como excepción, incluye un artículo sobre la “prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones” que

112. La interseccionalidad es un enfoque analítico que permite comprender cómo distintos marcadores de desigualdad se articulan y operan de manera simultánea, produciendo efectos específicos en las experiencias de discriminación, exclusión y acceso a derechos. Ver: Crenshaw, K. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.

determina que las plataformas deben respetar los principios de igualdad y no discriminación en el diseño e implementación de algoritmos. Sin embargo, la disposición tiene vacíos que dificultan su efectividad práctica: la fiscalización, por ejemplo, recae en autoridades competentes que no son especificadas. Adicionalmente, la ley en cuestión no establece mecanismos claros de auditoría independiente sobre los sistemas algorítmicos, dificultando la identificación y el control efectivos de prácticas discriminatorias.

Por otro lado, solamente las normas de México y Colombia incorporan referencias explícitas a la perspectiva de género y a la protección de personas con menos de 18 años u otros grupos en situación de vulnerabilidad, aunque sin mecanismos operativos robustos para la prevención y protección frente a actos discriminatorios y de violencia. Este vacío en las legislaciones restantes invisibiliza las experiencias de hostigamiento, acoso y violencia sexual¹¹³ a las que se enfrentan a diario mujeres y personas de géneros diversos en sus trabajos de reparto a domicilios e incluso transporte privado.

Las prácticas de acoso y violencia en el mundo del trabajo basadas en el género han sido el centro de convenios y recomendaciones de la OIT¹¹⁴ que establecen un marco común para prevenir y abordar toda forma de discriminación y violencia desde un enfoque inclusivo y de igualdad.

En ese sentido, en las leyes analizadas se observa una ausencia de mecanismos de evaluación de riesgos propios del trabajo por plataformas digitales con enfoque de género e interseccional que aseguren la prevención y el abordaje efectivos de prácticas discriminatorias en la asignación de los servicios, durante su ejecución y en los desplazamientos urbanos de las personas trabajadoras.

Por otra parte, en términos generales las normas no evidencian un abordaje interseccional en sus disposiciones. Incluso las legislaciones mexicana y colombiana, cuando incorporan referencias a la protección de determinados grupos o a la perspectiva de género, lo hacen de manera descriptiva y fragmentada. Esta ausencia resulta problemática en la medida en que la interseccionalidad constituye un enfoque central para la formulación e implementación de regulaciones y políticas públicas laborales eficaces y debidamente garantistas, en tanto identifica cómo distintos marcadores de desigualdad se articulan y producen efectos específicos y diferenciados en el acceso a derechos y en la exposición a riesgos.

113. Kruskaya, H. (2020). Habitando las economías de plataforma. El ser mujer repartidora en Uber Eats y Glovo en Quito. Friedrich Ebert Stiftung Ecuador Fes. Disponible en: https://laboratoria.red/wp-content/uploads/2020/07/Habitando_las_economias_de_plataforma._E.pdf

114. Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206)

4. Desafíos en la implementación

Si bien las normas analizadas incluyen importantes avances para el ejercicio de derechos frente a las plataformas digitales, persisten desafíos en relación a su implementación. Con la excepción de Chile, las regulaciones dejan aspectos clave para su reglamentación posterior, delegando al Poder Ejecutivo la definición de elementos operativos, técnicos y, en algunos casos, incluso sustantivos del régimen aplicable al trabajo en plataformas digitales. Esta técnica normativa permite viabilizar reformas en los contextos de alta complejidad y rápida transformación tecnológica, pero también introduce márgenes significativos de inseguridad jurídica que condicionan la efectividad real de los derechos reconocidos.

Además, al postergar definiciones centrales para etapas posteriores, las leyes desplazan fuera del debate legislativo decisiones clave sobre implementación, control y tutela efectiva de derechos, reforzando la dependencia de desarrollos administrativos futuros.

Entre los temas relegados a la reglamentación posterior están aspectos relacionados al acceso a seguridad social (Colombia), la fiscalización (Colombia), los cálculos de ingresos y remuneraciones (México) y los deberes de las plataformas en materia de provisión de herramientas esenciales para la prestación del trabajo (Uruguay).

En materia de protección de datos personales, los desafíos de implementación no solo se vinculan con la falta de articulación normativa, sino también con la incorporación de disposiciones que, por un lado, asignan deberes a cargo de las personas trabajadoras en el resguardo de datos y, por otro, impulsan la creación de mecanismos de verificación de identidad sin precisiones suficientes sobre su funcionamiento. En el primer caso, este tipo de previsiones puede resultar problemático en la medida en que introduce cargas adicionales en un ámbito que, por su naturaleza, suele recaer principalmente en las plataformas, planteando interrogantes sobre su alcance práctico, especialmente en escenarios de filtraciones o uso indebido de información. En el segundo caso, la falta de definiciones sobre los datos a utilizar y las condiciones de su tratamiento plantea desafíos adicionales en términos de protección de la información.

Como se observó anteriormente, la legislación mexicana incorpora entre los deberes de las personas trabajadoras atender a las políticas y mecanismos de protección de datos, así como restricciones sobre su uso. Si bien esta previsión puede inscribirse en una lógica orientada a la protección de la información de personas usuarias -presente en la regulación mexicana de teletrabajo del 2021-, su formulación y la carencia de disposiciones que orienten su implementación alerta sobre posibles riesgos de responsabilización desproporcionada de las personas trabajadoras respecto a obligaciones tradicionalmente correspondientes a las empresas empleadoras.

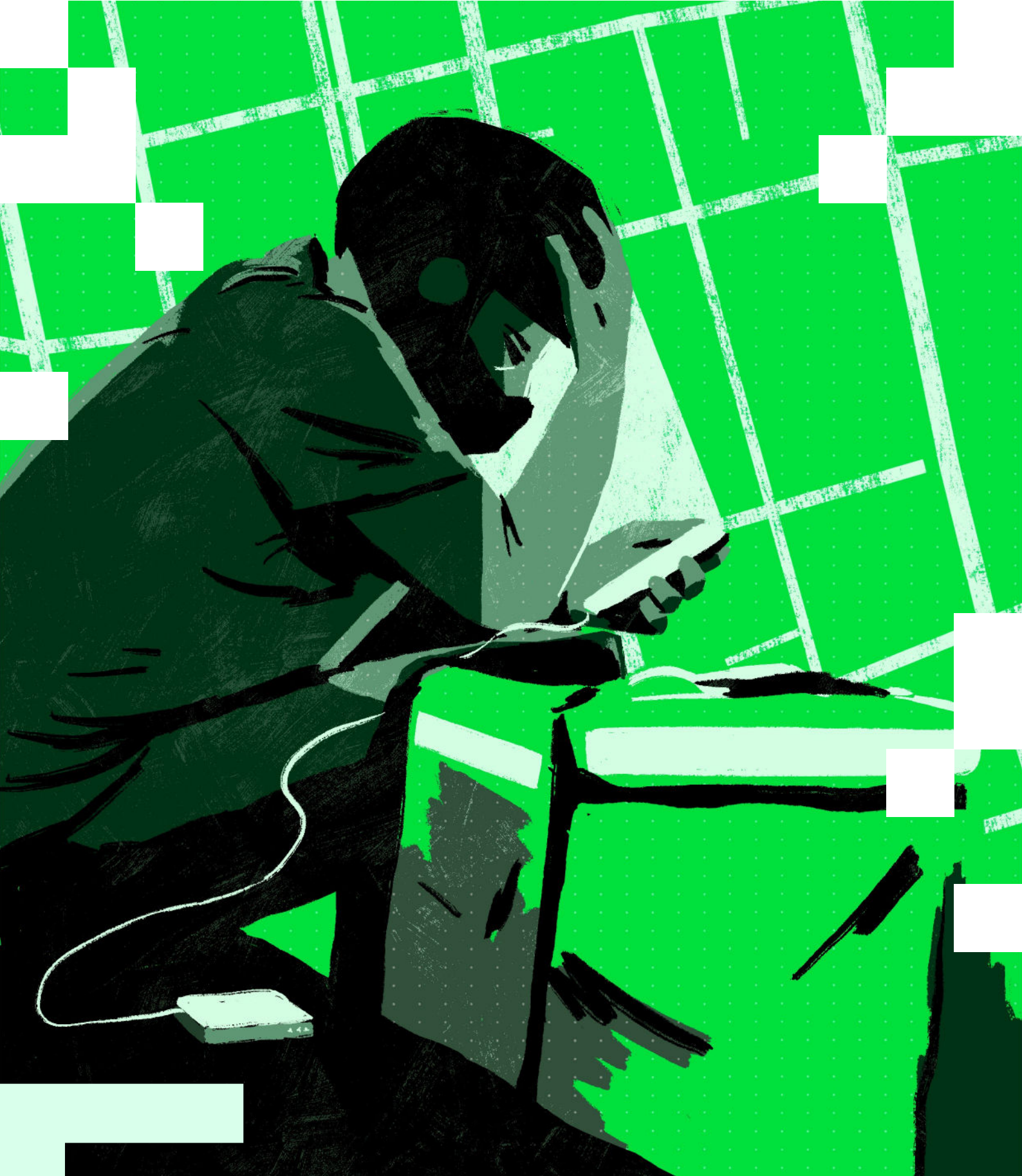
En el caso colombiano, está la creación de un mecanismo de reconocimiento de identidad que, además de los problemas asociados a la definición unilateral de la modalidad de trabajo, introduce desafíos específicos en esta materia. La falta de precisión sobre los datos que serán recolectados y utilizados y las condiciones de su tratamiento plantea incertidumbre en relación a aspectos relevantes como: las formas de almacenamiento de la información; la posibilidad de inclusión de datos biométricos; los estándares de protección aplicables; y la consideración de riesgos asociados a prácticas de vigilancia por parte de las plataformas.

Otro elemento crítico que limita la efectividad de algunas disposiciones previstas en las normas analizadas es la falta de claridad respecto a cuáles son las autoridades competentes para fiscalizar las relaciones de trabajo mediadas por plataformas digitales y bajo qué parámetros deben hacerlo.

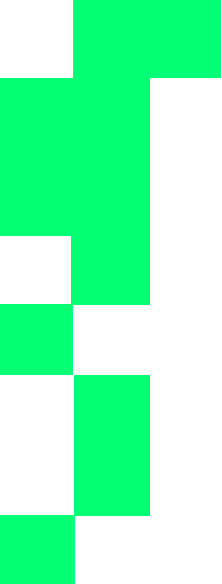
Si bien las leyes suelen atribuir competencias generales a los ministerios o direcciones del trabajo, no delimitan con precisión el alcance de dichas funciones en un entorno de gestión algorítmica intensiva y, en muchos casos, de carácter transnacional.

Esta indefinición resulta especialmente sensible en materias como la fiscalización de sistemas algorítmicos, el procesamiento abusivo de datos personales o el control de prácticas discriminatorias. La efectividad de la fiscalización radica en la existencia de atribuciones claras a los distintos entes involucrados, en la disponibilidad de recursos financieros, técnicos y humanos y en la cooperación interinstitucional (incluyendo a las autoridades de protección de datos personales, los ministerios públicos y al propio Poder Judicial).

En ese sentido, cabe notar la escasa atención que las normas analizadas prestan al fortalecimiento de capacidades para una efectiva implementación. Más allá de las importantes y novedosas medidas previstas en materia de transparencia y explicabilidad, por ejemplo, no se ha identificado previsiones específicas de capacitación técnica, asignación de recursos, creación de unidades especializadas o fortalecimiento institucional para las autoridades encargadas de la inspección y el control del trabajo mediado por plataformas digitales. Esta omisión resulta particularmente relevante si se considera que la supervisión de algoritmos, sistemas de gestión automatizada y flujos de datos personales exige conocimientos técnicos altamente especializados y herramientas adecuadas.



Consideraciones finales y recomendaciones



Consideraciones finales y recomendaciones

Las normas analizadas representan importantes conquistas de un movimiento organizado de trabajadoras de plataformas en América Latina. Sin embargo, queda por verse cómo se expandirán a otros países de la región y a otros sectores de la economía de plataformas.

En los casos analizados, todavía se observa un alcance restringido del ámbito de aplicación normativa y una concentración en el trabajo por plataformas basado en la localización, excluyendo de su ámbito el trabajo por plataformas basado en la nube. En algunos casos el alcance normativo es aún más acotado, como ocurre en Colombia, donde la regulación se circunscribe específicamente al trabajo de reparto. Si bien tal tendencia responde a contextos nacionales diferentes y, en algunos casos, formas de trabajo que pueden requerir abordajes específicos a nivel normativo, la opción fragmenta el abordaje regulatorio y reproduce desigualdades entre distintos grupos de personas trabajadoras de plataformas.

Observar los desarrollos jurisprudenciales en la materia en esos países será clave para comprender cómo se interpretan esas distinciones y si el Poder Judicial avanza hacia la equiparación de las protecciones en los distintos ámbitos del trabajo en plataformas. Por otro lado, impulsar y acompañar la actuación de las autoridades y tribunales resulta clave para comprender cómo se precisarán y operacionalizarán los conceptos centrales presentes en las normas analizadas. De particular atención será su interpretación de los derechos emergentes en materia de transparencia algorítmica, explicabilidad y supervisión humana que se muestran relevantes no sólo en el contexto del trabajo, sino en relación a otros ámbitos regulatorios relacionados con el entorno digital.

Las discusiones sobre trabajo decente en la economía de plataformas en curso actualmente en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también adquieren especial relevancia tanto en los países que ya cuentan con normas sobre el trabajo en plataformas aprobadas, como en aquellos donde aún no hubo posibilidad de madurar consensos en tal dirección. La decisión de la 113a Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de avanzar hacia un documento vinculante que dé cuenta de las distintas modalidades del trabajo en plataformas es crítica en ese sentido. La adopción de una Convención que genere obligaciones a los Estados, por un lado fortalece la demanda regulatoria frente a la presión empresarial para

la desregulación del sector. Por otro lado, puede ofrecer definiciones y referencias clave para futuros desarrollos normativos en la región.

A la vez, es fundamental el fortalecimiento de espacios de diálogo y participación de sindicatos y personas trabajadoras de plataformas para el desarrollo de propuestas de normativas, reglamentaciones o reformas legislativas en el tema. La creación de mecanismos formales de participación podría ser parte de las demandas en futuras normas de modo a garantizar la incorporación de experiencias, saberes situados y demandas históricas del sector en la definición de estándares técnicos y procedimientos administrativos. La participación significativa del sector es especialmente relevante si se considera que las personas trabajadoras, y sus organizaciones sindicales, han desempeñado históricamente un papel central en la construcción y ampliación de los derechos laborales, tanto en contextos tradicionales como, más recientemente, en el propio sector del trabajo mediado por plataformas digitales.

Finalmente, el intercambio entre sindicatos y trabajadoras de plataformas y organizaciones que actúan en la intersección entre derechos y tecnologías resulta clave frente a los desafíos que plantea la opacidad de la gestión algorítmica y la constante emergencia de nuevos artificios tecnológicos que ponen en riesgo la salud, bienestar y los derechos de las personas trabajadoras. Se destacan en ese sentido, problemáticas vinculadas a la violencia facilitada por las tecnologías, la transparencia algorítmica, la vigilancia, el diseño manipulativo, entre otros. La existencia de reglas orientadas a establecer límites a estas prácticas en el ámbito del trabajo es crucial y abre espacios para la colaboración en la identificación de vías para su efectiva implementación.



Derechos Digitales

AMÉRICA LATINA