

MARCO REGULATORIO PARA LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS EN AMÉRICA LATINA

Proyecto: Ensuring fair work standards in the digital realm:
A multi-faceted approach in South America

Julio 2026 POLICY BRIEF

Federico Rosenbaum Carli | Alejandra Dinegro Martínez.

Coordinado por:



Financiado por:



Resumen ejecutivo

La economía de plataformas digitales ha transformado profundamente los mercados laborales de América Latina. Plataformas de transporte de pasajeros, reparto de productos, logística, trabajo en línea, entre otros; operan en toda la región, articulando a millones de trabajadores bajo condiciones de marcada ambigüedad jurídica, desprotección social y control algorítmico opaco. Ante la ausencia de regulación específica en la mayoría de los países, la respuesta normativa ha sido fragmentada y, con frecuencia, insuficiente para garantizar estándares de trabajo decente.

Este “Policy Brief” es el resultado de un proceso de investigación y validación social desarrollado entre enero y mayo de 2026 en el marco del proyecto internacional *“Ensuring fair work standards in the digital realm: A multi-faceted approach in South America”*, ejecutado por la Universidad Católica del Uruguay y el Observatorio de Plataformas-Perú en colaboración con la asociación TEDIC y la red Fairwork de América Latina, con el apoyo de la Internet Society Foundation.

El proceso combinó tres elementos: (1) una revisión sistemática de la literatura académica y comparada sobre regulación del trabajo mediante plataformas; (2) un análisis de la jurisprudencia regional en materia de plataformas digitales; y (3) dos sesiones virtuales de validación social con representantes de trabajadores, sindicatos, plataformas, hacedores de políticas públicas y academia de ocho países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay).

Los principales hallazgos del proceso son cuatro. Primero, existe un amplio consenso regional en que las categorías jurídicas clásicas de dependencia y autonomía resultan insuficientes para capturar la realidad del control algorítmico, y que es necesario incorporar la subordinación algorítmica como criterio jurídico de calificación del vínculo. Segundo, la protección social básica, especialmente la cobertura por accidentes de trabajo, es reconocida como un derecho urgente e incondicional por todos los actores, con independencia de su posición sobre la naturaleza del vínculo. Tercero, la transparencia algorítmica y el derecho a la revisión humana de las decisiones automatizadas que afectan al trabajador son demandas transversales con alto consenso. Cuarto, la eficacia de cualquier marco regulatorio depende en última instancia de la capacidad institucional del Estado para fiscalizarlo, lo que exige modernizar los órganos de inspección laboral con perfiles técnicos especializados.

A partir de estos hallazgos, el documento propone un marco regulatorio basado en tres pilares: (I) un piso mínimo de derechos universales aplicables con independencia del estatus jurídico del trabajador; (II) una fiscalización estatal efectiva mediante equipos técnicos especializados y presunciones legales que faciliten la acción inspectiva; y (III) el fortalecimiento del diálogo social y el acceso a la justicia a través de tribunales nacionales competentes y negociación colectiva sectorial.

El documento se acompaña de un “Checklist Normativo” que sistematiza 37 puntos críticos organizados en seis ejes temáticos, con su correspondiente nivel de consenso regional, para ser utilizado como instrumento de orientación por legisladores y hacedores de política pública en América Latina.

Introducción: El proyecto y su contexto

1.1 Marco institucional y objetivos

El presente “Policy Brief” es el resultado del producto principal del año 2 de la consultoría “Diseño de Documento Guía de Marco Legal para la Regulación de la Economía de Plataformas”, encargada por TEDIC en el marco de la colaboración con la red internacional Fairwork y con el apoyo de la Internet Society Foundation. El equipo consultor, liderado por la Universidad Católica del Uruguay y compuesto además por el equipo de Perú (Observatorio de Plataformas-Perú), tiene por misión central el diseño de un marco modelo regulatorio para la economía de plataformas que sirva de referencia para la región latinoamericana.

El objetivo general del proyecto es *diseñar un documento guía que sirva como marco legal para facilitar discusiones nacionales de regulación de la economía de plataformas*, identificando los principales temas que legisladores y hacedores de políticas públicas deben considerar. Para ello, el proceso metodológico combina tres etapas complementarias: la revisión de literatura y del estado del arte regulatorio; la ejecución de rondas de validación social con actores clave; y la elaboración del presente “Policy Brief”, que sintetiza el proceso y sus resultados.

1.2 Alcance del ecosistema de plataformas

A los efectos del presente documento, el concepto de economía de plataformas pone el foco en las plataformas digitales que articulan la prestación de servicios de transporte de pasajeros (*ride-hailing*) y reparto de productos (*delivery*) y que operan a través de aplicaciones móviles en el territorio latinoamericano¹. Se trata de plataformas offline en las que el servicio subyacente se presta en el mundo físico —a diferencia de las plataformas de trabajo en línea (*crowdwork*)—, y cuya regulación presenta los mayores desafíos para los sistemas de derecho del trabajo de la región.

Las principales plataformas que operan en este segmento en América Latina incluyen Uber, Cabify, inDrive y DiDi (transporte de pasajeros), así como PedidosYa, Rappi, iFood y Glovo (reparto). Estas empresas articulan a millones de trabajadores en condiciones de marcada vulnerabilidad, configurando un nuevo mercado laboral digital con alto potencial de precarización estructural.²

¹ Se excluyen de este análisis las plataformas dedicadas a los trabajos de cuidados y la limpieza, extendidas en parte de la región.

² Aloisi, A. (2016). Commoditized workers: case study research on Labour Law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3); Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Bruselas: European Trade Union Institute; De Stefano, V. (2016). The rise of the just in time workforce. OIT, Conditions of Work and Employment Series, 71. Ginebra; OIT (2018). “Ensuring decent working time for the future”, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III. 107th International Labour Conference. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; OIT (2019). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; Rodríguez Fernández, M. L. (2018). Anatomía del trabajo en la Platform Economy. Buenos Aires: AADTYSS; Rosenbaum Carli, F. (2021). El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica. España: Aranzadi-Thomson Reuters.

**CIFRA
CLAVE**

Según datos de Fairwork³, pocas plataformas en la región garantizan que sus trabajadores obtengan un ingreso neto equivalente al salario mínimo una vez deducidos los costos de operación (combustible, mantenimiento, seguro, teléfono). La mayoría de los trabajadores de plataformas en América Latina opera en condiciones de desprotección social completa.

Parte I: Las problemáticas del trabajo mediante plataformas digitales

El trabajo mediante plataformas digitales presenta un conjunto de problemáticas estructurales que configuran una precarización sistemática de las condiciones laborales. A partir de la revisión de literatura académica y de política pública, se identifican cinco ejes problemáticos centrales.

1. Ambigüedad jurídica del vínculo laboral

La tensión principal se ubica en el plano jurídico-laboral. Las plataformas se autodenominan *intermediarias tecnológicas* o utilizan figuras como la de “socio colaborador” para eludir las responsabilidades propias de un empleador, transfiriendo al trabajador los riesgos y costos de la actividad.⁴

Esta indefinición genera una alta litigiosidad con resultados contradictorios a nivel regional, erosiona la aplicación de la legislación laboral clásica y deja a millones de trabajadores sin acceso a derechos fundamentales. La dificultad central es que los criterios tradicionales de subordinación laboral —basados en la supervisión directa, el lugar de trabajo físico, el cumplimiento de un horario determinado, la exclusividad, entre otros— son insuficientes para capturar la nueva realidad del control algorítmico.

2. Desprotección social y precariedad de ingresos

Al ser clasificados formalmente como trabajadores autónomos, los trabajadores de plataformas quedan excluidos de derechos básicos: salario mínimo garantizado, limitación de la jornada, licencias remuneradas, protección ante el despido, acceso a la seguridad social, etc.⁵

La remuneración es insuficiente e inestable. Los trabajadores se ven obligados a trabajar jornadas extendidas —muchos superan las 60 horas semanales— para sostener ingresos mínimos, asumiendo además todos los costos operativos (combustible, mantenimiento de vehículos, datos móviles, equipos de protección personal). La aparente flexibilidad horaria es, en la práctica, una presión sistemática derivada de los mecanismos de incentivos y penalizaciones del algoritmo.⁶

³ Fairwork (2025). Ratings. Disponible en: <https://fair.work/en/fw/ratings/>.

⁴ Rosenbaum Carli, F. (2021). El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica. España: Aranzadi-Thomson Reuters.

⁵ De Stefano, V. (2016). The rise of the just in time workforce. OIT, Conditions of Work and Employment Series, 71.

⁶ Rosenbaum Carli, F. (2023). El reloj invisible: tiempo de trabajo de los choferes y repartidores en la economía de plataformas. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 7, pp. 95-119.

DATOS

Pocos países de la región cuentan con mecanismos efectivos de cobertura de accidentes laborales para trabajadores de plataformas.⁷ Ecuador presenta la situación más crítica: el 70% de los accidentes de tránsito en Quito involucran motociclistas, y el 40% de los fallecidos en estos accidentes trabajan en plataformas de reparto⁸.

3. Control algorítmico y gestión opaca del trabajo

Los algoritmos asumen funciones directivas —asignación de tareas, fijación de tarifas, evaluación del desempeño y aplicación de sanciones— sin transparencia ni posibilidad efectiva de impugnación para el trabajador.⁹

- * Asignación de servicios: el algoritmo determina qué pedidos o viajes se ofrecen al trabajador, con criterios opacos basados en la reputación digital acumulada.
- * Tarifas dinámicas: los precios varían sin que el trabajador pueda prever ni controlar sus ingresos por hora.
- * Sanciones automatizadas: la desactivación de cuentas se ejecuta de forma automática, sin proceso de defensa previo ni explicación suficiente.
- * Condicionamiento de la disponibilidad: los rankings y penalizaciones por rechazar servicios condicionan efectivamente la libertad del trabajador para gestionar su tiempo.

4. Obstáculos a la representación colectiva

Las plataformas presentan una marcada resistencia a la organización y representación colectiva de sus trabajadores. La naturaleza dispersa del trabajo —sin un centro de trabajo físico común— dificulta la organización sindical. A esto se suman prácticas de desincentivo a la asociación y contratos con cláusulas que intentan evadir la jurisdicción nacional o establecer mecanismos privados de resolución de conflictos que excluyen la vía judicial ordinaria.

5. Fiscalización

La fiscalización del cumplimiento normativo constituye uno de los mayores desafíos prácticos del trabajo mediante plataformas digitales. Incluso en ordenamientos donde los organismos de control cuentan con facultades genuinas de inspección y sanción —como la Inspección de Trabajo en España—, la eficacia real de la normativa se ve limitada por la insuficiencia de recursos humanos, materiales y económicos destinados a la labor de contralor. A ello se suma la dificultad de verificar en la práctica la subordinación algorítmica, en tanto se trata de mecanismos de control remoto y frecuentemente opacos, así como la ausencia de guías o protocolos que permitan a los inspectores actuar de manera proactiva frente a plataformas incumplidoras. El resultado es que, más allá del contenido protector de las normas, su aplicación efectiva queda librada a una capacidad institucional que, en la mayoría de los países de la región, resulta manifiestamente insuficiente.

⁷ Rosenbaum Carli, F., Bonilla, B., De Armas, F., De Souza, J., Stevenazzi, L. (2026). Recomendaciones para la regulación del trabajo en plataformas digitales. Sur Futuro, Red Sudamericana de Economía Aplicada (Red Sur).

⁸ Según se recabó información en las sesiones virtuales.

⁹ Aloisi, A. y De Stefano, V. (2022). Your Boss Is an Algorithm. London: Hart Publishing.

Parte II: Estado del arte regulatorio — modelos comparados

La respuesta regulatoria al fenómeno del trabajo en plataformas ha experimentado un importante desarrollo en los últimos años a nivel global. A partir de la revisión comparada, se identifican tres modelos regulatorios principales, con grados variables de implementación en América Latina y en otros países de referencia.

Modelo 1: Reconocimiento de derechos mínimos

Este modelo establece un piso mínimo de derechos para los trabajadores de plataformas con independencia de su calificación jurídica formal (dependiente o autónomo). No resuelve la discusión sobre la naturaleza del vínculo, pero garantiza protección inmediata y reduce la litigiosidad en el corto plazo.

País / Norma	Contenido principal
UY Uruguay — Ley 20.396 (2025)	Transparencia algorítmica, derecho a la explicación, competencia de tribunales uruguayos. Decreto reglamentario núm. 145/025: criterios para la determinación del vínculo (sin calificar como dependiente o autónomo).
CL Chile — Ley 21.431 (2022)	Marco específico según tipo de trabajador (dependiente/independiente). Derechos comunes: acceso y portabilidad de datos, prohibición de discriminación algorítmica, capacitación, seguro de daños, derechos colectivos.
BR Brasil — Ley 14.297 (2022)	Derechos mínimos en contexto pandémico sin pronunciamiento sobre dependencia o independencia.
IT Italia — DL 81/2015, DL 101/2019, L. 128/2019	Reconocimiento del trabajo para-subordinado. Remuneración mínima, cobertura por accidentes y derecho a la información para repartidores autónomos.
FR Francia — Leyes 2016-1088, 2018-771, 2019-1428	Cobertura de accidentes laborales, derecho a formación continua y carta de responsabilidad social obligatoria para plataformas.
CA Canada (Ontario) — Ley de Plataformas Digitales (2022)	Derechos mínimos (información sobre decisiones que afecten condiciones de trabajo) y derechos de organización colectiva, con independencia del estatus.
CO Colombia — Ley 2466 (2025)	Regulación para trabajadores de reparto dependientes e independientes. Creación de derechos mínimos para ambas figuras (seguridad social y riesgos laborales, transparencia y utilización de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, supervisión humana).

Modelo 2: Presunción de laboralidad o calificación directa

Este enfoque presume legalmente la existencia de una relación de dependencia para los trabajadores de plataformas, invirtiendo la carga de la prueba y obligando a la empresa a demostrar la autonomía real del trabajador. Es el modelo más coherente con el principio protector del Derecho del Trabajo.

País / Norma	Contenido principal
ES España — Real Decreto-Ley 9/2021 (“Ley Rider”)	Presunción de laboralidad para repartidores bajo dirección y control algorítmico. Derecho de información sobre el funcionamiento de los algoritmos.
EU Unión Europea — Directiva 2024/2931	Presunción legal de laboralidad. Inversión de la carga de la prueba. Transparencia algorítmica. Obligación de información y representación de los trabajadores.
PT Portugal — Código del Trabajo	Aplicación de la presunción general de laboralidad al ámbito de plataformas de transporte, facilitando la recalificación judicial.
MX México — Reforma LFT (DOF 24/12/2024)	Trabajadores de plataformas que superen un umbral de ingreso mensual son considerados dependientes.



Modelo 3: Presunción de autonomía con beneficios mínimos

Aunque menos común, algunas normativas han optado por reforzar la figura del trabajador independiente, concediendo ciertos beneficios mínimos. Este modelo ha sido criticado por institucionalizar niveles de protección inferiores al estándar laboral clásico.

País / Norma	Contenido principal
US EE.UU. (California) — Proposición 22 (2020)	Revirtió parcialmente la Ley AB5. Crea presunción de autonomía a cambio de beneficios mínimos (subsidio de salud, garantía de ingreso).
AR Argentina — Ley27.802 (2026)	La ley de modernización laboral considera a los trabajadores de plataformas de transporte y reparto como independientes. Asigna una serie de derechos mínimos (libertad de conexión, derechos de información y de explicación, portabilidad de datos, capacitación, seguro de accidentes personales, etc.).

Eficacia y limitaciones de los modelos

El análisis comparado muestra que no existe un modelo único óptimo. Las estrategias más efectivas combinan cuatro elementos: (1) un piso básico de derechos con aplicación inmediata; (2) transparencia algorítmica vinculante; (3) fortalecimiento de la capacidad inspectora estatal; y (4) promoción del diálogo social y la negociación colectiva.

- * La presunción de laboralidad es la herramienta más protectora, pero requiere un Estado con fuerte capacidad de fiscalización. En España, la “Ley Rider” aumentó las altas al régimen de seguridad social pero generó estrategias de evasión (subcontratación, uso de cooperativas para simular autonomía formal).¹⁰
- * Los modelos de derechos mínimos o híbridos avanzan en protección inmediata, pero corren el riesgo de institucionalizar niveles de protección inferiores al estándar laboral clásico si no se complementan con mecanismos de recalificación y diálogo social.¹¹
- * La no intervención normativa conduce a alta litigiosidad e inseguridad jurídica sin modificar las condiciones estructurales del trabajo digital. La jurisprudencia —como se desarrolla en la sección siguiente— muestra resultados contradictorios cuando no existe un marco normativo claro.¹²
- * El caso de California ilustra la vulnerabilidad de la regulación ante el lobby corporativo: la Proposición 22 neutralizó la Ley AB5 mediante una campaña financiada por las propias plataformas.¹³

¹⁰ Rodríguez-Piñero, M. (2023). La ley rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 7. Universidad de Málaga.

¹¹ Ermida Uriarte, O. y Hernández Álvarez, O. (2002). “Crítica de la subordinación”, *Ius et veritas*, 25.

¹² Rosenbaum Carli, F. (2024). El camino hacia la regulación internacional del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa. *Labor*, 1. Universidad de Santiago de Compostela.

¹³ Ballotpedia (s/f). “California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)”. [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)).

Parte III: Jurisprudencia regional en materia de trabajo mediante plataformas

La revisión de la jurisprudencia en América Latina y en países de referencia revela una polarización judicial. Mientras algunos tribunales avanzan hacia el reconocimiento del vínculo laboral entre el trabajador y la plataforma, otros se afirman en la idea de autonomía y flexibilidad como elementos que excluyen la laboralidad. Esta polarización genera inseguridad jurídica para trabajadores, plataformas y Estados y subraya la urgencia de marcos normativos claros.

Tendencias generales

- * La subordinación algorítmica emerge como nuevo criterio de determinación de la laboralidad en los fallos más recientes, tanto en América Latina como en Europa.
- * Los criterios clásicos de subordinación (supervisión directa, el lugar de trabajo físico, el cumplimiento de un horario determinado, la exclusividad, entre otros) se muestran insuficientes.
- * La vía judicial ha sido, en muchos países, más efectiva que la inspección laboral para reconocer derechos, lo que subraya la necesidad de actualizar los criterios usados por los órganos inspectivos.
- * La litigiosidad es alta y creciente en todos los países analizados, lo que implica costos para todas las partes y señala un vacío regulatorio que puede resolverse mediante legislación específica.

Panorama por país

Uruguay: tendencia abrumadora hacia el reconocimiento de la laboralidad

Uruguay presenta la jurisprudencia más avanzada y coherente de la región. Los cuatro Tribunales de Apelaciones del Trabajo han declarado la relación laboral subordinada entre choferes y Uber en sucesivas sentencias (2020-2026). En 2025, un Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital declaró la relación de dependencia entre un repartidor y PedidosYa, con reinstalación por despido antisindical. La única excepción fue la Suprema Corte de Justicia (Sent. 536/2025), que en lugar de pronunciarse sobre el fondo, declaró que el trabajador debía haber recurrido a un tribunal arbitral — tensión que precisamente la Ley 20.396 busca resolver al descartar el arbitraje como mecanismo de resolución de los conflictos.

CASO DESTACADO

Sent. 233/2024 (Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4º Turno): Declara relación laboral subordinada entre chofer y Uber, reconociendo el control algorítmico como forma de subordinación. Sent. 56/2025 (Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 22º Turno): Primera declaración de dependencia en el sector de reparto, con reinstalación por despido antisindical — hito para la libertad sindical en el sector.

Brasil: polarización máxima y definición pendiente del STF

Brasil presenta la jurisprudencia más compleja y pendular de la región. El Tribunal Superior del Trabajo (TST) muestra posiciones contradictorias: algunas Salas reconocen la laboralidad y la subordinación algorítmica como criterio determinante; otras la niegan por considerar que la libertad de horario del trabajador es incompatible con la dependencia. El Tribunal Supremo Federal (STF) intervino en 2024 revocando una decisión del TST que reconocía laboralidad, y actualmente tiene en trámite el caso RE 1446336 (Tema 1291), con una audiencia pública celebrada el 1 de octubre de 2025. La resolución de este caso definirá el estándar jurisprudencial para todo Brasil.

CASO PENDIENTE

STF — RE 1446336 (Tema 1291): El TST reconoció el vínculo laboral; Uber interpuso recurso extraordinario. La audiencia pública del 1/10/2025 recibió *amici curiae* de trabajadores, plataformas y académicos. La resolución del STF definirá el estándar jurisprudencial para todo Brasil y tendrá impacto regional.

Chile: avance gradual hacia el reconocimiento de la subordinación algorítmica

Chile muestra una evolución positiva. La Corte de Apelaciones de Concepción (Rol 395-2020) y, posteriormente, la Corte Suprema (Rol 61595-2023, Unificación de Jurisprudencia) reconocieron la subordinación algorítmica como forma de ejercicio del poder de dirección del empleador (el control vía GPS, las calificaciones de usuarios, los incentivos y los bloqueos constituyen mecanismos solapados de supervisión). Fallos anteriores de instancias inferiores habían rechazado la laboralidad aplicando criterios clásicos de supervisión directa.

Perú: la vía judicial como única eficaz

Perú cuenta con dos sentencias de las Cortes Superiores de Lima (Expediente N° 21956-2022 y Expediente N° 03318-2023, ambas de 2025) que reconocen la desnaturalización de contratos de locación de servicios y declaran la relación laboral a plazo indeterminado, condenando al pago de beneficios sociales. Estos fallos son especialmente significativos porque contrastan con el resultado negativo obtenido en la vía inspectora (SUNAFIL), dado que la inspección no pudo identificar la subordinación con sus criterios clásicos, mientras la vía judicial¹⁴ sí lo logró aplicando criterios actualizados.

¹⁴ Dinegro Martínez, A., Javier Cuba, I., & Matos Pérez, J. (2025, 22 de septiembre). Peru: *First judicial precedent on labour relations in the platform economy*. Fairwork. <https://fair.work/en/fw/blog/peru-first-judicial-precedent-on-labour-relations-in-the-platform-economy/>.

Parte IV: El proceso de validación social

El proceso de validación social constituye el eje metodológico central del año 2 del proyecto. Su objetivo fue someter el marco regulatorio preliminar —elaborado a partir de la revisión de literatura— a la consideración y debate de actores clave en la región, asegurando que el documento final refleje posiciones reales, contradicciones genuinas y consensos alcanzables, más allá de la perspectiva exclusivamente académica o normativa.

4.1 Metodología

El proceso se articuló en torno a una “Matriz de Validación Social”, diseñada por el equipo consultor, que organizó la discusión en seis ejes temáticos: (1) Naturaleza jurídica del vínculo; (2) Protección social y derechos; (3) Responsabilidad de las plataformas; (4) Transparencia y gestión algorítmica; (5) Mecanismos de supervisión y fiscalización; y (6) Mecanismos de resolución de conflictos. Para cada eje, la matriz identificó los principales puntos a debatir, las posiciones previas identificadas en la literatura y un espacio para consignar los consensos, los disensos y los comentarios surgidos del debate.

Las sesiones fueron moderadas por el equipo del Observatorio de Plataformas-Perú, con la coordinación del equipo de la Universidad Católica del Uruguay. Se utilizó metodología de debate estructurado con participación abierta, garantizando que cada actor presente pudiera expresar su posición y contraargumentar las de otros en cualquiera de las etapas.

4.2 Las dos sesiones de validación

Detalle	
1a Sesión virtual <i>5 de mayo de 2026</i>	Objetivo: Debate abierto sobre los seis ejes temáticos del marco regulatorio preliminar. Países participantes: Ecuador, Perú y Uruguay. Participantes: Representantes de organizaciones sindicales, academia (universidades e institutos de investigación), organizaciones de trabajadores de plataformas y hacedores de política pública. Promedio de 12 participantes. Moderación: Equipo del Observatorio de Plataformas Perú (2 moderadores, uno por cada tres ejes temáticos).
2a Sesión virtual <i>12 de mayo de 2026</i>	Objetivo: Profundización y registro de posiciones en la “Matriz de Consensos y Disensos”. Foco en diferencias entre tipos de plataformas y contextos nacionales. Países participantes: Brasil, Ecuador, Perú, Uruguay y Chile. Participantes: Organizaciones sindicales, academia, representantes de plataformas, asociaciones de conductores, Procuraduría del Trabajo (Brasil) y el Gerente Regional de Cabify de AL. Promedio de 12 participantes. Metodología: Llenado colectivo y comentado de la “Matriz de Consensos y Disensos” por eje temático.

4.3 Perfil de los participantes

El proceso de validación reunió una diversidad de actores representativa del ecosistema de la economía de plataformas en la región:

- * Organizaciones sindicales y de trabajadores: CGTP y CATP (Perú), Federación Nacional de Trabajadores de Apps (Chile), Canoper y ACUA (Uruguay), CIDDT (Ecuador).
- * Organizaciones de conductores: Asociación de Conductores de Apps (Ecuador).
- * Academia e investigación: Observatorio del Trabajo y Pensamiento Crítico de la UCE (Ecuador), FES (Perú), equipo de investigación Fairwork.
- * Representantes de plataformas: Cabify.
- * Organismos e instituciones públicas: Procuraduría del Trabajo de Brasil, representantes de ministerios de trabajo de la región.
- * Equipo consultor: Universidad Católica del Uruguay y Observatorio de Plataformas-Perú.



Parte V: Hallazgos del proceso de validación por ejes temáticos

La sistematización del *feedback* recogido en las dos sesiones virtuales permite identificar un conjunto de consensos, consensos moderados y disensos para cada uno de los seis ejes temáticos del marco regulatorio. A continuación, se presentan los hallazgos principales de cada eje.

Eje 1: Naturaleza jurídica del vínculo

Este eje concentró el mayor volumen de debate. La tensión central es la insuficiencia de las categorías clásicas de autonomía y dependencia para capturar la realidad del trabajo mediante plataformas.

Consensos alcanzados

- * Las categorías jurídicas clásicas no capturan la complejidad del control algorítmico. El modelo de socio colaborador oculta una asimetría técnica y económica que deja al trabajador en posición de vulnerabilidad.
- * La subordinación algorítmica constituye una nueva forma de dependencia que debe ser incorporada en los marcos legales como criterio de calificación del vínculo. El algoritmo que asigna tareas, fija tarifas, evalúa el desempeño y aplica sanciones ejerce un control técnico equivalente a la supervisión humana directa.
- * El principio de primacía de la realidad debe prevalecer: los hechos de la ejecución efectiva del trabajo son determinantes por sobre las formas contractuales.
- * Es necesario garantizar un piso mínimo de derechos con independencia del estatus jurídico formal del trabajador (modelo dual).

Puntos de tensión

La posibilidad de crear una tercera categoría jurídica (para-subordinación o trabajador autónomo económicamente dependiente) fue rechazada por la mayoría de los actores laborales y académicos, que la consideran una herramienta de fragmentación de derechos y de consolidación de la precariedad legalizada. Algunas de las asociaciones de conductores de movilidad (*ride-hailing*) en Uruguay y Ecuador manifestaron una posición diferenciada, apoyando la autonomía regulada para este perfil de trabajador, distinguiéndolo de los repartidores en motocicleta.

El modelo mexicano de umbrales de ingreso como criterio de calificación generó preocupación entre los actores laborales, dado que si la protección laboral se activa al superar un umbral de ingresos, las plataformas tienen incentivos algorítmicos para mantener a sus trabajadores por debajo de ese umbral.

Eje 2: Protección social y derechos

Este eje mostró el mayor nivel de consenso transversal del proceso. La urgencia de garantizar protección social básica fue reconocida sin excepciones.

Consensos alcanzados

- * La cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe ser inmediata y obligatoria para todo trabajador de plataforma, con independencia de su calificación jurídica. Es el derecho con mayor respaldo en ambas sesiones.
- * El acceso a sistemas de previsión social (jubilación, salud) debe garantizarse mediante mecanismos diseñados para el contexto de multiempleo simultáneo. El modelo uruguayo de fictos (aportes fijos) es identificado como referente regional por su efectividad práctica.
- * Los derechos colectivos (libertad sindical, negociación colectiva sectorial) deben ser expresamente reconocidos para los trabajadores de plataformas.
- * La protección contra la violencia de terceros es una laguna crítica, especialmente para conductores (secuestros, robos, operativos ilegales) y mujeres trabajadoras de plataformas.

Puntos de tensión

El modelo de financiación de la seguridad social fue el principal punto de conflicto, en particular, quién soporta el costo (plataforma, trabajador, Estado) y en qué proporción. En Ecuador, la viabilidad actuarial del sistema público fue cuestionada por los propios conductores, que prefieren seguros privados con mejores prestaciones. En Brasil, la universalización del acceso requeriría reformar la figura del micro-emprendedor individual.

Eje 3: Responsabilidad de las plataformas

El consenso en superar el concepto de mera intermediación tecnológica fue transversal. El control algorítmico sobre la ejecución del servicio genera responsabilidades que van más allá de la provisión del software.

Consensos alcanzados

- * Las plataformas deben garantizar estándares mínimos de seguridad y salud, incluyendo capacitación en seguridad vial, identificación física de vehículos, y publicación detallada de la cobertura de todos sus seguros privados.
- * La responsabilidad solidaria en esquemas con intermediarios (flotas, gestores, rentadoras de cuentas) es clave para combatir prácticas de explotación detectadas en la región.
- * Las cláusulas contractuales de designación de foros extranjeros o mecanismos arbitrales deben ser prohibidas expresamente, garantizando la competencia de los tribunales nacionales.

Puntos de tensión

La corresponsabilidad de la plataforma sobre las herramientas de trabajo (vehículos, smartphones) propiedad del trabajador no alcanzó consenso. Cabify argumentó que en modelos de *ride-hailing* el conductor autónomo es responsable de sus propias herramientas; los conductores ecuatorianos condicionaron cualquier corresponsabilidad a la fijación previa de tarifas mínimas.

Eje 4: Transparencia y gestión algorítmica

Este eje mostró alto consenso en todos los puntos propuestos, con excepción de la tensión entre el derecho a la información y la protección del secreto comercial.

Consensos alcanzados

- * Derecho a información comprensible sobre criterios algorítmicos que afectan ingresos: asignación de servicios, tarifas dinámicas, bonificaciones y penalizaciones. En ambas sesiones, ningún actor (ni conductores, ni sindicatos, ni investigadores) comprende la variación de precios ni la asignación de servicios.
- * Derecho a conocer los parámetros que afectan la reputación digital: calificaciones, rankings y criterios de desactivación de cuenta.
- * Revisión humana obligatoria ante sanciones automatizadas. Brasil propone revisión previa obligatoria para cualquier sanción; Ecuador, un comité tripartito interinstitucional.
- * Perú propone transparencia en facturación y desglose de pagos, conectada a órganos fiscalizadores.

Puntos de tensión

El representante de Cabify argumentó que la revelación de la lógica algorítmica vulnera la propiedad intelectual y el secreto comercial. La posición mayoritaria respondió que el secreto comercial no puede prevalecer sobre los derechos fundamentales de los trabajadores. También se señaló que la complejidad técnica de los algoritmos de *machine learning* puede hacer ineficaz el derecho a la explicación sin apoyo institucional para su interpretación.

Eje 5: Supervisión y fiscalización

Este eje generó consensos críticos y urgentes. La ineficacia de las inspecciones laborales tradicionales ante el trabajo algorítmico es el principal obstáculo para la aplicación efectiva de cualquier marco regulatorio.

Consensos alcanzados

- * Registro y reconocimiento legal obligatorio de plataformas: condición de posibilidad de toda fiscalización. Ecuador presenta la situación más crítica: Uber no está registrada en ninguna entidad estatal.
- * Equipos técnicos especializados en fiscalización algorítmica, con formación en derecho digital, análisis de datos y auditoría de sistemas. La brecha entre el resultado negativo de la inspección y el resultado positivo de la vía judicial en Perú (caso York) ilustra que el problema no es la norma sino los criterios de los inspectores.
- * Facultades de acceso estatal a datos operativos de las plataformas.
- * Sanciones suficientemente disuasorias, calibradas al tamaño y facturación de la empresa.

Puntos de tensión

Las asociaciones de conductores de movilidad y Cabify objetaron que las presunciones legales de laboralidad no deberían aplicarse automáticamente a conductores que buscan autonomía real. La discusión sobre cómo distinguir entre autonomía genuina y autonomía forzada por el diseño del modelo de negocio de la plataforma fue uno de los puntos más profundos del proceso.

Eje 6: Mecanismos de resolución de conflictos

Este eje mostró el mayor consenso del proceso en algunos puntos clave, y sirvió para cristalizar las experiencias prácticas de los participantes.

Consensos alcanzados

- * Competencia exclusiva de los tribunales nacionales del país donde se presta el servicio. El arbitraje privado internacional debe ser descartado expresamente. La experiencia ecuatoriana (Tribunal Constitucional que señaló el riesgo de cláusulas arbitrales en contratos de plataformas) y la experiencia uruguaya (Ley 20.396 que descarta el arbitraje) son los referentes principales.
- * Procedimientos sumarios para el tratamiento urgente de suspensiones y bloqueos de cuentas, con derecho de defensa previa antes de la ejecución de la sanción.
- * Prohibición de que los sistemas internos de las plataformas funcionen como instancia única de resolución de disputas.

Puntos de tensión

Las plataformas sostuvieron que sus sistemas de soporte y atención al cliente resuelven eficazmente la mayoría de las quejas; los trabajadores los califican como ineficaces y parciales. Ecuador propuso un comité consultivo interinstitucional tripartito con poder de decisión sobre desactivaciones, que también funcionaría como mediador especializado; Uruguay prefiere que los conflictos jurídicos se diriman en tribunales nacionales y los de interés se canalicen mediante negociación colectiva.



Parte VI: Marco regulatorio propuesto

A partir de la revisión de la literatura, el análisis jurisprudencial y los hallazgos del proceso de validación social, el equipo consultor propone un marco regulatorio para la economía de plataformas en América Latina basado en tres pilares complementarios e interdependientes. Este marco es coherente con los principios del Derecho del Trabajo, con los estándares de la OIT¹⁵ y con las realidades específicas de los países latinoamericanos.

Pilar I: Protección inmediata y transparencia algorítmica

El primer pilar garantiza protección básica a todos los trabajadores de plataformas desde el primer momento, con independencia de la calificación jurídica de su vínculo. Esto implica adoptar un modelo dual que combine un piso de derechos universal con mecanismos que faciliten el reconocimiento de la relación laboral cuando corresponda.

Componentes normativos esenciales:

- * Piso mínimo de derechos universales: cobertura por accidentes de trabajo, acceso a sistemas de previsión social (jubilación, salud), remuneración mínima neta de costos de operación, tiempo de trabajo regulado (incluyendo tiempo de conexión y derecho a la desconexión), protección contra la violencia de terceros, libertad sindical y negociación colectiva.
- * Presunción legal de laboralidad con inversión de la carga de la prueba, como mecanismo corrector coherente con el principio protector del Derecho del Trabajo y la Recomendación Internacional del Trabajo núm. 198 de la OIT¹⁶.
- * Incorporación de la subordinación algorítmica como criterio legal de calificación del vínculo de trabajo.
- * Transparencia algorítmica vinculante: derecho a información comprensible sobre criterios de asignación, tarifas, evaluación, sanciones y desactivaciones; revisión humana obligatoria ante decisiones automatizadas que afecten sustancialmente las condiciones de trabajo.
- * Prohibición de cláusulas abusivas: designación de foros extranjeros, mecanismos arbitrales obligatorios que excluyan la vía judicial ordinaria y cláusulas que limiten el acceso a la justicia nacional.

Pilar II: Fiscalización estatal efectiva

El segundo pilar reconoce que la regulación sin fiscalización efectiva no modifica las condiciones estructurales del trabajo digital. Los órganos de inspección laboral requieren modernización profunda para actuar en el ecosistema de plataformas.

Componentes normativos esenciales:

- * Registro y reconocimiento legal obligatorio de las plataformas en cada país donde operen, con domicilio legal, representante responsable y declaración de actividad económica.

¹⁵ Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193).

¹⁶ Ver en extenso: ILAW Network (2026). “A Purposive Interpretation of the Decent Work in the Platform Economy Convention (No. 193), 2026”; Rosenbaum Carli, F. (2024). El camino hacia la regulación internacional del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa. Labor, 1. Universidad de Santiago de Compostela.

- * Facultades expresas de acceso estatal a datos operativos: jornadas de trabajo, ingresos, historiales de conexión, sistemas de evaluación y criterios de desactivación.
- * Equipos técnicos y humanos especializados en fiscalización algorítmica, con formación en derecho digital, análisis de datos y auditoría de sistemas; o capacitación específica de los inspectores laborales existentes.
- * Actualización normativa de los criterios de subordinación empleados por la inspección laboral, incorporando indicadores de subordinación algorítmica.
- * Presunciones legales que faciliten la acción inspectora sin necesidad de probar individualmente cada elemento de la subordinación con criterios clásicos.
- * Sanciones disuasorias proporcionales a la facturación de la empresa, incluyendo la posibilidad de suspensión de operaciones como sanción máxima.
- * Mecanismos de monitoreo activo de umbrales salariales cuando se adopten: si la protección se activa al superar un umbral de ingresos, el Estado debe verificar permanentemente que las plataformas no manipulen algorítmicamente los ingresos para mantener a trabajadores por debajo del umbral.

Pilar III: Diálogo social y acceso a la justicia

El tercer pilar reconoce que el diálogo social y el acceso efectivo a la justicia son componentes irrenunciables de cualquier marco regulatorio democrático y sostenible.

Componentes normativos esenciales:

- * Promoción activa de la negociación colectiva sectorial: el Estado debe convocar e impulsar el diálogo tripartito (Estado, plataformas, trabajadores) para fijar condiciones mínimas del sector, incluyendo tarifas mínimas, estándares de seguridad y mecanismos de representación.
- * Reconocimiento de la legitimación colectiva de las organizaciones de trabajadores de plataformas para representar reclamos sistémicos.
- * Procedimientos sumarios o vías rápidas para suspensiones y bloqueos de cuentas, con garantía del derecho de defensa previa.
- * Mediación especializada en conflictos de plataformas, con conocimiento técnico de algoritmos y modelos de negocio, como instancia previa y no excluyente del proceso judicial.
- * Competencia imperativa de los tribunales nacionales del país donde se presta el servicio, con prohibición expresa de cláusulas de arbitraje privado internacional.
- * Instancias especializadas de formación para jueces e inspectores en materia de trabajo algorítmico y economía de plataformas.

El “Checklist Normativo” como instrumento complementario

El marco regulatorio propuesto en este “Policy Brief” se materializa operativamente en el “Checklist Normativo”, documento que sistematiza 37 puntos críticos organizados en los seis ejes temáticos del proceso de validación, cada uno con su nivel de consenso regional (Alto consenso / Consenso moderado / Consenso parcial / Tensión-disenso). El *checklist* está diseñado para ser utilizado directamente por legisladores y equipos técnicos parlamentarios como instrumento de trabajo en el diseño o evaluación de proyectos de ley.

Conclusiones y próximos pasos

El presente “Policy Brief” sintetiza un proceso de construcción colectiva del conocimiento que combinó la revisión crítica de la literatura académica y comparada, el análisis de la jurisprudencia regional y un proceso de validación social participativa con actores clave de ocho países latinoamericanos. Sus conclusiones son tanto sustantivas como metodológicas.

Conclusiones sustantivas

Primera: existe consenso regional en que el trabajo mediante plataformas requiere regulación específica, urgente y de calidad. La no intervención genera alta litigiosidad, inseguridad jurídica y precarización estructural sin que ninguno de los actores se beneficie de ello en el largo plazo.

Segunda: el debate sobre la naturaleza del vínculo —dependencia vs. autonomía— es real y necesario, pero no puede convertirse en un obstáculo para la protección inmediata de los trabajadores. El modelo dual (piso de derechos + presunción de laboralidad) es la respuesta más equilibrada según la evidencia comparada y los consensos del proceso de validación.

Tercera: la transparencia algorítmica y el derecho a la revisión humana de las sanciones automatizadas son demandas transversales con alto consenso entre todos los actores, incluyendo las propias plataformas. Su incorporación normativa es probablemente el punto de partida más viable para una agenda regulatoria.

Cuarta: la eficacia de cualquier marco regulatorio depende de la capacidad institucional del Estado para fiscalizarlo. La brecha entre la inspección laboral y la vía judicial en Perú, y la infra activación de los mecanismos habilitados por la Ley 20.396 en Uruguay, ilustran que la ley no se implementa sola. El fortalecimiento de los órganos inspectivos con perfiles técnicos especializados es una condición *sine qua non*.

Quinta: la dimensión de género y la situación de los trabajadores en mayor vulnerabilidad (migrantes, mujeres con cargas de cuidado, conductores en mercados con alta informalidad) deben ser consideradas explícitamente en el diseño de los marcos regulatorios, ya que las soluciones genéricas pueden profundizar desigualdades preexistentes.



CHECKLIST NORMATIVO

Instrumento de orientación para
legisladores y hacedores de política pública

Coordinado por:



Financiado por:



Presentación y nota metodológica

El presente Checklist Normativo es el entregable central del Año 2 del proyecto de investigación ejecutado por la Universidad Católica del Uruguay y el Observatorio de Plataformas en colaboración con TEDIC, con el apoyo de la Internet Society Foundation. Su objetivo es servir de instrumento de orientación para legisladores, equipos técnicos parlamentarios, ministerios de trabajo y organismos multilaterales en el diseño, discusión o evaluación de marcos regulatorios para la economía de plataformas en América Latina.

El documento integra tres fuentes de conocimiento complementarias:

- * (1) El informe "Recomendaciones para la regulación del trabajo en plataformas digitales" (Rosenbaum Carli et al., 2026), publicado por Sur Futuro/Red Sur, que sistematiza la evidencia comparada internacional y propone el modelo dual como marco regulatorio de referencia.
- * (2) Los consensos y disensos emergidos de la primera sesión virtual de validación social (5 de mayo de 2026), con representantes de trabajadores, plataformas y academia de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay.
- * (3) Los resultados detallados de la segunda sesión virtual de validación social (12 de mayo de 2026), sistematizados en una matriz de consensos y disensos completada colectivamente.

[OK] ALTO CONSENSO	Acuerdo amplio y transversal entre actores laborales, académicos y, en muchos casos, empresariales.
[~~] CONSENSO MODERADO	Apoyo mayoritario con matices relevantes, o acuerdo en el principio con divergencia en el mecanismo de implementación.
[--] CONSENSO PARCIAL	Apoyo condicionado o diferenciado según tipo de plataforma, país o perfil del trabajador.
[!!] TENSION / DISENSO	Posiciones opuestas entre actores clave. Requiere deliberación adicional.



EJE 1: Naturaleza jurídica del vínculo

Este eje aborda el problema fundacional: cómo calificar jurídicamente la relación entre la empresa-plataforma y quien presta el servicio. Los modelos clásicos (dependencia vs. autonomía) resultan insuficientes para capturar la realidad del control algorítmico.

[OK]

1.1. Reconocer la insuficiencia de las categorías clásicas para calificar la relación plataforma-trabajador y habilitar criterios de calificación actualizados.

Consenso transversal en ambas sesiones. Los criterios tradicionales de subordinación no capturan el control algorítmico. Fundamento: principio de primacía de la realidad (OIT, R.198).

[OK]

1.2. Incorporar la subordinación algorítmica como nuevo indicador de dependencia en la legislación y en los protocolos de inspección laboral.

Amplio respaldo académico y sindical (Ecuador-UCE, Perú-CGTP, Uruguay-ACUA). El algoritmo que asigna tareas, fija tarifas, aplica sanciones y evalúa el desempeño, constituye control técnico equivalente a supervisión humana. Ref: caso York (Perú), Ley Rider (España).

[OK]

1.3. Consagrar el principio de primacía de la realidad: los hechos de la ejecución efectiva del trabajo prevalecen sobre las formas contractuales impuestas por la plataforma.

Consenso unánime. Consagrado en la Ley uruguaya No. 20.396. Principio rector del Derecho del Trabajo y de la Recomendación de OIT No. 198.

[~~]

1.4. Consagrar una presunción legal de laboralidad con inversión de la carga de la prueba, obligando a la plataforma a demostrar la autonomía real del trabajador.

Fuerte apoyo de actores laborales y académicos. Referentes: Directiva EU 2024/2931, Real Decreto-Ley español 9/2021 (Ley Rider), reforma mexicana 2024. Tensión con marco brasileño (MEI) y con conductores de movilidad que buscan autonomía.

[OK]

1.5. Establecer un piso mínimo de derechos aplicable a toda persona que trabaje mediante plataformas con independencia de su calificación jurídica formal.

Alto consenso. Base del modelo dual propuesto en el informe de investigación. Referentes: Ley chilena 21.431, Ley uruguaya 20.396, Ontario (Canadá), Francia. Garantía de protección inmediata sin esperar resolución judicial sobre el vínculo.

[--]

1.6. Reconocer la autonomía con acceso obligatorio a protección social como modalidad válida para ciertos perfiles (especialmente movilidad/ride-hailing), bajo condiciones expresamente reguladas.

Mayor respaldo entre asociaciones de conductores (Ecuador-ACUA, Uruguay-ACUA/Canoper) y Cabify. Resistido por algunos sindicatos. Se propone distinguir por tipo de plataforma y tipo de servicio.

Tensiones y disensos:

- ! (a) Categoría intermedia (para-subordinación/TRADE): apoyada por algunos, rechazada por sindicatos como fragmentadora de derechos. (b) Umbrales de ingreso como criterio de calificación (modelo mexicano): riesgo de manipulación algorítmica para mantener trabajadores por debajo del umbral. (c) Impacto de la presunción de laboralidad en modelos de negocio: advertencia de actores empresariales sobre efectos contractivos del empleo.

EJE 2: Protección social y derechos

La desprotección social es el efecto más inmediato de la informalidad jurídica de las plataformas. Este eje aborda tanto la protección previsional y de riesgos como los derechos fundamentales no prestacionales.

[OK]

2.1. Establecer como derecho incondicional e inmediato la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todo trabajador de plataforma.

Consenso total. Urgencia especial para repartidores: 70% de accidentes de tránsito en Quito involucran motociclistas; 40% de fallecidos son motociclistas (datos Ecuador-UCE). Modelos: Banco de Seguros del Estado (Uruguay), seguro colectivo inter-plataformas (Brasil).

[~~]

2.2. Garantizar acceso a seguridad social (previsión, salud, jubilación) con sistema de contribución compartida diseñado para el contexto de multiempleo y trabajo discontinuo.

Consenso en el principio; divergencia en el mecanismo. El sistema de fictos (aportes fijos independientes de ingresos reportados) uruguayo resuelve el problema del multiempleo simultáneo. En Ecuador, la viabilidad actuarial del IESS es cuestionada por conductores.

[~~]

2.3. Regular el tiempo de trabajo incluyendo expresamente el tiempo de conexión, espera activa y desconexión digital como componentes del tiempo de trabajo protegido.

Brasil propone cobertura desde inicio de conexión exclusiva; plataformas de ride-hailing argumentan multiconexión simultánea como dificultad de atribución. Requiere definición legislativa.

[~~]

2.4. Consagrar el derecho a remuneración mínima que, una vez deducidos los costos de operación, cubra al menos el salario mínimo aplicable.

Fundamento en datos Fairwork: pocas plataformas garantizan ingreso neto equivalente al salario mínimo. Si se usan umbrales, deben acompañarse de mecanismos de monitoreo anti-evasión algorítmica (lección del modelo mexicano).



2.5. Reconocer y garantizar derechos colectivos: libertad sindical, negociación colectiva sectorial y derecho de huelga.

Uruguay: Ley 20.936 prevé negociación colectiva (pendiente de efectividad). Chile: primera federación latinoamericana de trabajadores de apps (delivery, conductores, e-commerce). Perú: organizaciones con personería gremial reconocida. Desafío: baja representatividad real (menos del 10% en Ecuador).



2.6. Garantizar protección específica contra la violencia de terceros (usuarios, grupos de interés, actores viales), vinculándola al Convenio 190 de OIT en países que lo hayan ratificado.

Sin disenso en ambas sesiones. Laguna crítica especialmente para mujeres y para conductores en Ecuador (robos, secuestros, operativos ilegales por gremios de taxistas).



2.7. Incorporar perspectiva de género en el diseño de la protección social, atendiendo la situación de mujeres con cargas de cuidado familiar que acceden a plataformas por necesidad.

Mencionado como dimensión frecuentemente invisibilizada en ambas sesiones. Se propone vincular con políticas complementarias de servicios de cuidados.

Tensiones y disensos:



Modelo de financiación de la seguridad social: quien soporta el costo (plataforma, trabajador, Estado) es el principal punto de conflicto. Ecuador: sin tarifas mínimas garantizadas, la contribución sale del ingreso insuficiente del conductor. Brasil: la universalización requeriría reformar la figura del MEI sin reforma legislativa previa.

EJE 3: Responsabilidad de las plataformas

Este eje cuestiona la autodefinición de las plataformas como meras intermediarias tecnológicas y delimita el alcance de sus obligaciones a partir del control efectivo que ejercen sobre el proceso de trabajo.



3.1. Superar legalmente el concepto de mera intermediación tecnológica: las plataformas que controlan la ejecución del servicio mediante algoritmos asumen responsabilidades laborales y civiles más allá de la provisión del software.

Consenso transversal. El control algorítmico sobre asignación, tarifas, evaluaciones y sanciones determina que la plataforma ejerce una función directiva que genera responsabilidad. Fundamento: principio de primacía de la realidad.



3.2. Imponer el deber de garantizar estándares mínimos de seguridad y salud: capacitación en seguridad vial, identificación física de vehículos, información clara sobre coberturas de seguros y prevención de riesgos del entorno digital.

Sin disenso sustantivo. Uruguay: el control de vehículos (identificación obligatoria) redujo irregularidades. Ecuador: propuesta de ley de conductores incluye estándares de seguridad surgidos de los propios trabajadores.

[~~]

3.3. Establecer que la responsabilidad por accidentes cubre al menos el período desde la aceptación de un servicio hasta su finalización, tendiendo a extenderse al tiempo de conexión activa exclusiva.

Uruguay: BSE desde inicio del traslado. Brasil: propone cobertura desde el inicio de la conexión exclusiva. La multiconexión simultánea (Ecuador) genera dificultad de atribución y requiere norma específica.

[OK]

3.4. Publicar de forma clara la cobertura exacta de todos los seguros privados de las plataformas: qué cubre, qué excluye, cómo reclamar.

Demanda explícita de conductores en Ecuador (Sesión 2): Las plataformas dicen que tienen seguro pero nadie sabe qué cubre. Sin disenso entre actores.

[~~]

3.5. Establecer responsabilidad solidaria de la plataforma en esquemas con intermediarios (flotas, gestores, rentadoras de cuentas), cubriendo todos los eslabones de la cadena.

Uruguay: detectadas rentadoras de cuentas que cobran 8.000-9.000 pesos por acceso a cuentas Uber con conductores en condiciones de explotación. Cabify matiza: no aplica en modelos directos sin intermediarios reales.

[OK]

3.6. Prohibir contractualmente que las plataformas designen foros o jurisdicciones extranjeras para resolver conflictos laborales.

Sin disenso. Ecuador: Tribunal Constitucional señaló que cláusulas arbitrales podrían excluir la vía constitucional y laboral. Uruguay: Ley 20.396 descarta expresamente el arbitraje.

Tensiones y disensos:

Responsabilidad sobre herramientas de trabajo del trabajador (vehículos, smartphones): bajo consenso.

! Cabify: en ride-hailing el conductor autónomo es responsable de sus propias herramientas. Conductores ecuatorianos condicionan cualquier corresponsabilidad a la fijación de tarifas mínimas que cubran costos. Se requiere definición de herramienta esencial.

EJE 4: Transparencia y gestión algorítmica

El control algorítmico es la forma contemporánea de la dirección empresarial en plataformas. Su opacidad genera una asimetría radical de información que vulnera el derecho a la información, la igualdad de trato y el acceso a la justicia.

[OK]

4.1. Consagrar el derecho del trabajador a ser informado en términos comprensibles sobre los criterios algorítmicos que afectan sus ingresos: asignación de servicios, tarifas dinámicas, bonificaciones y penalizaciones.

Alto consenso en ambas sesiones. Ningún actor comprende la variación de precios, la asignación de servicios ni las reglas de evaluación. Uruguay: el mismo viaje tiene distintos precios sin criterio publicado (ACUA y Canoper, Sesión 2).

[OK]**4.2. Garantizar el derecho a conocer los parámetros que afectan la reputación digital del trabajador: calificaciones, rankings y criterios que pueden derivar en desactivación de cuenta.**

Alto consenso. La reputación digital determina ingresos futuros y puede resultar en desactivación permanente. Ecuador: propone consejo consultivo con registro público de tarifas mínimas y criterios de asignación.

[OK]**4.3. Establecer el derecho a revisión humana obligatoria ante cualquier decisión automatizada que afecte sustancialmente las condiciones de trabajo: sanciones, suspensiones o desactivaciones.**

Alto consenso transversal. Brasil: contradictorio obligatorio previo a cualquier sanción; solo crimen grave habilita bloqueo preventivo. Ecuador: comité interinstitucional tripartito (Estado + plataformas + trabajadores). Uruguay: caso reciente de bloqueo incorrecto resuelto solo mediante abogado.

[~~]**4.4. Habilitar el acceso estatal a los datos operativos relevantes de las plataformas como requisito de la fiscalización laboral, con resguardos de confidencialidad comercial.**

Consenso entre actores laborales y académicos. Uruguay: Ley 20.396 ya lo habilita (pendiente de eficacia). Ecuador: Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2023) habilita el acceso en soporte digital, aunque la institucionalidad es débil.

[~~]**4.5. Prohibir que los algoritmos produzcan discriminación por razón de género, raza, procedencia u otras características protegidas en la asignación de servicios o evaluación del desempeño.**

Identificado en ambas sesiones como riesgo existente. Incluido en modelo chileno (Ley 21.431). La verificación requiere capacidad técnica estatal para auditar sesgos algorítmicos.

[~~]**4.6. Establecer transparencia en facturación y desglose de pagos al trabajador, vinculada a entes reguladores fiscales para generar evidencia de formalidad y facilitar fiscalización cruzada.**

Propuesto por representantes sindicales peruanos (Paulo Méndez, Sesión 2). Sin oposición registrada. Permite cruzar información entre organismos de control laboral y tributario.

Tensiones y disensos:**!**

Secreto comercial vs. derecho a la información: las plataformas (Cabify) argumentan que la lógica algorítmica es propiedad intelectual. La posición mayoritaria sostiene que el secreto comercial no puede prevalecer sobre derechos fundamentales. Complejidad técnica: los algoritmos de *machine learning* pueden ser genuinamente indescifrables para el trabajador promedio, cuestionando la eficacia real del derecho a la explicación sin apoyo institucional.



EJE 5: Supervisión y fiscalización

La fiscalización es el punto donde más frecuentemente fracasan los marcos regulatorios de plataformas. Las inspecciones diseñadas para entornos físicos son ineficaces frente a una actividad gestionada algorítmicamente y dispersa geográficamente.

[OK] 5.1. Establecer el registro y reconocimiento legal obligatorio de todas las plataformas que operen en el territorio nacional, con domicilio legal, representante responsable y declaración de actividad económica.

Consenso urgente. Ecuador: Uber no registrada en Superintendencia de Compañías ni en declaraciones tributarias. El registro es condición para exigir estándares, notificar sanciones y habilitar fiscalización laboral y tributaria. Uruguay: la regulación temprana de Montevideo facilitó la fiscalización posterior.

[OK] 5.2. Dotar a las autoridades de inspección laboral de facultades expresas de acceso a datos operativos de las plataformas (jornadas, ingresos, conexiones, evaluaciones) para verificar el cumplimiento normativo.

Alto consenso. Uruguay: Ley 20.396 ya lo habilita (pendiente de efectividad por el gobierno actual). Perú: SUNAFIL termina con informes de actuaciones negativas por falta de marco normativo claro. Ecuador: avance mayor en control tributario que laboral.

[OK] 5.3. Crear equipos técnicos especializados en fiscalización algorítmica, con formación en derecho digital, análisis de datos y auditoría de sistemas, o capacitar inspectores existentes.

Consenso transversal. Perú: la diferencia entre el resultado de la inspección (negativo) y la vía judicial (favorable, caso York) sugiere que los criterios de los inspectores son más restrictivos que los judiciales. Ecuador: acciones atribuidas al algoritmo son a veces decisiones humanas (chatbots, soporte técnico).

[~~] 5.4. Actualizar normativamente los criterios de subordinación empleados por la inspección laboral, incorporando indicadores de subordinación algorítmica como criterios válidos.

La brecha entre inspección y vía judicial en Perú ilustra la necesidad. Se propone codificar nuevos indicios de laboralidad como presunciones legales o guías de actuación inspectiva.

[~~] 5.5. Establecer presunciones legales de laboralidad que permitan a las autoridades de inspección actuar sin probar individualmente cada elemento con criterios clásicos.

Fuerte apoyo de actores laborales (Ecuador-CIDDT, Brasil, Perú). La presunción invierte la carga de la prueba: la plataforma debe demostrar la autonomía real. Referentes: Directiva EU 2024/2931, Recomendación de OIT No. 198.

[~~] 5.6. Establecer sanciones suficientemente disuasorias, calibradas al tamaño y facturación de la plataforma, incluyendo la posibilidad de suspensión de operaciones como sanción máxima.

Debate en Sesión 1: las multas actuales resultan insuficientes para empresas con gran capacidad económica. El caso de la Proposición 22 de California (lobby corporativo que neutralizó la Ley AB5) ilustra la vulnerabilidad de la regulación sin sanciones efectivas.

Tensiones y disensos:

! Carga de la prueba durante la fiscalización: debate sobre si el inspector debe probar caso a caso la subordinación o si existen presunciones que faciliten su acción. Asociaciones de conductores de movilidad (Ecuador) advierten que las presunciones no deberían aplicarse automáticamente. Cabify objeta las presunciones generalizadas que podrían eliminar modelos de trabajo autónomo genuino.

EJE 6: Mecanismos de resolución de conflictos

Las vías de resolución disponibles para los trabajadores son inadecuadas: los sistemas internos de las plataformas son parciales, la vía judicial es lenta y costosa, y los contratos buscan sustraer los conflictos de la jurisdicción nacional.

[OK] 6.1. Garantizar la competencia exclusiva de los tribunales nacionales del país donde se presta el servicio para resolver conflictos laborales, descartando expresamente el arbitraje privado internacional.

Consenso sólido sin disenso en ambas sesiones. Ecuador: cláusulas arbitrales excluirían la vía constitucional y laboral (Tribunal Constitucional). Uruguay: Ley 20.396 descarta el arbitraje. Perú: las sentencias del caso York (vía judicial nacional) son el precedente más sólido de la región.

[OK] 6.2. Establecer procedimientos sumarios o vías rápidas para el tratamiento urgente de suspensiones y bloqueos de cuentas, garantizando el derecho de defensa previa antes de ejecutar la sanción.

Alto consenso. Brasil: contradictorio obligatorio previo; solo crimen grave habilita bloqueo preventivo. Ecuador: comité interinstitucional tripartito. Uruguay: mecanismos existentes en Ley 20.396 pendientes de efectividad.

[~~] 6.3. Crear instancias de mediación o conciliación especializadas en conflictos de plataformas, previas al proceso judicial, con conocimiento técnico de algoritmos y modelos de negocio.

La mediación no ha funcionado cuando la plataforma no reconoce la relación laboral (caso Globo, Ecuador, 2021). Se distingue entre mediación para conflictos individuales (bloqueos) y negociación colectiva para conflictos de interés (condiciones, tarifas).

[~~] 6.4. Reconocer la legitimación de las organizaciones colectivas de trabajadores de plataformas para representar reclamos sistémicos que afecten a toda una categoría (ej.: errores algorítmicos que afectan a todos los conductores).

Chile: primera federación latinoamericana (delivery, conductores, e-commerce). Perú: organizaciones con personería gremial reconocida en Ministerio de Trabajo. Baja representatividad real (menos del 10% en Ecuador), pero los trabajadores en general apoyan la negociación colectiva.

[OK] 6.5. Prohibir expresamente que los sistemas internos de resolución de disputas de las plataformas funcionen como instancia única o definitiva, garantizando siempre el acceso a la justicia ordinaria.

Sin disenso. Los sistemas in-app son juzgados por la propia empresa interesada. El acceso a la justicia ordinaria es un derecho fundamental que no puede ser contractualmente limitado.

[- -] 6.6. Establecer un mecanismo de registro compartido entre plataformas sobre trabajadores desactivados por causas graves verificadas (conducta criminal), para evitar la migración de cuentas entre plataformas.

Propuesto por conductores ecuatorianos (Sesión 2). Requiere equilibrio con garantías del debido proceso y protección de datos personales para evitar listas negras injustas.

Tensiones y disensos:

! Eficacia real de los sistemas internos: las plataformas sostienen que sus sistemas de soporte resuelven quejas; los trabajadores los califican como ineficaces y parciales. Rol de los sindicatos en conflictos individuales sistémicos: debate sobre la legitimación para representar reclamos individuales con efectos colectivos. Ecuador prefiere comité con poder resolutorio; Uruguay descarta el arbitraje; Brasil enmarca todo en el sistema judicial nacional.



Síntesis: Matriz de priorización normativa

La tabla organiza los treinta y siete ítems del checklist según su nivel de consenso regional. Puede utilizarse como hoja de ruta para legisladores que buscan avanzar por etapas y priorizar las áreas de mayor consenso.

Ítem	Materia	Nivel de consenso	Eje
1.1	Criterios actualizados de calificación del vínculo	[OK] ALTO	Eje 1
1.2	Subordinación algorítmica como indicador de dependencia	[OK] ALTO	Eje 1
1.3	Primacía de la realidad sobre formas contractuales	[OK] ALTO	Eje 1
1.4	Presunción legal de laboralidad	[~~] MODERADO	Eje 1
1.5	Piso mínimo de derechos independiente del estatus	[OK] ALTO	Eje 1
1.6	Autonomía regulada con protección social obligatoria	[--] PARCIAL	Eje 1
2.1	Cobertura inmediata por accidentes de trabajo	[OK] ALTO	Eje 2
2.2	Seguridad social con contribución compartida	[~~] MODERADO	Eje 2
2.3	Tiempo de conexión y descanso como tiempo protegido	[~~] MODERADO	Eje 2
2.4	Remuneración mínima neta de costos de operación	[~~] MODERADO	Eje 2
2.5	Derechos colectivos y negociación sectorial	[~~] MODERADO	Eje 2
2.6	Protección contra violencia de terceros (C.190 de OIT)	[OK] ALTO	Eje 2
2.7	Perspectiva de género en protección social	[~~] MODERADO	Eje 2
3.1	Superar el concepto de mera intermediación tecnológica	[OK] ALTO	Eje 3
3.2	Estándares mínimos de seguridad y salud laboral	[OK] ALTO	Eje 3
3.3	Responsabilidad por accidentes durante tiempo de trabajo	[~~] MODERADO	Eje 3
3.4	Publicación de coberturas de seguros privados	[OK] ALTO	Eje 3
3.5	Responsabilidad solidaria con intermediarios	[~~] MODERADO	Eje 3
3.6	Prohibición de cláusulas de jurisdicción extranjera	[OK] ALTO	Eje 3
4.1	Derecho a conocer criterios algorítmicos de ingresos	[OK] ALTO	Eje 4

Ítem	Materia	Nivel de consenso	Eje
4.2	Derecho a conocer criterios de reputación digital	[OK] ALTO	Eje 4
4.3	Revisión humana obligatoria ante sanciones automatizadas	[OK] ALTO	Eje 4
4.4	Acceso estatal a datos para fiscalización algorítmica	[~~] MODERADO	Eje 4
4.5	Prohibición de discriminación algorítmica	[~~] MODERADO	Eje 4
4.6	Transparencia en facturación y desglose de pagos	[~~] MODERADO	Eje 4
5.1	Registro y reconocimiento legal obligatorio de plataformas	[OK] ALTO	Eje 5
5.2	Facultades de acceso estatal a datos operativos	[OK] ALTO	Eje 5
5.3	Equipos técnicos especializados en fiscalización	[OK] ALTO	Eje 5
5.4	Actualización de criterios de subordinación para inspección	[~~] MODERADO	Eje 5
5.5	Presunciones legales para facilitar fiscalización	[~~] MODERADO	Eje 5
5.6	Sanciones disuasorias proporcionales a la facturación	[~~] MODERADO	Eje 5
6.1	Competencia exclusiva de tribunales nacionales	[OK] ALTO	Eje 6
6.2	Procedimientos sumarios para bloqueos y suspensiones	[OK] ALTO	Eje 6
6.3	Mediación especializada previa al proceso judicial	[~~] MODERADO	Eje 6
6.4	Legitimación colectiva para reclamos sistémicos	[~~] MODERADO	Eje 6
6.5	Prohibición del sistema interno como instancia única	[OK] ALTO	Eje 6
6.6	Registro compartido inter-plataformas por causas graves	[--] PARCIAL	Eje 6

Reflexión final: Los tres pilares del marco regulatorio

La evidencia acumulada en el proceso de investigación y en las dos sesiones de validación social permite identificar tres pilares irrenunciables de cualquier marco regulatorio eficaz para la economía de plataformas en América Latina. Estos pilares son complementarios y su eficacia depende de la implementación simultánea de los tres:

PILAR 1 Protección inmediata y transparencia	PILAR 2 Fiscalización estatal efectiva	PILAR 3 Diálogo social y acceso a la justicia
Piso mínimo de derechos aplicable con independencia del estatus jurídico. Transparencia algorítmica vinculante. Cobertura inmediata de accidentes.	Registro obligatorio de plataformas. Acceso a datos operativos. Equipos técnicos especializados. Presunciones y sanciones disuasorias.	Negociación colectiva sectorial. Tribunales nacionales competentes. Procedimientos ágiles para bloqueos. Organizaciones colectivas reconocidas.

El éxito regulatorio no residirá en la ley en sí misma, sino en la capacidad institucional para hacerla cumplir. Como demuestra la experiencia comparada, una regulación bien diseñada, pero sin fiscalización efectiva, no modifica las condiciones estructurales del trabajo digital. América Latina tiene hoy una oportunidad histórica de construir marcos regulatorios que garanticen la justicia social sin sacrificar la innovación tecnológica.



Bibliografía

Aloisi, A. (2016). Commoditized workers: case study research on Labour Law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3).

Aloisi, A. y De Stefano, V. (2022). *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. London: Hart Publishing.

Baiocco, S. et al. (2022). The algorithmic management of work and its implications in different contexts. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, No. 2022/02. Sevilla: Comisión Europea.

Ballotpedia (s/f). “California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)”.

[https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)).

Consejo Superior Laboral de Chile (2024). Evaluación implementación de la Ley 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Santiago: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Bruselas: European Trade Union Institute.

De Stefano, V. (2016). The rise of the just in time workforce. OIT, Conditions of Work and Employment Series, 71. Ginebra.

Dinegro Martínez, A., Javier Cuba, I., & Matos Pérez, J. (2025, 22 de septiembre). Peru: *First judicial precedent on labour relations in the platform economy*. Fairwork.

<https://fair.work/en/fw/blog/peru-first-judicial-precedent-on-labour-relations-in-the-platform-economy/>.

Eduards, L. y Veale, M. (2017). Slave to the Algorithm? Why a Right to an Explanation Is Probably Not the Remedy You Are Looking For. *Duke Law and Technology Review*, 16, pp. 18-84.

Ermda Uriarte, O. y Hernández Álvarez, O. (2002). “Crítica de la subordinación”, *Ius et veritas*, 25.

Fairwork (2025). Ratings. Disponible en: <https://fair.work/en/fw/ratings/>.

Flacso Chile (2023). Estudio de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo de plataformas digitales, conforme a lo dispuesto por la Ley n°21.431.

<https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/8-Informe-Final.-Trabajo-en-Plataformas-Digitales-de-Servicios-Ley-21.431.pdf>.

ILAW Network (2026). “A Purposive Interpretation of the Decent Work in the Platform Economy Convention (No. 193), 2026”,

<https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2026/06/ILAW-Network-Purposive-Interpretation-of-ILO-C193-Final.pdf>.

OIT (2018). “Ensuring decent working time for the future”, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III. 107th International Labour Conference. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (2019). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Rodríguez Fernández, M. L. (2018). Anatomía del trabajo en la Platform Economy. Buenos Aires: AADTYSS.

Rodríguez-Piñero, M. (2023). La ley rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular. Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, 7. Universidad de Málaga.

Rosenbaum Carli, F. (2021). El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica. España: Aranzadi-Thomson Reuters.

Rosenbaum Carli, F. (2023). El reloj invisible: tiempo de trabajo de los choferes y repartidores en la economía de plataformas. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 7, pp. 95-119. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2023.i7.03>.

Rosenbaum Carli, F. (2024). El camino hacia la regulación internacional del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa. Labor, 1. Universidad de Santiago de Compostela. <https://doi.org/10.15304/labor.id9670>.

Rosenbaum Carli, F., Bonilla, B., De Armas, F., De Souza, J., Stevenazzi, L. (2026). Recomendaciones para la regulación del trabajo en plataformas digitales. Sur Futuro, Red Sudamericana de Economía Aplicada (Red Sur).

Sur Futuro (2025). Jurisprudencia: Trabajo de plataformas en América Latina. Sur Futuro, Red Sudamericana de Economía Aplicada (Red Sur).

Coordinado por:



Una Colaboración de:



Financiado por:



Como citar este documento:

Rosenbaum Carli, F.; Dinegro, A. (2026). Marco regulatorio para la economía de plataformas en América Latina. Universidad Católica del Uruguay / Observatorio de Plataformas / Internet Society Foundation.