

Nuevas narrativas para la comprensión y medición del trabajo de plataformas en Uruguay

Matías Dodel

Eloísa González

María Inés Martínez Penadés

Carolina Pérez Moretti

Federico Rosenbaum



SURIFUTURO



Nuevas narrativas para la comprensión y medición del trabajo de plataformas en Uruguay

Matías Dodel
Eloísa González
María Inés Martínez Penadés
Carolina Pérez Moretti
Federico Rosenbaum

Para citar esta publicación: Dodel, M., González, E., Martínez Penadés, M.I., Pérez Moretti, C., Rosenbaum, F. (2026). Nuevas narrativas para la comprensión y medición del trabajo de plataformas en Uruguay. UCU. Sur Futuro, Red Sudamericana de Economía Aplicada (Red Sur).

Esta investigación fue elaborada con el apoyo de **Sur Futuro en** el marco de la iniciativa global FutureWORKS Collective, impulsada el **Centro Internacional de Investigación para el Desarrollo (IDRC)**.

Abril 2026.



SURIFUTURO

FutureWORKS
COLLECTIVE



Canada

Contenidos

Presentación	4
1. Contexto de la economía de plataformas en Uruguay.....	6
Estadísticas sobre el trabajo de plataformas en Uruguay	7
Legislación o proyectos de ley en discusión.....	7
2. Resultados “nuevas narrativas sobre el trabajo de plataformas en Uruguay”	11
Imaginarios sobre el trabajo de plataformas	13
Control, autonomía y nuevas formas de pensar el trabajo	15
Visión sobre otros actores	18
Derechos y beneficios	19
Visiones futuras	20
Organizaciones colectivas de trabajadores	22
3. Reflexiones finales.....	24
Bibliografía	26
Anexos	29

Presentación

El mundo laboral está cambiando. Fenómenos tan disruptivos y aparentemente desconectados como la inteligencia artificial (IA), el cambio climático o el envejecimiento de la población configuran y reconfiguran de manera los mercados laborales de América Latina y el Caribe.

Entre tanta incertidumbre, hay algo que sí sabemos y que puede guiar las acciones de respuesta: los trabajos del futuro –los que impulsarán el dinamismo laboral de los próximos años– serán más verdes, más tecnológicos y más humanos que en el pasado. Verdes porque, frente al cambio climático, la transición hacia economías de baja emisiones de carbono demanda un mercado laboral menos contaminante. Tecnológicos porque la digitalización y la IA tienen un potencial transformador enorme, pero no funcionan solas: necesitan personas capaces de desarrollar, entrenar, implementar y sostener los sistemas basados en datos y algoritmos. Y humanos porque, en el medio de tantos cambios, aparecen en el centro de la escena las habilidades que siguen siendo exclusivas de las personas: la creatividad, la empatía, la comunicación, el liderazgo, y la agencia.

Con la mirada puesta en el futuro del trabajo, esta serie de investigación de Sur Futuro busca entender cómo se posiciona América Latina y el Caribe frente a estos segmentos clave del mercado laboral y qué acciones hacen falta para crear un futuro del trabajo dinámico e inclusivo en la región. ¿Qué tan preparados están los países de nuestra región para promover empleos verdes, tecnológicos y humanos? ¿Qué barreras enfrentan, y cómo pueden transformar estos sectores en motores de productividad y resiliencia e inclusión?

Uno de los principales trabajos tecnológicos emergentes es el trabajo intermediado por plataformas. En este campo, la región tiene una trayectoria breve pero rica en generación de evidencia, debate académico e innovación en política pública. Desde Sur Futuro creemos que, tras un primer ciclo de discusiones centrado en el estatus laboral de estos trabajos, es necesario avanzar hacia una segunda etapa que permita sintetizar lo aprendido durante estos años y orientar una agenda de investigación y acción a futuro.

A pesar de los avances regulatorios y del creciente volumen de estudios empíricos sobre el tema, aún sabemos relativamente poco sobre quiénes son los trabajadores de plataformas más allá de sus características sociodemográficas. Conocemos muy poco sobre sus aspiraciones, sus expectativas de movilidad, sus percepciones sobre el trabajo y el rol que estas actividades ocupan en sus trayectorias laborales.

El trabajo de este consorcio contribuye a llenar ese vacío, analizando los imaginarios sociales, las motivaciones, las visiones de futuro y las percepciones sobre representación colectiva de trabajadores de plataformas en siete países de América Latina y el Caribe. Estas visiones latinoamericanas sobre el trabajo de plataformas contrastan tanto con las narrativas predominantes en países de altos ingresos, donde el trabajo en plataformas aparece con mayor frecuencia como ingreso complementario dentro de trayectorias laborales más estables, como con ciertos supuestos muy presentes en el diseño de políticas públicas en la región, que tienden a concentrarse en la clasificación jurídica del vínculo laboral sin considerar plenamente las aspiraciones y restricciones que enfrentan los trabajadores en contextos de precarización, volatilidad de ingresos e informalidad estructural.

Sur Futuro

1. Contexto de la economía de plataformas en Uruguay

El modelo de la economía de plataformas es diverso, plural y complejo, lo cual dificulta concebirlo y analizarlo con una única forma o visión (OIT, 2022). Por un lado, no todas las plataformas digitales cuentan con las mismas prestaciones y funcionalidades (Adams-Prassl & Gruber-Risak, 2016; De Stefano, 2016) y, por otro, el trabajo que se desarrolla en este tipo de empresas tampoco es homogéneo.

En el contexto uruguayo, la irrupción de las plataformas digitales de trabajo ha sido significativa, especialmente en los sectores de transporte de personas y reparto de bienes, incluyendo alimentos, productos farmacéuticos y otros artículos.

Las plataformas digitales que operan en el país son, en el reparto a domicilio –PedidosYa, Rappi–, en transporte de pasajeros –Uber y Cabify–, y en logística –SoyDelivery–, además de actividades digitales de menor escala vinculadas al trabajo de datos y traducción. Estas empresas se han presentado al mercado local como meras intermediarias tecnológicas, limitando su actividad a la creación de una aplicación para conectar a proveedores del servicio con los usuarios o clientes. Argumentan que no establecen una relación laboral con estos trabajadores, sino que estos últimos deben ser considerados empresarios autónomos o contratistas independientes.

Sin embargo, esta visión ha sido cuestionada, enfatizado que la economía de plataformas constituye otra expresión de las corrientes que promueven la desestandarización del derecho del trabajo, la precarización y la externalización (Goldin, 2020; Vallas y Schor, 2020; Dubal, 2017).

Dos estudios sobre las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas en Uruguay (Fairwork, 2023 y 2025) evaluaron el grado de cumplimiento de las plataformas con cinco principios de trabajo justo delineados por el proyecto internacional Fairwork. Los principios de trabajo justo son: Pago Justo, Condiciones Justas, Contratos Justos, Gestión Justa y Representación Justa.

Los resultados mostraron una gran disparidad, encontrando que la empresa del sector logístico -siendo esta de menor tamaño y local- fue la que demostró evidencia de un mayor cumplimiento de los estándares mencionados.

Estadísticas sobre el trabajo de plataformas en Uruguay

No existen estadísticas oficiales sobre el trabajo en plataformas digitales en Uruguay. El Instituto Nacional de Estadística releva estadísticas de continuas empleo pero sin el nivel desagregación requerido para identificar este tipo de trabajo.

No obstante, existen fuentes no tradicionales de información que permiten acceder a algunas aristas del trabajo en plataformas. Tal como se menciona en un informe sobre la conflictividad en el Uruguay (Observatorio de Relaciones Laborales, 2025), frente a la imposibilidad de la reivindicación colectiva y la falta de derechos consagrados, los trabajadores de plataformas offline han sido empujados hacia la utilización de medios alternativos para el reconocimiento de sus derechos laborales básicos: las audiencias de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, en caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, un reclamo ante la justicia laboral. El potencial de estas fuentes administrativas de datos no tradicionales es sustantivo, aún fuera su utilidad únicamente la de evaluar la conflictividad en el sector. En el mencionado informe de conflictividad laboral (Observatorio de Relaciones Laborales, 2025) los autores analizan las estadísticas judiciales laborales de las empresas que operan en este rubro entre el 01/01/2015-25/11/2024, según datos oficiales del Poder Judicial (Oficina de Recepción y Distribución de Asuntos).

Los resultados de este análisis señalan que, entre las empresas estudiadas, la cantidad de reclamos laborales presentados en Montevideo entre el 01/01/2015 y el 25/11/2024 tuvo un aumento relevante durante el período, culminando en un total de 267 casos. No se identificaron conflictos en el área de logística, mientras que la mayoría de los casos concentran en las empresas de mayor tamaño de cada rubro.

La judicialización masiva de los conflictos laborales individuales permite visibilizar las demandas existentes en el sector y sugiere que algunos trabajadores de plataformas offline recurren a este mecanismo como una forma alternativa de acción colectiva (Observatorio de Relaciones Laborales, 2025).

Legislación o proyectos de ley en discusión

La irrupción de las plataformas digitales de trabajo en Uruguay rompió (en cierta medida) con la tradición local de fuertes regulaciones sociales y laborales. El marco normativo nacional existente, concebido para el trabajo dependiente, fue diseñado para vínculos con características diferentes a estas nuevas formas de trabajo.

En diciembre de 2016, la Junta Departamental de Montevideo regularizó la actividad de las empresas de traslado oneroso de pasajeros mediante plataformas digitales, como Uber y Cabify, estableciendo requisitos y restricciones para su operación. Esto no sucede para las empresas de cadetería dedicadas al transporte de bienes.

Las empresas propietarias de plataformas digitales deben inscribirse en un registro provisorio, liquidar y abonar un canon de movilidad y fiscalizar que los permisarios y/o conductores cumplan con las obligaciones tributarias, previsionales y reglamentarias. Los choferes, por su parte, deben contar con un permiso de la Intendencia de Montevideo y una póliza de seguro contra todo riesgo.

En el mes de octubre del año 2022, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) presentó al Parlamento un proyecto de ley con el propósito de regular el trabajo a través de plataformas digitales de transporte de pasajeros y reparto de bienes. Este proyecto buscaba introducir una serie de protecciones mínimas para todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual. Esta iniciativa de regulación se concretó en la aprobación de la Ley 20.396 en febrero de 2025.

Entre los puntos clave de esta nueva ley (que entró en vigencia en el mes de mayo de 2025) se destaca la transparencia de los algoritmos y sistemas de monitoreo. Las empresas deben respetar el principio de igualdad y no discriminación en la implementación de algoritmos, y tienen la obligación de informar a los trabajadores sobre la existencia de sistemas de seguimiento automatizados que controlan o evalúan el desempeño, así como sobre sistemas automatizados de toma de decisiones que afecten sus condiciones de trabajo, incluyendo acceso a asignaciones, ingresos, seguridad y salud, tiempo de trabajo, promoción, estado contractual, y la restricción, suspensión o cancelación de la cuenta. Además, los trabajadores tienen derecho a obtener una explicación por parte de la empresa sobre cualquier decisión automatizada que los afecte significativamente, y las empresas deben proporcionar acceso a una persona de contacto designada para discutir y aclarar estas decisiones.

La normativa también consagra que los términos y condiciones de la contratación deben ser “transparentes, concisos y de fácil acceso”, y deben identificar con precisión a la parte contratante, notificando los cambios con antelación razonable. La ley prohíbe las cláusulas abusivas que excluyan injustificadamente la responsabilidad de la empresa o impidan reparaciones, y establece la competencia de los tribunales uruguayos en la esfera internacional cuando el reclamante sea el trabajador y se domicilie en Uruguay.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la ley obliga a las empresas a evaluar los riesgos de los sistemas automatizados, introducir medidas preventivas y de protección adecuadas, y prohíbe sistemas que ejerzan presión indebida. Las empresas deben capacitar a los trabajadores antes del inicio de la relación laboral, incluyendo normas de tránsito, seguridad personal, salubridad e higiene.

Para el trabajo dependiente, la ley define el tiempo de trabajo como el tiempo que el trabajador está a disposición desde el "logueo" hasta la desconexión, excluyendo el modo pausa, y establece un límite semanal de 48 horas en una misma plataforma. La retribución podrá ser por tiempo o producción, con un valor proporcional al salario mínimo nacional.

Para el trabajo autónomo, la ley incorpora a estos trabajadores al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, considerando a las empresas titulares de plataformas como patronos a estos efectos. También permite que los trabajadores autónomos opten por el régimen de monotributo, con acceso a todas las prestaciones de seguridad social. Un avance adicional es el reconocimiento del derecho de los trabajadores autónomos a ejercer la libertad sindical y a negociar colectivamente con la empresa de plataforma.

Finalmente, cabe destacar que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será competente para verificar y controlar el cumplimiento de esta ley y las normas laborales y de seguridad social aplicables, con facultades para practicar inspecciones y sanciones.

La judicialización masiva de los conflictos laborales individuales permite visibilizar las demandas existentes en el sector y sugiere que los trabajadores recurren a este mecanismo como una forma alternativa de acción colectiva (Observatorio de Relaciones Laborales, 2025). La visibilización de la precariedad es otra forma de resistencia. Las historias de los trabajadores, como las de Leandro y Roberto (choferes de Uber) que experimentaron la desaparición de incentivos económicos y la "mala comunicación" con la plataforma, o Joel (repartidor de PedidosYa) que sufrió cambios en las condiciones sin previo aviso y riesgos de accidentes y robos, son testimonios de la realidad laboral. Gonzalo, chofer de Uber y Cabify, que busca completar años para su jubilación a través de las plataformas, enfatiza la necesidad de regulación y derechos laborales (Fairwork, 2023).

La crítica constante sobre la falta de transparencia en los algoritmos y las condiciones laborales es una estrategia para exigir mayor claridad y equidad por parte de las

plataformas. Si bien no ha sido posible comprobar la existencia de iniciativas de aplicaciones "justas" o de cooperativas específicamente en Uruguay, de todos modos, cabe destacar que "la economía de plataformas...ya adopta muchas formas, y que algunas plataformas muestran una mayor preocupación por las necesidades de los trabajadores que otras", tal como es el caso de SoyDelivery. Esto sugiere la posibilidad de modelos alternativos que prioricen el trabajo justo. Además, las asociaciones de trabajadores están emergiendo y existe un número creciente de plataformas cooperativas propiedad de los trabajadores en otros países (Fairwork, 2023).

2. Resultados “nuevas narrativas sobre el trabajo de plataformas en Uruguay”

El trabajo mediante plataformas digitales en Uruguay se consolidó durante la última década como una modalidad laboral dentro del mercado de trabajo, articulada a través de aplicaciones móviles que intermedian la oferta y la demanda de servicios. El ecosistema nacional incluye, principalmente, plataformas de reparto a domicilio –como PedidosYa, Rappi–, de logística –SoyDelivery– y de transporte de pasajeros –como Uber y Cabify–, además de actividades digitales de menor escala vinculadas al trabajo de datos y traducción. En conjunto, estas plataformas se fueron convirtiendo en un componente estable de la economía cotidiana, especialmente en Montevideo (territorio al que se circunscribe la presente investigación), y en una fuente de ingresos central para un conjunto heterogéneo de trabajadores.

Las entrevistas realizadas en Uruguay muestran que quienes realizan estas tareas las entienden como una nueva modalidad de vínculo laboral. Si bien las plataformas mediante la intermediación tecnológica prometen flexibilidad y autonomía en una relación entre dos partes en plano de igualdad, los relatos subrayan que el servicio se sostiene sobre un fuerte desequilibrio entre el valor generado y las contrapartidas que reciben quienes trabajan. Esto abarca aspectos concretos como el nivel de remuneración, derechos básicos laborales y riesgos asumidos.

Otro rasgo relevante del caso uruguayo es la ambigüedad contractual que estructura la relación laboral. Si bien formalmente muchos trabajadores figuran como independientes –registrándose con una unipersonal, entre otras formas jurídicas–, las entrevistas describen experiencias que se asemejan a una dependencia encubierta: las reglas de trabajo, los tiempos para desempeñar la tarea, las tarifas y los criterios de acceso a la plataforma son definidos unilateralmente por las empresas.

A esta ambigüedad se suma la transferencia casi total de costos y riesgos hacia quienes trabajan. Repartidores y choferes asumen gastos operativos indispensables –vehículo, combustible, mantenimiento, seguros, celular, conectividad–, así como cargas fiscales y previsionales ante organismos estatales Dirección General Impositiva y Banco de Previsión Social.

En lo que refiere a los trabajadores de datos, se presenta una realidad similar en cuanto a los costos de conectividad de internet y al equipamiento de oficina necesario para trabajar. Entre los choferes del transporte de pasajeros, esta estructura de costos se vive como una condición que obliga a los trabajadores a invertir permanentemente en su

trabajo. Por una parte, una inversión inicial para comenzar con la actividad laboral – principalmente el costo del vehículo– y, adicionalmente, costos imprescindibles para mantenerse en el sistema. Estos, en varios casos, derivan en un endeudamiento constante:

“Siempre [endeudado]. Es que lo tenés que hacer, sino no hay forma” (Trabajador de transporte, masculino, 49 años).

Es decir, el ingreso depende de mantenerse activo, incluso en contextos de alto desgaste físico y económico. Esto adquiere otra notoriedad en el reparto y, en particular, entre quienes lo hacen en bicicleta, según mencionan trabajadores del sector:

“La diferencia creo que es la fuerza física que hay que hacer en este trabajo, sobre todo nosotros que andamos en bici. Es duro, es como un maratón [...] la aplicación me instiga [...] que tú estás en bicicleta y te manda 6, 7 km por poco dinero [...] y tenemos que ir a los mercados, a buscar los productos” (Trabajador de reparto, masculino, 45 años).

Existe una diferencia marcada en el sector del transporte de pasajeros en lo que refiere a los costos iniciales asociados al trabajo, ya que se enmarca en un contexto de regulación normativa singular –propia del sector en el país–, con mayores exigencias en general. Esto trae como consecuencia un incremento en la asunción de determinados gastos por parte de los trabajadores –ej., la contratación de una póliza de seguro contra todo riesgo, la exigencia de una libreta de conducir de categoría profesional, la renovación vehicular, entre otros–.

En este escenario, se intensifica la demanda por una regulación laboral más eficaz capaz de reconocer la dependencia funcional y garantizar derechos laborales básicos – licencia, aguinaldo, cobertura social, etc.–. Incluso, con la aprobación de una reciente ley, los entrevistados expresan que el marco vigente protege principalmente a los –casi inexistentes– trabajadores dependientes de la economía de plataformas. Consecuentemente, esta norma resulta insuficiente para corregir las desigualdades:

“Es una ley que no dice nada al final de cuentas” (Trabajador de transporte, masculino, 59 años).

En suma, el trabajo mediante plataformas en Uruguay combina una tendencia expansiva de estos tipos de trabajo, una dependencia económica para quienes lo realizan, con un

vínculo laboral ambiguo, altos costos y riesgos trasladados al trabajador y reclamos incipientes por una protección social.

Imaginaris sobre el trabajo de plataformas

En Uruguay, el trabajo mediante plataformas digitales aparece en las entrevistas como una modalidad laboral ya incorporada en la vida cotidiana de quienes la realizan. Para la mayoría de los entrevistados, esta actividad es fundamental, no solo porque estructura su rutina diaria, sino porque representa –en la mayoría de los casos– su principal fuente de ingresos. En ese sentido, el trabajo mediante plataformas es definido inequívocamente como “trabajo”: implica esfuerzo sostenido, demanda el desarrollo y aplicación de habilidades específicas y supone una remuneración directa a cambio del servicio prestado. Lo que más destacan los entrevistados es que es la forma en que tienen de sustentarse y, en muchos casos, una oportunidad de inserción laboral concreta, ante la falta de alternativas en el mercado de trabajo.

Los relatos caracterizan la actividad como un nuevo tipo de empleo que combina cierto margen de flexibilidad con un alto nivel de incertidumbre, tanto material como jurídica. Aunque formalmente los trabajadores suelen operar como independientes, su experiencia cotidiana se aproxima a las relaciones laborales más tradicionales de dependencia: las condiciones centrales del trabajo –como reglas operativas, acceso a tareas y tarifas– son definidas unilateralmente por la plataforma, sin capacidad de negociación.

En este ecosistema digital, el trabajador se percibe simultáneamente como pieza imprescindible del servicio y como actor de escaso reconocimiento e importancia. Varios trabajadores insisten en esta idea: algunos se reconocen como un “chofer más”, otros como un “engranaje chiquito, pero de algo muy grande” (Trabajador de transporte, masculino, 40 años), otros van aún más lejos y sostienen que “no somos considerados personas, lo cual es muy loco” (Trabajadora de reparto, femenino, 55 años). Esta percepción se intensifica por la ausencia de interlocutores humanos claros que faciliten el diálogo entre el trabajador y la empresa. La plataforma es señalada como un “fantasma” y el vínculo cotidiano como “muy, muy despersonalizado” (Trabajador de transporte, masculino, 59 años).

Cuando comparan esta experiencia con trabajos anteriores, los entrevistados resaltan algunas diferencias. En primer lugar, mencionan que en el empleo tradicional existen

jerarquías visibles y roles de autoridad concretos, mientras que en plataformas la figura del jefe es difusa o directamente desconocida:

“Yo no sé quién es mi jefe. No lo conozco” (Trabajadora de reparto, femenino, 55 años).

En general, esto es percibido como una ventaja, ya que valoran el poder realizar sus tareas sin supervisión directa. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores manifiesta la necesidad de contar con algún referente o ser humano a quien recurrir en caso de situaciones de emergencia ocurridas en el marco de su trabajo. En segundo lugar, el contraste más fuerte se ubica en el terreno de la protección social: a diferencia del empleo formal, en trabajos mediados por plataformas, los trabajadores no acceden a derechos como licencia, aguinaldo o salario vacacional, ni a otras garantías básicas asociadas al trabajo dependiente. En palabras de un trabajador:

“Lo que sí extrañé es la seguridad laboral, en caso de enfermedad, en caso de derechos, lo que es licencia, aguinaldo, salario vacacional, todo ese tipo de protecciones que tiene el trabajador en un trabajo formal natural, acá en las aplicaciones no cuentas con eso” (Trabajador de transporte, masculino, 45 años).

Finalmente, subrayan que el trabajo está mediado por algoritmos, lo que introduce una lógica de opacidad, así como de dependencia del teléfono inteligente para sostener la jornada, algo ausente en sus trayectorias laborales previas:

“Yo pienso que están diseñados para generarnos una dependencia de locura” (Trabajadora de reparto, femenino, 50 años).

Respecto a la operativa, los entrevistados de reparto y transporte coinciden en que el trabajo se desarrolla mayormente en la calle, a través de tareas “puerta a puerta”, y con un vehículo terrestre. Un entrevistado menciona que en este tipo de trabajo “la oficina es el propio vehículo” (Trabajador de transporte, masculino, 45 años).

La realidad del trabajo de datos presenta una modalidad espacial distinta, dado que se realiza principalmente desde el hogar. Aun así, en todas las modalidades de trabajo aparece un denominador común: el modelo se sostiene a partir de la transferencia de costos al trabajador, que debe asumir importantes inversiones. En primer lugar, en la mayoría de los casos, el vehículo representa el gasto central y más costoso. En segundo

lugar, todos señalan la necesidad de contar con herramientas como el teléfono inteligente y conectividad constante, descritas como insumos básicos para mantenerse en la actividad. En paralelo, los trabajadores remarcan que, pese a financiar esos costos, son las plataformas las que definen el servicio y el precio final, reforzando la asimetría del vínculo:

“Yo no pongo el precio de mi trabajo, a mí el precio me lo dan” (Trabajadora de transporte, femenino, 59 años).

Por último, la caracterización reconstruida a raíz de las entrevistas incluye la dimensión identitaria. En reparto se observa una presencia importante de trabajadores migrantes, para quienes las plataformas representan una alternativa laboral importante –y en ocasiones la única disponible– dentro de contextos de vulnerabilidad económica y social. Asimismo, las mujeres entrevistadas que están vinculadas al reparto describen obstáculos específicos asociados al trabajo callejero prolongado, como la falta de infraestructura básica –por ejemplo, no tener acceso a baños– y mayores riesgos de seguridad en la vía pública:

“Si yo quiero ir a un baño tengo que andar pidiéndole a algún local para poder usar su baño. ¿Me entendés? Son condiciones muy precarias con las que trabajamos” (Trabajadora de reparto, femenino, 50 años).

“Hay noches que estoy hasta la una de la mañana en la moto. Me toca un cliente en una de estas zonas [...] Necesito una respuesta, rapidísima, porque yo estoy en el medio de la nada, arriba de una moto esperando a un cliente que no sale” (Trabajadora de reparto, femenino, 41 años).

Estas desigualdades presentadas no son un factor externo al trabajo mediante plataformas: se profundizan dentro de un esquema sin una garantía de protección laboral.

Control, autonomía y nuevas formas de pensar el trabajo

Las motivaciones de los trabajadores para ingresar al trabajo mediante plataformas suelen apoyarse en la promesa de autonomía y flexibilidad. Sin embargo, la experiencia relatada por los entrevistados muestra que esa autonomía es limitada debido al control

algorítmico y las variables de mercado que condicionan la jornada laboral en todas las plataformas.

La flexibilidad horaria aparece como uno de los principales atractivos iniciales. Varios entrevistados valoran que esta modalidad les permite compatibilizar el trabajo con tiempos personales y familiares, sobre todo frente a la rigidez del empleo dependiente tradicional. Esto es especialmente visible en el caso de las personas trabajadoras de datos –así como parcialmente en el transporte de pasajeros– donde se destaca la posibilidad de acompañar las tareas de cuidado:

“Lo que me organiza los horarios es la rutina de la casa con mis hijos, los horarios de entrada salida de la escuela” (Trabajadora de datos, femenino, 41 años).

No obstante, la flexibilidad se ve rápidamente subordinada a la necesidad de generar un ingreso suficiente:

“No me tomo licencias, si me voy de vacaciones con mis hijos, bueno, llevo la computadora y estoy a disposición” (Trabajadora de datos, femenino, 41 años).

En el sector transporte, un chofer plantea que, aunque puede rechazar viajes, hacerlo compromete su continuidad laboral porque necesita cubrir costos y obligaciones asociadas al trabajo.

Esta presión los empuja a sostener jornadas intensas, incluso de “80 horas semanales” (Trabajadora de reparto, femenino, 55 años). Algunas entrevistadas mencionan las dificultades para compatibilizar el trabajo con los roles de cuidado: si bien se promete flexibilidad de horarios, en los hechos, para que su dedicación sea redituable deben optar por horarios de mayor demanda, que no siempre son factibles si tienen hijos a cargo.

El control algorítmico es presentado en las entrevistas como el mecanismo central mediante el cual las plataformas regulan productividad y acceso al trabajo. Se lo describe como una forma de dependencia intensa y con poder de coerción, en ocasiones asociada a la imagen “esclavizante”. Un entrevistado plantea:

“La palabra que aplicaría yo sería, no sé, un poco esclavizante quizás [...] Por la manera en la que ejercen esa ‘cierta libertad’ que uno tiene, para que uno esté todo el tiempo pendiente de la aplicación” (Trabajador de reparto, masculino, 27 años).

En reparto, los sistemas de ranking (por ejemplo, del 1 al 5) determinan disponibilidad de turnos y pedidos. Caer a niveles bajos significa quedar fuera de los horarios rentables: en 4 o 5 “no trabajas”, por lo que el rendimiento debe mantenerse en niveles altos de forma constante:

“Yo pienso que [los algoritmos] están diseñados para generarnos una dependencia de locura” (Trabajadora de reparto, femenino, 50 años).

“Si nosotros no rankeamos, no tenemos horarios para trabajar” (Trabajadora de reparto, femenino, 55 años).

En transporte, los algoritmos son percibidos como opacos y controladores. El ejemplo más ilustrativo del primero es que los trabajadores no conocen el pago final al aceptar un viaje: “cuando aceptas un viaje, nunca sabes lo que te va a pagar” (Trabajador de transporte, masculino, 59 años). Sobre lo segundo, los trabajadores sostienen que:

“Te tienen totalmente controlado [...] El algoritmo sabe las horas que trabajás, cuándo, en el caso mío, cuándo voy a almorzar, cuándo no, cuántas horas de trabajo semanal” (Trabajador de transporte, masculino, 49 años).

En reparto, la percepción de vigilancia es continua: la plataforma sabe “todo el día dónde estás, lo que ganas, lo que dejas de ganar” (Trabajador de transporte, masculino, 35 años), reforzando la obligación de permanecer disponible.

Por otro lado, la idea de ser tu propio jefe es cuestionada por repartidores y choferes. Los trabajadores subrayan que no controlan precios ni condiciones y que el incumplimiento de reglas desencadena sanciones:

“Yo me siento una empleada porque si no hago tal cosa según las reglas de ellos, a mí me sancionan” (Trabajadora de reparto, femenino, 50 años).

En el caso de SoyDelivery, al tratarse de un servicio logístico de “última milla” el modelo de negocio no exige un tiempo de entrega tan inmediato, por tanto, la organización y distribución de las tareas se estructura de manera distinta –reparto por zona, horarios más estables, operativa de colaboración, sin ranking– y no se apoya en una gestión algorítmica.

El trabajo de datos ofrece un grado mayor de autogestión, aunque también implica sostener un trabajo continuo de búsqueda, organización y administración personal, reconocido como un “autotrabajo” exigente (Trabajadora de datos, femenino, 50 años).

Visión sobre otros actores

Las entrevistas muestran que la relación con otros actores –empresa, usuarios y compañeros– está atravesada por una combinación de impersonalidad, desigualdad y tensiones. La interacción con la plataforma es descrita como distante y opaca, casi exclusivamente mediada por soportes digitales o bots en la mayoría de los casos. Esto produce la sensación de un vínculo unilateral y sin reciprocidad, en el que los reclamos reciben “respuestas ya armadas” (Trabajador de reparto, masculino, 26 años) y las decisiones centrales se toman sin participación.

Las modificaciones en tarifas o reglas se comunican de manera abrupta, con aceptación obligatoria: si no se aceptan los cambios, “no te podés conectar” (Trabajador de transporte, masculino, 48 años). En ese contexto, la desconfianza es constante, alimentada por la falta de transparencia salarial y sanciones sin explicaciones:

“Y chau...ni siquiera te dicen por qué” (Trabajador de transporte, masculino, 49 años).

Respecto a los consumidores, los repartidores valoran el servicio como útil y cómodo, describiéndolo como un beneficio claro para el usuario: “No movés un dedo” (Trabajador de reparto, masculino, 26 años). Sin embargo, también aparece la percepción de que los usuarios desconocen el costo humano de esa comodidad y no siempre entienden que la tarifa pagada no equivale a un ingreso digno para quien realiza el servicio.

En transporte, los entrevistados mencionan la importancia de sostener un trato respetuoso y cordial con los pasajeros, no solamente para mantener una buena calificación como choferes, sino por su propia tranquilidad en jornadas que pueden resultar estresantes por lo que implica la circulación en la ciudad. En algunos casos, mencionan situaciones de conflicto que se presentan especialmente cuando usuarios

intentan utilizar vehículos de pasajeros para cargas o traslados no adecuados, o en las noches y fines de semana por el consumo de alcohol.

Finalmente, el vínculo con otros trabajadores se mueve entre competencia y cooperación informal. La masificación de la oferta laboral incrementa la competencia y reduce pagos:

“Mucha más gente compitiendo” (Trabajadora de datos, femenino, 50 años).

En reparto se construyen redes de apoyo mediante WhatsApp, donde circula información sobre zonas, controles o reclamos coordinados para darles mayor peso:

“Funciona en forma colectiva” (Trabajadora de reparto, femenino, 50 años).

Derechos y beneficios

El trabajo mediante plataformas se caracteriza, según los testimonios, por la casi total ausencia de derechos laborales y beneficios no económicos:

“No tenés nada, no tienes vacaciones, no tienes nada. No tenés nada de nada” (Trabajador de reparto, masculino, 42 años).

La remuneración por pedido o viaje es percibida como el único retorno formal de la actividad. Ante preguntas explícitas sobre seguros, licencias, herramientas o apoyos de la empresa, la respuesta predominante es negativa. Algunos entrevistados mencionan beneficios menores, como descuentos aislados en ciertos comercios o capacitaciones básicas, pero estos son vistos como marginales frente a las necesidades reales del trabajo. Solamente en el caso de una empresa se menciona que los ingresos compensan el esfuerzo y que además existe la posibilidad de contar con apoyos específicos ante situaciones de contingencia.

En este marco, algunos trabajadores plantean la posibilidad de que existan ciertos derechos equivalentes a los del empleo formal. La seguridad social aparece como un reclamo central, especialmente en relación con aportes jubilatorios y cobertura de salud. También se demanda acceso a descanso remunerado, licencia, aguinaldo y salario vacacional, derechos que los entrevistados consideran “históricamente

conquistados” y hoy no son otorgados en estos tipos de trabajo (Trabajador de transporte, masculino, 35 años). La protección frente a riesgos –accidentes y enfermedad– es otro punto crítico para los trabajadores:

Si te enfermás, no facturas (Trabajador de transporte, masculino, 38 años)

Algunos también recuerdan compañeros accidentados a los que la plataforma ni siquiera contactó. Finalmente, se reclama apoyo para sostener la actividad, especialmente en relación con costos de vehículo y conectividad.

En términos de expectativas, si bien la flexibilidad horaria se cumple parcialmente, la promesa de ingresos altos o sostenibles aparece reiteradamente frustrada en la mayoría de las plataformas. A esto se suma la amenaza permanente de desconexión unilateral de cuentas, que coloca a los trabajadores frente a la posibilidad de perder su sustento sin aviso ni mecanismo claro de apelación.

Visiones futuras

En relación con los imaginarios, los trabajadores entrevistados consideran que el trabajo es principalmente el medio que permite el sustento y la fuente de ingresos principal. Este juega un papel fundamental, siendo central y, en algunos casos, su forma de vida. Además de ser un soporte económico, el trabajo aporta un orden, una estructura, permite alcanzar ciertos deseos y que las personas se sientan útiles en la sociedad.

Trabajar para una aplicación o plataforma se percibe como una nueva manera de trabajar o una modalidad con otro tipo de vínculo jurídico y laboral. Para algunos, es una posibilidad o un modo de vida, especialmente para los migrantes. No obstante, en algunos casos, esta actividad es vista como muy estresante donde el trabajador es funcional a empresas y personas que se enriquecen a través de la aplicación, con la sensación de trabajar para “un fantasma”. Aunque la aplicación actúa como intermediario, el trabajador se siente desamparado y poco valorado.

De acuerdo con los testimonios, las diferencias entre trabajar para plataformas y otros empleos radican principalmente en la flexibilidad horaria, aunque se advierte que esta flexibilidad no es total. En contraste con los trabajos tradicionales, donde el vínculo de dependencia está definido formalmente y existe seguridad laboral y protecciones como licencia, aguinaldo y salario vacacional, el trabajo mediante plataformas ofrece muchas

menos garantías y beneficios, incluso afectando derechos básicos laborales. Los trabajadores de datos, por su parte, destacan que los empleos tradicionales exigen más energía dedicada a la parte social y traslados. Los repartidores en bicicleta señalan la fuerza física requerida.

Respecto a las expectativas de trabajar para una plataforma, muchos entrevistados no tenían ninguna expectativa clara, viéndola como una salida momentánea o como un trabajo extra. El principal objetivo era sobrevivir, enviar dinero a sus países de origen (en el caso de los migrantes) o alcanzar la libertad horaria.

Las proyecciones sobre el futuro de los trabajadores en estas empresas de plataformas son predominantemente inciertas. Para la mayoría de los trabajadores del transporte entrevistados, se trata de una etapa transitoria más que de una trayectoria laboral estable:

“Este trabajo en realidad no es para las personas mayores, por las condiciones que tiene” (Trabajador de reparto, masculino, 55 años).

Los entrevistados no se visualizan trabajando toda la vida mediante aplicaciones, sino que conciben la actividad como una oportunidad del momento, un trampolín económico o una estrategia temporal para sostener ingresos. Un repartidor lo resume señalando que:

“Tenés un riesgo laboral que es que nunca sabes hasta cuándo vas a trabajar” (Trabajador de transporte, masculino, 45 años).

Por otra parte, los trabajadores de transporte de mayor edad lo consideran como una etapa final de su trayectoria laboral, ante la falta de alternativas en el mercado de trabajo:

“Es que no tenés otra, porque yo fijate qué trabajo voy a conseguir a esta edad” (Trabajador de transporte, masculino, 65 años).

La visión futura se asocia, además, con el deterioro progresivo de condiciones. Los choferes anticipan que el trabajo “va a peor. Cada vez va a ir empeorando” (Trabajador de transporte, masculino, 49 años), en la medida en que el modelo se expande.

En el caso de los trabajadores de datos, la amenaza tecnológica es más inmediata: la automatización ha transformado tareas en procesos de simples correcciones de traducción automática, con menor pago, lo que alimenta la idea de “abandonar estos trabajos en el futuro cercano” (Trabajadora de datos, femenino, 50 años). Uno de los testimonios plantea:

“La tendencia es a reducir mucho el pago, el pago es mucho menor a lo que era antes...la mayoría de las veces [las herramientas de traducción automática] solo sirven para reducir el pago que nos dan a nosotros. Nos creemos que al cliente le cobran lo mismo, a nosotros nos pagan menos. Porque antes la tarifa era una y después empezaron a poner la traducción estándar y la traducción de experto” (Trabajadora de datos, femenino, 41 años).

El futuro deseado por algunos de los entrevistados es salir de la precariedad y retornar a empleos estables o a un proyecto propio. Aparecen alternativas como emprendimientos, cadetería tradicional o volver a profesiones previas. Para algunos, la plataforma representa una opción extrema, sintetizada en la disyuntiva “esto o nada”.

Por último, frente a la pregunta de imaginar una plataforma distinta, sus prioridades serían claras: condiciones básicas de seguridad y trato digno, transparencia en pagos y reglas y flexibilidad que no penalice el desempeño.

Organizaciones colectivas de trabajadores

Los colectivos sindicales de Uruguay rechazan la narrativa empresarial que define el trabajo mediante plataformas como una simple actividad “colaborativa” o “autónoma”. Sin embargo, el conocimiento de estas organizaciones colectivas formales no parece ser transversal. Si bien en el sector del transporte de pasajeros varios trabajadores mencionan conocer o pertenecer a algunas asociaciones de choferes, en el sector de reparto el conocimiento y la participación parecen ser más incipientes, con excepción de algunas acciones de mayor notoriedad pública de trabajadores de PedidosYa. Por último, es casi imposible pensar en organizaciones colectivas de trabajadores en el sector de trabajo de datos, dada la diversidad de tareas y multiplicidad de plataformas en las que se desempeñan estos trabajadores.

Por otro lado, varios trabajadores sostienen que, de participar en un sindicato, correrían el riesgo de perder su empleo o que “te pueden bajar de categoría” (Trabajador de reparto, masculino, 23 años).

En lo que refiere a las organizaciones colectivas, en el imaginario sindical la narrativa de las grandes plataformas es una ficción funcional que les permite a las plataformas operar con un control total sobre la fuerza de trabajo, mientras evaden sistemáticamente las responsabilidades patronales y el costo social. La agrupación ACUA (Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones) equipara esta relación al modelo de las antiguas agencias de remises, donde el chofer está totalmente intermediado y depende de la agencia para la asignación de viajes. Esta dependencia se ve exacerbada por el control algorítmico, que para CANOPER (Conductores de Aplicaciones No Permisarios) se manifiesta de forma extrema en el bloqueo unilateral de cuentas sin justificación, actuando como un despido encubierto que amenaza directamente el capital de trabajo del trabajador.

En este marco, aunque con matices, el imaginario sindical define al trabajador de plataforma no como un socio o empresario independiente, sino como un asalariado dependiente, vulnerable y explotado. Su papel en el modelo es el de ser el único responsable de la inversión, el riesgo y el costo operacional. La vulnerabilidad del trabajador se percibe como estratificada y multidimensional. UCTRADU (Unión de Conductores Trabajadores de Aplicaciones del Uruguay) y UTP (Unión de Trabajadores de PedidosYa) visibilizan que los trabajadores son en su mayoría migrantes o personas con pocas alternativas laborales, lo que facilita que el modelo se alimente de la precariedad social preexistente. UTP añade que las mujeres, por ejemplo, deben limitar sus horas o zonas de trabajo para evitar el acoso, lo que reduce directamente sus ingresos. UCTRADU enfatiza que esta desprotección condena a los trabajadores a la precariedad previsional a largo plazo, debido a la insuficiencia de aportes sociales.

El papel que se le atribuye al trabajador, más allá de la mera ejecución del servicio, es el de ser el agente activo y resistente que debe impulsar el cambio regulatorio. A pesar de que la alta rotación y la desconfianza sindical –debido a experiencias en países de origen, según UTP– dificultan la organización, el trabajador es visto como el actor relevante para exponer la inviabilidad estructural del modelo. La demanda central que define este imaginario (compartida por todos los colectivos) es la intervención normativa con el fin de someter el costo social y el control algorítmico a la ley, asegurando que la innovación no se construya a costa de la regresión en los derechos.

3. Reflexiones finales

El análisis permite aproximarse a los imaginarios sociales de los trabajadores uruguayos sobre el trabajo y, específicamente, sobre el trabajo mediado por plataformas digitales. En términos generales, el trabajo es concebido como un medio de vida y principal fuente de ingresos para la subsistencia. Al mismo tiempo, se lo asocia a una forma de vida que estructura la cotidianidad y puede otorgar cierto orden y sentido, aunque para otros se reduce a una estrategia de supervivencia.

El trabajo a través de aplicaciones o plataformas es percibido como una modalidad relativamente novedosa, asociada a la promesa de autonomía, flexibilidad horaria y ausencia de supervisión directa. En la mayoría de los casos, el ingreso a estas plataformas responde a una solución laboral transitoria o complementaria, orientada principalmente a garantizar ingresos. Sin embargo, salvo en el caso de una empresa local que no gestiona algorítmicamente la asignación de tareas, los entrevistados coinciden en que la actividad está fuertemente condicionada por la lógica de los algoritmos y por la presión constante de generar ingresos suficientes para subsistir. Esta situación resulta más marcada entre personas migrantes y trabajadores de mayor edad, quienes enfrentan mayores dificultades para acceder a alternativas laborales.

Para la mayoría, se trata de una actividad estresante, en la que el trabajador asume gran parte de los riesgos y queda subordinado a una lógica de negocio que prioriza la eficiencia económica. El trabajo mediante plataformas es además vivido como despersonalizado: el contacto es con usuarios o clientes, pero no con representantes de la empresa, lo que genera una sensación de desamparo ante conflictos o problemas operativos. En el caso de los trabajadores de datos, esta percepción se profundiza, dado el carácter solitario de sus tareas.

En Uruguay, el trabajo en plataformas se configura a partir de una combinación de autonomía formal y dependencia material. Aunque las empresas definen a choferes y repartidores como “socios”, las entrevistas muestran que los aspectos centrales del vínculo laboral –tarifas, asignación de tareas, reglas de desempeño, control del trabajo y continuidad en la plataforma– son establecidos de forma unilateral. En la práctica, la flexibilidad horaria convive con una subordinación cotidiana al algoritmo, altos niveles de incertidumbre respecto a los ingresos y una débil protección de derechos laborales.

Las principales brechas identificadas se concentran, en primer lugar, en la desprotección social. La ausencia de cobertura por enfermedad, accidentes, tareas de cuidado o vacaciones obliga a sostener jornadas prolongadas para no perder ingresos.

En segundo lugar, emerge una brecha asociada a la opacidad y arbitrariedad algorítmica. Los criterios que organizan rankings, asignación de pedidos o viajes y liquidación de pagos resultan poco transparentes, habilitando modificaciones abruptas en las condiciones de trabajo sin instancias de negociación. Cambios en incentivos o tarifas son comunicados con escaso margen de anticipación y sin mecanismos claros de consulta. Esta falta de transparencia se combina con la ausencia de procedimientos accesibles para apelar sanciones, pausas o desactivaciones, dejando a los trabajadores en situación de indefensión frente a decisiones automatizadas.

Desde una perspectiva interseccional, las entrevistas evidencian vulnerabilidades adicionales para mujeres y personas migrantes. Las mujeres señalan mayores dificultades vinculadas a condiciones básicas de trabajo en el espacio público y a la compatibilización con responsabilidades de cuidado. Las personas migrantes, con fuerte presencia en el reparto, enfrentan una precariedad amplificada por falta de alternativas laborales.

A partir de estos hallazgos, las recomendaciones de política pública se estructuran en cuatro ejes: reconocer y regular la dependencia funcional; avanzar en transparencia algorítmica; promover espacios de diálogo genuino con capacidad real de negociación; y asegurar protección frente a exclusiones arbitrarias mediante procedimientos claros de apelación. El desafío regulatorio en Uruguay consiste en avanzar desde marcos aún incipientes hacia una intervención que combine innovación tecnológica con pisos mínimos de derechos laborales. De lo contrario, la eficiencia de las plataformas continuará sosteniéndose sobre la precarización de quienes hacen posible el servicio.

Bibliografía

Adams-Prassl, J. & Gruber-Risak, M. (2016). “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3). Disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID2733003_code2511333.pdf?abstractid=2733003&mirid=1 (Acceso: 2 de Enero de 2024).

De Stefano, V. (2016). “The rise of the ‘just in time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig economy’”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (Acceso: 2 de Enero de 2024).

Dubal, V. (2017). “Winning the Battle, Losing the War?: Assessing the Impact of Misclassification Litigation on Workers in the Gig Economy”, *Wisconsin Law Review*, 239. Disponible en: https://repository.uclawsf.edu/faculty_scholarship/1598 (Acceso: 23 de Abril de 2025).

El Observador (2024). “Se retomó la discusión para regular plataformas digitales: la postura del gobierno, sindicato, Cabify y Pedidos Ya”. Disponible en: <https://www.elobservador.com.uy/nota/se-retomo-la-discusion-para-regular-plataformas-digitales-la-postura-del-gobierno-sindicato-cabify-y-pedidos-ya--202441921570> (Acceso: 12 de Junio de 2025).

El Observador (2025). “Intrascendente: sindicato de trabajadores de aplicaciones digitales rechazó ley aprobada y confía en el respaldo del FA para reflotar la discusión”. Disponible en <https://www.elobservador.com.uy/economia-y-empresas/intrascendente-sindicato-trabajadores-aplicaciones-digitales-rechazo-ley-aprobada-y-confia-el-respaldo-del-fa-reflotar-la-discusion-n5989761> (Acceso: 12 de Junio de 2025).

El País (2024). “Uno de los sindicatos de trabajadores de Uber pidió integrarse a la Unott, pero esa federación no se lo permitió”. Disponible en: <https://www.elpais.com.uy/negocios/noticias/uno-de-los-sindicatos-de-trabajadores-de-uber-pidio-integrarse-a-la-unott-pero-esa-federacion-no-se-lo-permitio> (Acceso: 12 de Junio de 2025).

Fairwork (2023). Fairwork Uruguay Puntuaciones 2023: La precariedad laboral versus la promesa de flexibilidad y autonomía en la economía de plataformas. Montevideo, Uruguay; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

Goldin, A. (2020). “Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina> (Acceso: 12 de Junio de 2020).

PIT-CNT (2025). “PIT-CNT: Ante la reciente aprobación de la ley sobre el trabajo desarrollado mediante plataformas”. Disponible en: <https://www.pitcnt.uy/novedades/pit-cnt-ante-la-reciente-aprobacion-de-la-ley-sobre-el-trabajo-desarrollado-mediante> (Acceso: 11 de Junio de 2025).

Observatorio de Relaciones Laborales (2025). Conflictividad Laboral 2024. Informe anual. Uruguay: Universidad Católica del Uruguay. Disponible en: <https://www.ucu.edu.uy/Institucionales/INDICE-DE-CONFLICTIVIDAD-LABORAL-uc1342/5421/Informe-anual-de-Relaciones-Laborales--borrador-elo.pdf> (Acceso: 15 de Mayo de 2025).

OIT (2022). Trabajo decente en la economía de plataformas. Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. MEDWPE/2022. Ginebra: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.

Quiñones, M. y Cosse, L. (2025). “El sentido del trabajo en disputa. Estatuto del trabajo y la remuneración en el trabajo de plataformas”, en Revista de Ciencias Sociales, 38 (56). Disponible en: <https://rcs.cienciassociales.edu.uy/index.php/rcs/article/view/321/238> (Acceso: 12 de Junio de 2025).

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

Sánchez-Urán Azaña, Y. (2018). “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L. (1)”, La Ley Unión Europea, 57.

Serrano, R. (2017). “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa -o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad”, en Miguel Rodríguez-Piñero y Macarena Harnández (Dirs.), Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos. España: Editorial Bomarzo.

Vallas, S. y Schor, J. (2020). “What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy”, Annual Review of Sociology, 46:1. Disponible en: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-soc-121919-054857> (Acceso: 2 de Mayo de 2020).

Vallecillo Gámez, M. R. (2017). “Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, Conferencia nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Vol. II. España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Anexo

Metodología

El estudio fue de carácter exploratorio. Se utilizó una metodología cualitativa que incluyó la realización de entrevistas en profundidad.

Las entrevistas en profundidad permiten explorar las experiencias, trayectorias laborales y justificaciones como elementos centrales que configuran el “imaginario” de los/as trabajadores/as de plataforma. Una de las particularidades del enfoque cualitativo es la flexibilidad que permite tomar decisiones metodológicas durante el desarrollo de la investigación (Flick 2009).

Este conjunto de datos se complementó con la revisión de información secundaria, como estadísticas oficiales y no-oficiales, disponibles en cada país sobre el tamaño y características del mercado de trabajadores/as de plataformas para comprender qué se está midiendo y cómo con relación a estas actividades. Además, se recopiló la jurisprudencia disponible (principalmente del fuero laboral), así como los proyectos de ley y normativa vigente sobre trabajo de plataformas.

Tanto las entrevistas con trabajadores/as como el análisis de la jurisprudencia, proyectos de ley y normativa vigente, permiten comprender cómo se configura el imaginario social del trabajo de plataformas.

En Uruguay, se realizaron un total de 24 entrevistas con trabajadores de delivery (12) y transporte (9), y trabajadores/as de datos (3). Estas entrevistas tuvieron por objetivo entender el campo de estudio, específicamente, cómo describen el trabajo de plataformas, las trayectorias y conocimientos requeridos para realizar esta actividad, además de las características del mercado del país.

Tabla 1. Información de participantes

Sector	Plataforma principal	Número	Género	Edad
Repartidor	PedidosYa	1	Masculino	27
Repartidor	PedidosYa	2	Masculino	31
Repartidor	PedidosYa	3	Masculino	55
Repartidor	PedidosYa	4	Femenino	50
Repartidor	PedidosYa	5	Femenino	55
Repartidor	PedidosYa	6	Femenino	41
Repartidor	Rappi	7	Femenino	28
Repartidor	Rappi	8	Femenino	40
Repartidor	Rappi	9	Masculino	30
Repartidor	Rappi	10	Masculino	23
Repartidor	Rappi	11	Masculino	45
Repartidor	SoyDelivery (logística)	12	Masculino	42
Conductor	Uber	1	Masculino	49
Conductor	Uber	2	Masculino	61
Conductor	Uber	3	Masculino	35
Conductor	Uber	4	Masculino	35
Conductor	Uber	5	Masculino	48
Conductor	Cabify	6	Masculino	45
Conductor	Cabify	7	Femenino	59
Conductor	Cabify	8	Masculino	37
Conductor	Cabify	9	Masculino	65
Datos	-	1	Femenino	41
Datos	-	2	Femenino	60

Datos	-	3	Femenino	34
Sindicato	ACUA	1	Respuesta organizacional	-
Sindicato	ACUA	2	Respuesta organizacional	-
Sindicato	UCTRADU	3	Respuesta organizacional	-
Sindicato	UTP (Representantes)	4	Respuesta organizacional	-
Sindicato	FUECYS (Federación sindical de la Rama de Comercio y Servicios)	5	Respuesta organizacional	-

Acerca del equipo de investigación

Matías Dodel

Doctor en Sociología y Psicólogo, especializado en desigualdad digital, efectos de Internet y políticas públicas. Es Profesor Titular del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Católica del Uruguay (UCU), donde también dirige el Proyecto DiSTO y el capítulo uruguayo de Global Kids Online. Ha trabajado como consultor independiente para UNICEF, la CEPAL y Presidencia de la República del Uruguay, entre otras organizaciones. Sus trabajos se han publicado en revistas académicas como Telecommunications Policy; Computers in Human Behavior; Information, Communication & Society; Journal of Children and Media; y Policy & Internet.

Eloísa González

Doctora en Administración de Empresas, Pontificia Universidad Católica, Argentina. Licenciada en Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Universidad Católica del Uruguay. Profesora de alta dedicación del departamento de Economía y Negocios.

María Inés Martínez-Penadés

Licenciada en Sociología y Magíster en Políticas Públicas por la Universidad Católica del Uruguay (UCU). Se desempeña como Directora de la Unidad de Diseño Curricular, Vicerrectoría de Programas Académicos, de la UCU. Ha colaborado en proyectos de investigación y consultoría en distintas áreas de las ciencias sociales.

Carolina Pérez Moretti

Licenciada en Sociología por la Universidad de la República y candidata a Magíster en Políticas Públicas por la Universidad Católica del Uruguay. Se desempeña como docente e investigadora en la UCU, donde integra proyectos sobre trabajo, desigualdades y políticas públicas, así como en proyectos sobre crimen y violencia en contextos de encierro.

Federico Rosenbaum Carli

Doctor en Derecho y Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales por la Universidad de Salamanca (España). Es Abogado por la Universidad Católica del Uruguay. Se ha especializado en temas como el trabajo mediante plataformas digitales, el tiempo de trabajo y derechos digitales en el ámbito laboral. Es Profesor Asociado del

Departamento de Derecho de la Universidad Católica de Uruguay. Ha trabajado como consultor independiente para la OIT y fue asesor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay (2020-2025). Sus trabajos se han publicado en diversas revistas académicas nacionales e internacionales y es autor de varios libros sobre temáticas del derecho laboral. Es investigador principal del proyecto Fairwork Uruguay y co-investigador de varios proyectos de investigación internacionales.

Acerca del proyecto

En contextos sociales y mercados laborales altamente desiguales y segregados como el latinoamericano, el trabajo de plataformas aparece como un fenómeno de alcance global, que requiere ser abordado desde una perspectiva comparada, donde se entrelazan la adopción tecnológica con formas históricas de desigualdad y exclusión laboral propias del contexto Latinoamericano. Este proyecto aborda el fenómeno emergente del trabajo de plataforma en América Latina, cuya regulación y medición aún no están claras. Se propone un análisis de los imaginarios sociales sobre este tipo de trabajo en la región, y así, desde una narrativa común, establecer criterios para su medición y regulación. Se examina cómo se imagina y vive el trabajo de plataforma en 7 países de Sudamérica –Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú y Uruguay—, así como las motivaciones y justificaciones de las personas para participar en estas actividades. El proyecto busca comprender estas dinámicas específicas y proponer formas de medición que reflejen las particularidades nacionales. Esto incluye la caracterización de imaginarios sociales a través de entrevistas con trabajadores/as y ejecutivos/as de empresas de plataformas y el análisis de dispositivos que moldean la percepción del trabajo de plataforma -como la jurisprudencia, los marcos normativos vigentes y datos estadísticos oficiales— para diseñar cuestionarios que consideren las experiencias laborales de los/as trabajadores/as en cada país.

Este proyecto fue ejecutado por un consorcio de instituciones liderado por la Universidad Adolfo Ibáñez (Chile) y financiado por Sur Futuro.

Sobre la institución

La **Universidad Católica del Uruguay (UCU)** es una universidad de investigación, plural y abierta al mundo, comprometida con la excelencia y la evangelización de nuestra cultura, desde la tradición educativa de la Iglesia y la Compañía de Jesús. La UCU es un ethos académico y profesional, que permite el crecimiento de cada integrante: estudiantes, profesores, equipos de apoyo y graduados, en todas las dimensiones de la persona. Es una organización innovadora, en constante transformación, que procura servir más y mejor a quienes la integran, a la sociedad uruguaya, y a quienes quieran compartir su proyecto universitario.

SURFUTURO

Sur Futuro es una organización que trabaja para ampliar el acceso de todas las personas a empleos resilientes frente a grandes tendencias, como el cambio tecnológico, climático y demográfico.

Genera evidencia contextualizada, impulsa estrategias de políticas públicas y articula con actores clave para fortalecer los mercados laborales inclusivos y sostenibles en América Latina y el Caribe.



www.sur-futuro.org



[/surfuturo_](#)



[/surfuturo_](#)



[/surfuturo](#)



[/surfuturo1](#)