

Recomendaciones para la regulación del trabajo en plataformas digitales

Federico Rosenbaum Carli

Bruno Bonilla

Fedra De Armas

Julieta De Souza

Lucas Stevenazzi

SURIUTURO



Recomendaciones para la regulación del trabajo en plataformas digitales

Federico Rosenbaum Carli
Bruno Bonilla
Fedra De Armas
Julieta De Souza
Lucas Stevenazzi

Para citar esta publicación: Rosenbaum, 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).

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

 **IDRC · CRDI**
International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

Canada

Contenidos

Presentación	4
Parte I: Principales problemáticas del trabajo mediante plataformas digitales	6
Parte II: Modelos de regulación en el derecho comparado	8
1. Modelo de reconocimiento de derechos mínimos.....	8
2. Modelo de presunción de laboralidad o de calificación directa de laboralidad	9
3. Modelo de presunción de autonomía	9
Conclusiones de la regulación comparada	9
Parte III: Análisis de la eficacia y limitaciones de los modelos regulatorios	10
1. Modelo de presunción de laboralidad	10
2. Modelos de derechos mínimos o híbridos	10
Conclusiones sobre la eficacia regulatoria	11
Parte IV: Recomendaciones para la regulación del trabajo mediante plataformas digitales.....	12
1. Recomendaciones de la estructura del modelo normativo: el pilar dual	12
2. Recomendaciones de gobernanza digital y transparencia	13
3. Recomendaciones de implementación y fiscalización	13
Reflexión final	14
Bibliografía	15



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.

En esa línea el presente documento analiza los principales desafíos regulatorios del trabajo mediado por plataformas digitales, destacando la ambigüedad jurídica sobre la relación laboral, la precariedad de ingresos y la protección social, y el creciente rol del control algorítmico en la organización del trabajo. A partir de una revisión comparada de experiencias internacionales, el documento identifica tres modelos regulatorios principales: el reconocimiento de derechos mínimos independientemente del estatus laboral, la presunción de laboralidad y la presunción de autonomía. El análisis

comparado muestra que no existe un modelo único óptimo, pero que las estrategias más efectivas combinan un piso básico de derechos, transparencia algorítmica, fortalecimiento de la fiscalización estatal y promoción del diálogo social. En base a esta evidencia, el documento propone un modelo dual que garantice protección inmediata a los trabajadores de plataformas y, al mismo tiempo, facilite el reconocimiento de relaciones laborales cuando corresponda, con el objetivo de equilibrar innovación tecnológica con estándares de trabajo decente.

Sur Futuro

Parte I: Principales problemáticas del trabajo mediante plataformas digitales

El trabajo mediante plataformas digitales, a pesar de presentarse como un motor de innovación y flexibilidad, ha generado un conjunto de **problemas fácticos y jurídicos** que evidencian una precarización estructural en el mercado laboral (Aloisi, 2016; Degryse, 2016; De Stefano, 2016; OIT, 2018; OIT, 2019; Rodríguez Fernández, 2018; Rosenbaum Carli, 2021).

La principal tensión se ubica en el plano jurídico-laboral, dada la persistente ambigüedad en la calificación del vínculo entre las empresas propietarias de las plataformas digitales y los prestadores del servicio subyacente.

Las plataformas se autodenominan “meras intermediarias” o “socios comerciales” para eludir responsabilidades propias de un empleador, transfiriendo al trabajador los riesgos y costos de la actividad. Esta indefinición dificulta la aplicación de la legislación laboral tradicional y genera una alta litigiosidad judicial con resultados contradictorios a nivel regional (Rosenbaum Carli, 2021).

Esta falta de reconocimiento formal se traduce en una profunda desprotección social y precariedad. Los trabajadores, al ser clasificados como autónomos, quedan excluidos de derechos básicos como un salario mínimo, la limitación de la jornada, licencias y protección ante el despido, etc. Esto se agrava con una remuneración insuficiente e inestable que obliga a jornadas extensas; según informes de diversos países que integran la red de investigadores de Fairwork, pocas plataformas logran asegurar ingresos que cubren siquiera el salario mínimo una vez deducidos los costos de operación¹.

Otro desafío estructural reside en la gestión algorítmica y opaca del trabajo (Aloisi y De Stefano, 2022; Baiocco et al., 2022). Los algoritmos asumen funciones directivas, ejerciendo un “control automático” sobre la asignación de tareas, la evaluación del desempeño y las sanciones. Esto lleva a la suspensión o desactivación arbitraria de cuentas (“despido digital”) sin canales claros de reclamo. Además, la promoción de la “flexibilidad” resulta ser una falsa promesa (Eduards y Veale, 2017; Rosenbaum Carli, 2023), ya que los algoritmos, *rankings* y penalizaciones condicionan la disponibilidad de los trabajadores, forzando a muchos a trabajar más de 60 horas semanales solo para sostenerse.

¹ Fairwork. (2024). *Ratings*. Disponible en: <https://fair.work/en/fw/ratings/>

Finalmente, las plataformas presentan una marcada resistencia a la organización y representación colectiva, lo que dificulta la negociación de condiciones laborales. A esto se suma el uso de contratos con cláusulas abusivas que históricamente han intentado evadir la jurisdicción nacional (por ejemplo, al remitir a tribunales en Países Bajos), aunque algunas legislaciones han intervenido para asegurar la competencia de la justicia local.



Parte II: Modelos de regulación en el derecho comparado

La respuesta regulatoria a estas problemáticas varía globalmente, pero los modelos implementados por países que ya han aprobado normas se centran principalmente en tres enfoques para abordar la naturaleza del vínculo y los derechos:

1. Modelo de reconocimiento de derechos mínimos

Este modelo establece un **piso mínimo de derechos** para los trabajadores de plataformas, independientemente de su calificación jurídica (dependiente o autónomo), sin cerrar la discusión sobre la naturaleza del vínculo en cada caso.

1) Uruguay uy: La Ley N.º 20.396 (2025) y su Decreto reglamentario N° 145/025 otorgan protección mínima, como la transparencia algorítmica y la competencia de los tribunales uruguayos, sin definir la relación como dependiente o autónoma. Además, se establecen criterios para facilitar la determinación del vínculo, como los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración.

2) Chile cl: La Ley 21.431 (2022) establece un marco regulatorio específico para cada tipo de trabajador (dependiente o independiente) y consagra una serie de derechos comunes para todos los trabajadores de plataformas (derecho de acceso y portabilidad de los datos, la prohibición de discriminación algorítmica, la capacitación y entrega de elementos de protección personal, el seguro de daños a los bienes del trabajador, y los derechos colectivos).

3) Brasil br: La Ley N° 14.297 (2022) otorgó derechos mínimos para el contexto de la pandemia del COVID-19 sin pronunciarse en favor de la dependencia o independencia.

4) Italia it: Reconoce el trabajo “parasubordinado” y amplió por ley (Decreto-Legislativo N° 81 -2015-, Decreto-Ley N° 101 -2019- y Ley N° 128 -2019-) ciertas protecciones a los repartidores autónomos, como la remuneración mínima, cobertura por accidentes y el derecho a la información.

5) Francia fr: Las Leyes N° 2016-1088, 2018-771 y 2019-1428 obligan a las plataformas a ofrecer cobertura de accidentes laborales, derecho a formación continua y a redactar una “carta de responsabilidad social”.

6) Canadá ca (Ontario): la Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales (2022) consagra ciertos derechos mínimos (como la información sobre decisiones que afecten el compromiso o las condiciones de trabajo y derechos de organización y negociación colectiva), con independencia del estatus laboral de los trabajadores.

2. Modelo de presunción de laboralidad o de calificación directa de laboralidad

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 lo contrario.

1) España ES: El Real Decreto-Ley 9/2021 (conocida como “Ley Rider”) introdujo una presunción de laboralidad para los repartidores que trabajan bajo la dirección y control algorítmico. También garantizó el derecho de información sobre el funcionamiento de los algoritmos.

2) Unión Europea EU: La Directiva (UE) 2024/2931 sobre mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establece la **presunción de laboralidad**.

3) Portugal PT: Aplicó la presunción general de su Código del Trabajo al ámbito de plataformas de transporte, facilitando la recalificación judicial como relación laboral.

4) México MX: El Decreto publicado en el DOF el día 24/12/2024, por el que se adicionan diversas disposiciones de la LFT, en materia de plataformas digitales, dispone que serán considerados trabajadores de plataformas dependientes aquellos que superen un umbral de ingreso mínimo mensual (equivalente al salario mínimo de la Ciudad de México).

3. Modelo de presunción de autonomía

Aunque menos común, algunas normativas han optado por **reforzar la figura del trabajador independiente**, con ciertos beneficios mínimos.

1) Estados Unidos de América (California) US: La Proposición 22 (2020) revirtió parcialmente la anterior Ley AB5 (que establecía el *ABC Test* para la laboralidad), creando una presunción de autonomía a cambio de beneficios mínimos.

Conclusiones de la regulación comparada

Los modelos más coherentes con los principios del Derecho del Trabajo y los estándares de la OIT apuntan a la consagración de una presunción de laboralidad o a un esquema de derechos mínimos universales que asegure protección inmediata, mientras se deja abierta la vía judicial para el reconocimiento pleno de la relación laboral. La experiencia demuestra que la regulación debe ser dinámica y abordar el control algorítmico, la fiscalización y la promoción de la negociación colectiva para ser efectiva.

Parte III: Análisis de la eficacia y limitaciones de los modelos regulatorios

La implementación de marcos regulatorios para el trabajo en plataformas ha revelado que la eficacia depende menos del diseño normativo que de la capacidad estatal de fiscalización y del diálogo social. Los modelos han generado resultados desiguales, enfrentando resistencia empresarial y la necesidad de constantes ajustes institucionales.

1. Modelo de presunción de laboralidad

Si bien este modelo es el más coherente con el principio protector del Derecho del Trabajo, su aplicación ha encontrado límites sustanciales.

1) Eficacia parcial y evasión empresarial: En España, la “Ley Rider” logró aumentar las altas al régimen general de seguridad social y mejoró la transparencia algorítmica. Sin embargo, su impacto ha sido inferior al esperado en amplios sectores. Las plataformas respondieron con estrategias de evasión regulatoria, reconfigurando su organización interna (p. ej., subcontratación o uso de cooperativas) para simular autonomía formal (Rodríguez-Piñero, 2023).

2) Consecuencias negativas reportadas: Se ha reportado que la implementación generó una reducción en la flexibilidad del servicio, un aumento de costos operativos, una reducción de horas trabajadas y, en algunos casos, el incremento del desempleo en el sector (p. ej., salida del mercado de empresas como Deliveroo) (Rodríguez-Piñero, 2023).

3) Lobby corporativo: El caso de California ilustra el poder del lobby corporativo, donde la ley AB5 fue neutralizada rápidamente por la Proposición 22, financiada por las propias plataformas, evidenciando que la regulación es vulnerable si no se acompaña de una voluntad política y control robusto.

2. Modelos de derechos mínimos o híbridos

Este enfoque, adoptado por la mayoría de países latinoamericanos que han dictado normas especiales, se distingue por reconocer un umbral mínimo común de protección sin forzar una calificación binaria rígida, evitando la fragmentación de derechos según la categoría contractual.

1) Resultados pragmáticos: Al disociar los derechos de la calificación, se avanza en la protección inmediata (ej. cobertura de accidentes, compensación mínima, etc.) y se reduce la litigiosidad en el corto plazo.

2) Riesgo de precariedad legalizada: Cuando no se complementan con mecanismos de reclasificación o diálogo social, estos modelos pueden institucionalizar niveles de protección inferiores al estándar laboral clásico. La creación de figuras intermedias tiende a multiplicar las fronteras del derecho, consolidando esquemas de precariedad legalizada.

3) Dependencia de la fiscalización: La eficacia de los derechos mínimos depende de vías adecuadas de cumplimiento y del fortalecimiento de la capacidad inspectiva. En Chile, la Ley 21.431 mejoró la transparencia contractual y el acceso a derechos, pero el cumplimiento sigue siendo heterogéneo, y la inspección enfrenta retos técnicos con el registro de jornada y la distinción entre horas pasivas y horas efectivas (Flacso Chile, 2023; Consejo Superior Laboral, 2024).

En Uruguay, la Ley 20.396 fue valorada por evitar el encorsetamiento en una categoría única. No obstante, existe la crítica de que, al dejar librada la naturaleza del vínculo a la voluntad de las partes, es la plataforma quien impone las condiciones en la práctica. La clave es que la justicia pueda correr el velo y aplicar la normativa correcta, basándose en el principio de primacía de la realidad.

En México, la reforma de 2024 que reconoce derechos (IMSS, vacaciones, etc.) está condicionada a que el trabajador cumpla umbrales de ingresos mínimos. Esto genera un riesgo sustancial, ya que las empresas podrían ajustar los algoritmos para mantener a los trabajadores por debajo del umbral exigido por la ley, fomentando la desprotección.

Conclusiones sobre la eficacia regulatoria

El análisis comparado sugiere que no existe un modelo perfecto. La presunción de laboralidad es la herramienta más protectora, pero es costosa y requiere un Estado fuerte. Los pisos universales de derechos, combinados con la negociación colectiva sectorial (como se ha visto en países nórdicos) y la transparencia algorítmica, ofrecen el mayor equilibrio entre la necesidad de protección y la flexibilidad del mercado.

La no intervención normativa conduce a una alta litigiosidad e inseguridad jurídica, sin modificar las condiciones estructurales del trabajo digital.

Parte IV: Recomendaciones para la regulación del trabajo mediante plataformas digitales

Las lecciones extraídas del derecho comparado y la persistencia de la precariedad en Latinoamérica, incluso con regulación vigente, demuestran que una respuesta normativa eficaz debe ser dinámica y enfocada en la implementación y la fiscalización. Por ello, podría pensarse en un modelo regulatorio basado en tres pilares: 1) protección inmediata y transparencia algorítmica, 2) fortalecimiento del control estatal, y 3) reconocimiento del diálogo social.

1. Recomendaciones de la estructura del modelo normativo: el pilar dual

Se recomienda adoptar un **modelo dual** que combine la fijación de un piso mínimo de derechos con la facilitación de la calificación laboral.

1) Establecer un piso mínimo de derechos: La normativa debe asegurar un núcleo básico de derechos aplicable a toda persona que trabaje mediante plataformas digitales de trabajo, con independencia de su calificación jurídica formal (dependiente o autónomo). Esto garantiza una protección inmediata, reduciendo la desprotección social y la litigiosidad.

Se debería consagrar una serie de derechos vinculados a la dirección algorítmica, a la protección de datos personales, a la reputación digital, al tiempo de trabajo y los descansos (desconexión), a la remuneración, a la seguridad y salud laboral, a la libertad sindical, negociación colectiva, conflicto colectivo, a la posibilidad por parte del trabajador, de plantear descargos sobre decisiones empresariales que lo afecten y contratos transparentes, concisos y de fácil acceso. (Rosenbaum Carli, 2024).

2) Consagrar la presunción de laboralidad como mecanismo corrector: Se debe adoptar un modelo de presunción legal de laboralidad, junto con la consagración de una inversión de la carga de la prueba, obligando a las plataformas a demostrar la autonomía real del trabajador. Esta técnica es la más coherente con el principio protector del Derecho del Trabajo y con la Recomendación n.º 198 de la OIT.

2. Recomendaciones de gobernanza digital y transparencia

Para enfrentar el control algorítmico y la gestión arbitraria, es esencial integrar la regulación laboral con la gobernanza digital.

1) Transparencia algorítmica vinculante: Se debe garantizar el derecho del trabajador (y sus representantes) a ser informado sobre el funcionamiento de los algoritmos que afecten directa o indirectamente las condiciones de trabajo.

Áreas sustanciales a informar: Asignación de tareas (evitando la discriminación), evaluación del desempeño (*rankings* y puntuaciones) y la aplicación de sanciones (suspensiones o “despidos digitales”).

2) Prohibición de cláusulas abusivas y jurisdicción nacional: Se debe prohibir contractualmente que las plataformas designen foros o jurisdicciones extranjeras para resolver conflictos laborales. Se debe establecer la competencia imperativa de los tribunales nacionales para garantizar el acceso a la justicia de los trabajadores.

3. Recomendaciones de implementación y fiscalización

La principal lección del derecho comparado es que la regulación es insuficiente sin una implementación y fiscalización vigorosas.

1) Fortalecimiento de la inspección laboral: Los organismos de fiscalización deben ser dotados de capacidades técnicas y humanas suficientes y específicas para auditar los sistemas algorítmicos.

La inspección debe enfocarse en la primacía de la realidad para determinar el vínculo, superando las formas contractuales y analizando hechos como el registro de jornada efectivo (incluyendo el tiempo de espera) y la gestión real de la actividad.

2) Promoción de la negociación colectiva: El Estado debe impulsar activamente el diálogo social y la negociación colectiva sectorial. La negociación, más que la atomización judicial, ha demostrado ser un mecanismo efectivo para lograr condiciones laborales sostenibles.

Se deben sancionar y prevenir enérgicamente los despidos antisindicales y cualquier práctica empresarial que obstaculice la libertad sindical.

3) Monitoreo activo de umbrales salariales: Si se opta por vincular la protección laboral a umbrales de ingresos (como en México), el Estado debe establecer mecanismos de monitoreo constante y sanciones severas para evitar que las plataformas manipulen los

algoritmos con el fin de mantener los ingresos por debajo del mínimo legal requerido para la protección.

Reflexión final

La regulación del trabajo mediante plataformas en Latinoamérica debe ser garantista y flexible. Debe priorizar la justicia social sobre la mera innovación a cualquier costo, asegurando que toda persona que trabaje acceda efectivamente a un núcleo básico de derechos. El éxito no residirá en la ley en sí misma, sino en la capacidad institucional para hacerla cumplir en el contexto de la economía digital.

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). Disponible en:

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485.

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

Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. y Pesole, A. (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: European Commission, Joint Research Centre (JRC). Disponible en:

<https://hdl.handle.net/10419/262292>.

Consejo Superior Laboral (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*. Chile: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Disponible en: https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Informe_Implementacion_Ley21.431_CSL2024.pdf.

Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*.

Bruselas: European Trade Union Institute. Disponible en:

<https://www.etui.org/fr/content/download/22130/184851/file/ver+2+web+version+Working+Paper+2016+02-EN+digitalisation.pdf>.

De Stefano, V. (2016). “The rise of the ‘just in time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig economy’”, *Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch*, Conditions of Work and Employment Series, 71. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.

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 & Technology Review*, 16, pp. 18-84.

Fairwork. (2024). *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*.

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

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf.

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

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.

Rodríguez Fernández, M. L. (2018). *Anatomía del trabajo en la Platform Economy*. AADTSS. Disponible en:

https://www.aadyss.org.ar/docs/ANATOMIA_DEL_TRABAJO_EN_LA_PLATFORM_ECONOMY_MLRF.pdf.

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. España: 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 chóferes y repartidores en la economía de plataformas”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 7, pp. 95-119. Disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/24422>.

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

Acerca del equipo de investigación

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.

Bruno Bonilla

Participó de este informe en calidad de estudiante de derecho de la Universidad Católica del Uruguay, en el marco del programa de Iniciación a la investigación.

Fedra De Armas

Participó de este informe en calidad de estudiante de derecho de la Universidad Católica del Uruguay, en el marco del programa de Iniciación a la investigación.

Julieta De Souza

Participó de este informe en calidad de estudiante de derecho de la Universidad Católica del Uruguay, en el marco del programa de Iniciación a la investigación.

Lucas Stevenazzi

Participó de este informe en calidad de estudiante de derecho de la Universidad Católica del Uruguay, en el marco del programa de Iniciación a la investigación.

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.

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](#)