

DOCUMENTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO ECONOMÍA POLÍTICA

AUTORA

PÍA GARAVAGLIA



CENTRO CULTURAL DE LA COOPERACIÓN FLOREAL GORINI

**PLATAFORMAS DIGITALES Y DERECHOS LABORALES
EN AMÉRICA LATINA: MARCOS REGULATORIOS EN
CONSTRUCCIÓN**





Documentos de Trabajo

Departamento de Economía Política del Centro Cultural de la Cooperación

Primavera 2025

Coordinador: Martin Burgos

Asistente: Genaro Grasso

Responsables de área:

Marcelo Bruchanski (Finanzas)

Antonella Gervagi (Economía digital)

Ignacio Sabbatella (Ambiente y recursos naturales)

Verónica Grondona (Fiscal)

Anahí Rampinini (Comercio internacional)

Documentos ya publicados:

Criptomonedas y sistema bancario: tensiones y desafíos regulatorios.

Cecilia Allami, Juan Garriga, Martin Burgos

Acuerdos de libre comercio y digitalización: desregulación, privatización y desigualdad en las plataformas digitales

Sofía Scasserra

Mercado de carbono en Argentina

Ana Laura Jaruf



Resumen

El trabajo en plataformas digitales se ha expandido con fuerza en América Latina en la última década, planteando desafíos regulatorios que tensionan los límites entre autonomía y subordinación, innovación tecnológica y derechos laborales. Frente a este escenario, varios países de la región han comenzado a diseñar marcos normativos específicos para este tipo de empleo, con alcances y estrategias disímiles. Chile, México, Uruguay y Colombia se destacan por haber aprobado leyes que reconocen modalidades de trabajo en plataformas, introduciendo mecanismos de transparencia algorítmica y estableciendo obligaciones de seguridad social.

No obstante, persisten vacíos en la definición de la relación laboral, la protección de trabajadores autónomos y la fiscalización de plataformas transnacionales. Otros países como Argentina, Brasil y Ecuador han impulsado proyectos de ley que, pese a su relevancia, permanecen estancados en el debate parlamentario. Este artículo presenta un panorama comparado de las experiencias regulatorias en América Latina, identifica tendencias comunes y vacíos persistentes, y analiza las oportunidades para avanzar hacia una agenda regional más armonizada que garantice condiciones de trabajo decente en el contexto de la digitalización del empleo.

Autora

Economista especializada en economía digital, con énfasis en condiciones del mercado laboral, desigualdades y políticas públicas. Es candidata a Doctora en Economía en el marco de un programa de co-tutela entre la Universidad de Buenos Aires y la Université Sorbonne Nouvelle y Magíster en Economía por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Es Investigadora Principal de la iniciativa Fairwork Argentina del Oxford Internet Institute (OII) y Becaria de Investigación del Centro de Investigación en Administración Pública (CIAP) de la Universidad de Buenos Aires. Ha trabajado en proyectos de investigación con organizaciones como OIT BID-Lab, CIPPEC y Derechos Digitales y ha realizado trabajos de consultoría y asesoramiento para organismos gubernamentales. Investigadora del Departamento de Economía Política del Centro Cultural de la Cooperación



Plataformas digitales y derechos laborales en América Latina: marcos regulatorios en construcción

Pía Garavaglia

1. Introducción

En los últimos años, el crecimiento acelerado de las plataformas digitales de trabajo ha generado profundas transformaciones en el mercado laboral a nivel global, con impactos particularmente significativos en América Latina. Este fenómeno, [que comprende tanto plataformas basadas en la localización \(como las de reparto de mercaderías o transporte de personas\) como aquellas basadas en la web \(trabajos freelance como traducciones, data entry y demás servicios en línea\)](#), plantea desafíos regulatorios complejos: la calificación jurídica de las relaciones laborales frente a modelos que prometen flexibilidad pero en la práctica contemplan la dedicación exclusiva, el acceso a derechos colectivos e individuales, la protección frente al uso de algoritmos opacos y el ejercicio de derechos sociales en contextos de informalidad estructural, entre otros. Frente a tal escenario y a un contexto de [incremento en el trabajo mediado por plataformas en América Latina](#), los países de la región han buscado actualizar sus marcos normativos en la materia.

Cabe aclarar que el desarrollo de reglas para abordar el trabajo en plataformas – que es un concepto amplio debido a su alta capilaridad en diversos sectores productivos – se hace aún más relevante frente al avance de nuevas dinámicas laborales basadas en la digitalización, incluyendo todos los servicios intermediados por algoritmos, el uso de herramientas o gestión de inteligencia artificial en el ámbito laboral.

En este contexto, [la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo \(CIT\), celebrada en 2025, dedicó una parte central de sus debates al trabajo en plataformas digitales](#). La CIT, como espacio tripartito de diálogo global, representa una oportunidad para posicionar el debate sobre la regulación del trabajo en plataformas desde una perspectiva de derechos humanos y justicia social. En la misma se discutieron principios orientadores y se delinearon propuestas normativas que podrían influir en las políticas nacionales y regionales, con el objetivo de avanzar hacia una convención vinculante.

Este documento tiene por objetivo presentar un **análisis normativo** de la situación actual en la región a partir del caso de algunos países. Eso incluye consideraciones sobre regulaciones existentes, proyectos de ley y otros marcos relevantes. Este relevamiento será complementado con un estudio de profundizado de cada regulación, lo cual permitirá identificar el abordaje general de la temática, así como las grietas regulatorias comunes,



puntos de tensión y oportunidades que emergen desde lo local.

2. Panorama normativo del trabajo en plataformas en América Latina

A nivel internacional, diversos países y regiones han comenzado a adoptar marcos regulatorios para responder a los desafíos que plantea el trabajo en plataformas digitales. Uno de los casos más emblemáticos es el de España, que en 2021 aprobó la llamada “[Ley Rider](#)” ([Real Decreto-Ley 9/2021](#)). Esta norma estableció la presunción de laboralidad para repartidores de plataformas, obligando a empresas como Glovo, Uber Eats y Deliveroo a reconocer a sus trabajadores como asalariados. La ley también incluyó un artículo pionero que otorga a los representantes sindicales el derecho a conocer los algoritmos que afectan condiciones de trabajo, marcando un hito en términos de transparencia algorítmica. Sin embargo, la misma mostró tener dificultades en su implementación debido a [múltiples incumplimientos por parte de las empresas](#) al momento de reconocer el vínculo laboral.

En el ámbito de la Unión Europea, el debate ha estado centrado en la [Propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas](#), presentada por la Comisión Europea en 2021 y aprobada en 2024. Esta directiva establece una presunción legal de relación laboral cuando se cumplen ciertos indicadores de control por parte de la plataforma (como fijar tarifas, supervisar el trabajo o restringir la autonomía). Si bien aún no podemos realizar un análisis sobre su implementación ya que los Países Miembro no la han hecho efectiva, se interpreta que este avance constituye un fuerte estímulo de cara a la posible convención en el marco de la CIT.

En conjunto, estas experiencias muestran que, si bien existe un creciente consenso sobre la necesidad de regular el trabajo en plataformas, los caminos adoptados varían y enfrentan resistencias políticas, empresariales y judiciales. Estos antecedentes pueden ofrecer aprendizajes valiosos para América Latina, especialmente en lo relativo a los mecanismos de presunción de laboralidad, transparencia algorítmica y portabilidad de derechos sociales.

2.1. Regulaciones existentes

- **Chile**

Chile se convirtió en el primer país de América Latina en aprobar una legislación específica sobre el trabajo en plataformas digitales, al promulgar en 2022 [la Ley 21.431](#). Esta norma incorporó formalmente esta modalidad al Código del Trabajo, proponiendo una tipología dual (Artículo 152 quáter Q): por un lado, ante el cumplimiento de los requisitos del [artículo 7º del Código del trabajo \(esencialmente la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia\)](#), las personas trabajadoras son consideradas dependientes, y por otro, los trabajadores independientes, que no se consideran empleados formales pero acceden a ciertos derechos mínimos.



Para los trabajadores dependientes (Artículo 152 quáter R), la ley garantiza todos los derechos laborales consagrados en la normativa chilena, como la firma de un contrato de trabajo, la cobertura de seguridad social, jornadas laborales reguladas y remuneración acorde. En el caso de los trabajadores independientes, si bien se mantiene la autonomía formal, la ley les reconoce derechos importantes: el acceso a la cobertura de seguridad social, la obligatoriedad de contar con un contrato escrito, la cobertura de seguros contra accidentes del trabajo, el derecho a la desconexión digital y el acceso a información sobre cómo operan los algoritmos que determinan su asignación de tareas y sus ingresos (Artículo 152 quáter Y).

Uno de los aspectos más innovadores de la norma es precisamente la inclusión de medidas de transparencia algorítmica. Las plataformas están obligadas a informar a los trabajadores —ya sean dependientes o independientes— sobre los criterios utilizados por los sistemas automatizados que inciden en sus condiciones de trabajo, y cualquier modificación contractual deberá ser “informada y aceptada” por la persona trabajadora (Artículo 152 quáter X). Además, se establece un piso de protección en términos de remuneración y cobertura de seguridad social, buscando evitar abusos ligados a la opacidad o la sobreexplotación.

No obstante, la ley presenta algunas limitaciones relevantes. La principal crítica radica en la falta de criterios para identificar la subordinación laboral, lo cual vuelve difusa la separación entre trabajador dependiente e independiente, particularmente en el entorno digital. Con respecto a la protección de datos personales, la ley especifica la necesidad de dicha garantía por parte de las plataformas, pero no hay una referencia directa a la normativa local. Cabe observar que [Chile ha actualizado](#) recientemente su marco normativo con la aprobación de una ley general de protección de datos personales, [la Ley 21.719 de 2024](#), que entrará en vigencia en 2026.

- **México**

A finales de 2024, el Congreso mexicano aprobó una [reforma clave a la Ley Federal del Trabajo](#). El nuevo marco legal reconoce como trabajadores formales a quienes se desempeñan en plataformas digitales, siempre que alcancen un umbral de ingreso superior al salario mensual mínimo local (Artículo 291-C). Este reconocimiento les garantiza el acceso a la seguridad social, vacaciones pagadas, aguinaldo, derecho a unirse a un sindicato y otras protecciones laborales básicas. Sin embargo, la hora de logueo no es retribuida en su totalidad, estableciendo que por cada hora que la persona trabajadora dedica a su trabajo con la plataforma, el pago corresponderá a un 75% de la misma. Esto obedece al no reconocimiento del total de las tareas como parte de su trabajo, como por ejemplo el tiempo de espera hasta recibir un pedido o el trayecto de ida para retirar a un pasajero.

Uno de los elementos más relevantes de la reforma es la obligación de las plataformas de



reportar de forma semanal a las personas trabajadoras cuales fueron sus ingresos, deducciones y gratificaciones —incluidas las propinas—, brindando mayor transparencia y base para el cumplimiento de derechos. La ley conserva, no obstante, un margen de flexibilidad al permitir que los trabajadores elijan sus horarios de trabajo: “tiempo de trabajo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora y tendrá completa libertad para determinarse sin horarios fijos, pudiendo conectarse y desconectarse a discreción cuando así lo requiera.” (Artículo 291-E).

En cuanto a la gestión algorítmica, se exige que “las reglas para la asignación de tareas, servicios, obras o trabajos, a través de algoritmos o mecanismos análogos deberán ser transparentes, claras y conocidas por todas las personas trabajadoras en plataformas digitales” (Artículo 291-J). Asimismo, se le exige a la plataforma la elaboración de un documento detallando los procesos de decisiones gestionadas por algoritmos, incorporando una perspectiva de género para evitar formas de violencia y discriminación laboral automatizada (Artículo 291-P).

Nuevamente, si bien es posible observar ciertos avances y una intención clara de mejor equilibrar la relación entre trabajadores y plataformas en este contexto, la ley deja aún algunos vacíos como la operativización y monitoreo de la gestión algorítmica transparente, o el reconocimiento completo de la hora de logueo como hora de trabajo. A la vez, cabe observar que, no todo el proceso de discusión fue lineal: surgieron resistencias por parte de algunos trabajadores que temen la pérdida de autonomía o una eventual caída en sus ingresos derivada del incremento de las nuevas obligaciones establecidas. Hasta el momento eso no ha impedido su implementación, aunque la evidencia sobre su impacto es aún limitada

- **Uruguay**

En febrero de 2025, Uruguay aprobó la Ley 20.396, que introduce en la normativa laboral preexistente una clasificación dual entre trabajadores dependientes y autónomos (dependiendo de la voluntad entre las partes), otorgando derechos diferenciados según el tipo de vínculo. En ambos casos, la ley contempla el acceso a la seguridad social (Art. 18), cobertura por accidentes de trabajo (Art. 17) y el derecho a ejercer la libertad sindical (Art. 19).

La normativa uruguaya también establece un régimen de transparencia algorítmica (Art. 4), obligando a las plataformas a informar sobre el funcionamiento de sus algoritmos, las métricas utilizadas para las decisiones automatizadas, las causas de suspensión de cuentas y a garantizar el derecho a la explicación cuando se produzcan decisiones automatizadas.

En materia de salud laboral (Art. 10), se incorporan normas específicas de seguridad y salud



ocupacional, adaptadas a la prevención de riesgos asociados a las condiciones del trabajo en plataformas. Además, la ley fortalece los mecanismos de gobernanza y control (Art. 5), incluyendo instancias de inspección para verificar el cumplimiento normativo, reclamos laborales, notificación obligatoria de decisiones automatizadas y sanciones económicas.

No obstante, persisten cuestionamientos por parte de organizaciones sindicales y expertos laborales que consideran que si bien la dependencia queda sujeta a la voluntad de las partes, esto no quita que siga siendo la plataforma quien imponga las condiciones y que se sigan perpetuando casos de falsa autonomía. También se identifican vacíos en torno a los mecanismos de control en plataformas transnacionales sin domicilio legal en Uruguay. Cabe aclarar que al ser clasificado como un trabajador dependiente, la normativa garantiza una retribución mínima por hora (Art. 16), el reconocimiento total de la hora de logueo como remunerable (Art. 14) y un límite semanal de 48 horas de dedicación (Art 15).

- **Colombia**

En junio de 2025, Colombia aprobó una reforma laboral que incorpora un capítulo dedicado al trabajo en plataformas digitales de reparto, un universo de aplicación más acotado que los países previamente mencionados. Del mismo modo que en los casos de Chile y Uruguay, se establece una diferenciación entre trabajadores dependientes y autónomos (Art. 24), y define una serie de obligaciones para las empresas de plataformas digitales para ambos casos.

La reforma incluye definiciones detalladas sobre los actores involucrados, las modalidades de trabajo y los derechos correspondientes. Se reconoce la figura de “trabajador digital en servicios de reparto” y se establece que estos pueden tener una relación laboral subordinada o autónoma, según los hechos de la relación. Esta disposición se apoya en el principio de primacía de la realidad, permitiendo impugnar situaciones de falsa independencia.

Uno de los avances más relevantes es la disposición que obliga a las plataformas a informar clara y previamente sobre cualquier cambio en las condiciones contractuales, y a garantizar mecanismos para que los trabajadores puedan expresar comentarios o inquietudes, aunque no se especifica sobre su operacionalización (Art. 25). Además, se prohíbe la exclusividad en los contratos con trabajadores autónomos y se garantiza el ejercicio del derecho al descanso para ambos tipos de trabajadores.

La ley también establece un esquema de contribución obligatoria a la seguridad social por parte de las plataformas. Para trabajadores subordinados, la empresa asume los aportes correspondientes. Para los trabajadores autónomos, la empresa debe contribuir con el 60% del aporte a salud y pensión, mientras que el trabajador aporta el 40% (Art. 27). Además, la empresa asume la totalidad de la cobertura en riesgos laborales, como accidentes. Esta



disposición busca equilibrar las cargas del sistema y ampliar la cobertura de protección social.

Respecto a la gestión algorítmica (Art. 30), la normativa introduce una metodología para comunicar, supervisar y revisar decisiones automatizadas. Las empresas están obligadas a informar sobre los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones que afecten el trabajo, incluyendo la asignación de tareas, ingresos, promociones y suspensiones. Se exige que esta información se presente en un lenguaje claro y accesible. Además, se garantiza el derecho de los trabajadores a solicitar una revisión humana de dichos procesos, y se prohíbe la suspensión o cancelación de cuentas sin justificación.

La ley también prevé la creación de un sistema de registro de empresas ante el Ministerio de Trabajo (Art. 28), que permitirá conocer el número de trabajadores activos en cada modalidad y facilitará las tareas de fiscalización. Finalmente, se introducen disposiciones sobre protección de datos personales, exigiendo que su tratamiento se limite a las finalidades consentidas por el trabajador.

2.2 Tendencias regionales

TABLA 1: Normas existentes en América Latina para abordar el trabajo en plataformas

	Chile	México	Uruguay	Colombia
Tipo de normativa	Ley 21.431, 2022	Decreto 24/12/2024	Ley 20.396, 2025	Ley 2.466, 2025
Modalidades de trabajo contempladas	Dependientes / Autónomos	Dependientes / Autónomos	Dependientes / Autónomos	Dependientes / Autónomos
Alcance	Trabajadores de plataformas digitales	Trabajadores de plataformas digitales	Trabajadores de plataformas digitales de reparto y transporte	Trabajadores de plataformas digitales de reparto
Plataformas operativas	Uber, Rappi, PedidosYa, Didi, Cabify, UberEats, Indrivex	Cabify, Didi, Rappi, Indrive, Uber, Uber Eats	Rappi, PedidosYa, Cabify, Uber, Soydelivery	Uber, Rappi, Indrive, Cabify, Hogaru
Cobertura de Seguridad social	Obligatoria para ambos tipos	Obligatoria para trabajadores dependientes	Obligatoria para ambos tipos	Obligatoria para ambos tipos. (Parcial para autónomos)



Protección de datos y transparencia algorítmica	Derechos de Acceso, Privacidad y Portabilidad de datos personales. Principio de igualdad y no discriminación. Obligación de informar gestión y uso de algoritmos, decisiones automatizadas y acceso a su programación.	Derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición y Portabilidad de datos personales. Plataformas deben publicar política de gestión dentro del contrato con criterios no discriminatorios e informando procesos de decisión que afectan la relación laboral	Derechos de Acceso, Explicación, Portabilidad de datos personales e intangibilidad de reputación. Principio de igualdad y no discriminación. Obligación de informar gestión y uso de algoritmos, decisiones automatizadas y derecho a revisión humana	Habeas data y derecho a revisión humana. Principio de igualdad y no discriminación. Obligación de informar gestión y uso de algoritmos, decisiones automatizadas y derecho a revisión humana. Revisiones periódicas y prohibición de cancelaciones injustificadas.
Contrato escrito obligatorio	Sí, para ambas modalidades	Sí, para ambas modalidades	Sí, para ambas modalidades	Sí, para ambas modalidades
Garantías a la organización colectiva	Reitera el derecho a la libre asociación y de negociación colectiva	Reitera el derecho a la libre asociación	Reitera el derecho a la libre asociación y de negociación colectiva	No regulada explícitamente

Los cuatro países muestran un avance significativo con respecto al resto de la región. Se nota una preocupación común con establecer criterios específicos para la definición de relación laboral, con opciones diferentes en cada país, y, de ahí, definir obligaciones correspondientes a las empresas, como las relacionadas a la seguridad social y el respeto a derechos de negociación y organización colectiva. Es interesante observar que si bien hay una intención de reconocer la relación de trabajo, hay un cuidado en entender los límites y particularidades de esta relación en el caso de las plataformas que se refleja en el reconocimiento de distintas modalidades (ver Tabla 1). Si bien este no es un punto pacífico entre los sectores afectados, es notable el movimiento de los Estados de no dejar tal definición en manos de las empresas y de hacer frente a la alegación de que no habría ningún tipo de relación laboral, sobre todo teniendo en cuenta que aún no todas las empresas presentan representación legal en cada país que operan.

Por otro lado, se observa que las normas intentan avanzar en garantías particulares del trabajo mediado por tecnologías digitales y que tienen que ver con la protección de datos de



las personas trabajadoras – en algunos casos prevista en normativas específicas, pero resaltadas en el contexto específico del trabajo en plataformas –, el acceso a la información sobre las condiciones de la contratación, la transparencia algorítmica y el derecho a cuestionar decisiones automatizadas. Si bien tales garantías en estos casos se enmarcan al trabajo en plataformas, podrían extenderse a otros ámbitos productivos donde la tecnología tenga un rol en la gestión del trabajo.

Sin embargo, los abordajes de cada país presentan diferencias notables en su alcance: mientras Chile, México y Uruguay regulan el trabajo en plataformas digitales en términos generales o incluyendo múltiples sectores, la legislación colombiana se limita, por ahora, al reparto. Asimismo, la protección a trabajadores autónomos varía: México y Colombia mantienen una cobertura limitada para aquellos trabajadores considerados autónomos, mientras que Chile y Uruguay otorgan garantías mínimas como la cobertura de seguridad social independientemente del vínculo formal.

En relación con la transparencia algorítmica, los marcos de Chile y Colombia incorporan obligaciones más detalladas y específicas, incluyendo el derecho a revisión humana y el acceso a información sobre métricas e impactos. Uruguay y México también regulan este aspecto, aunque con menor precisión operativa. Otro punto clave es la aplicación extraterritorial: solo Colombia prevé esta posibilidad —aunque limitada a trabajadores que utilicen plataformas específicas para el trabajo remoto—, mientras que las normativas de los demás no incluyen consideraciones específicas sobre la fiscalización de plataformas cuyos contratos especifican que su sede o personería jurídica se encuentra en el extranjero.

En cuanto a la participación colectiva, la mayoría reconoce la libertad de asociación, pero sin mecanismos específicos para facilitar la sindicalización o la negociación colectiva en el sector. Esto constituye uno de los principales desafíos hacia adelante, especialmente considerando las barreras estructurales que enfrentan los trabajadores de plataformas para comunicarse y los [preocupantes antecedentes](#) de bloqueo a la organización colectiva registrados en la región. Aún así, cabe destacar que la región tiene [importantes antecedentes de organización colectiva](#) con crecientes organizaciones representando sus intereses, incluso frente a los esfuerzos normativos de los Estados.

En resumen, aunque los marcos normativos en estos cuatro países representan un avance importante en la protección de los derechos laborales en el entorno digital, también evidencian limitaciones, en particular relacionadas a la implementación y fiscalización de sus garantías. Eventuales avances desde las discusiones promovidas en el ámbito de la OIT pueden tener un rol crucial en fomentar la cooperación e intercambio en la materia a nivel regional, y aparece como una oportunidad clave para cerrar brechas y avanzar hacia un trabajo en



plataformas con garantías mínimas comunes en América Latina. A la vez, un marco internacional vinculante fortalece los Estados en la relación con empresas que intenten evadir sus reglas locales.

3. Otras iniciativas normativas

Además de las normativas en vigencia, hay un conjunto de países latinoamericanos en proceso de discusión de reglas específicas para el trabajo en plataformas en distintos grados de avance, confirmando la tendencia regional de búsqueda de definir mejor las relaciones establecidas en estos contextos.

- **Argentina**

En Argentina, varios proyectos de ley intentaron regular el trabajo en plataformas digitales. Se destacan iniciativas que propusieron crear una [figura jurídica específica](#) para las y los trabajadores de plataformas, con acceso a la seguridad social, seguros de riesgos, y mayor transparencia en la asignación de tareas mediante algoritmos. Otras buscaron directamente [encuadrar este tipo de trabajo bajo el régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo, reconociendo, por lo tanto, una relación de dependencia](#). Sin embargo, estas propuestas no avanzaron más allá del debate en comisiones y perdieron estado parlamentario ante la falta de consenso político y la resistencia del sector empresarial.

En paralelo, el Ministerio de Trabajo elaboró en 2022 un anteproyecto de [estatuto del trabajador de plataformas digitales bajo demanda](#), con el objetivo de establecer derechos laborales mínimos para el sector. El texto contemplaba el registro obligatorio de las plataformas, la cobertura de seguros por accidentes, el derecho a la representación sindical y límites a los bloqueos arbitrarios. Aunque fue presentado en espacios de diálogo social, el anteproyecto no fue finalmente enviado al Congreso, lo que refleja las dificultades para avanzar en una regulación efectiva del trabajo en plataformas en el país.

- **Brasil**

En Brasil hubo un intento reciente del gobierno federal de proponer un Proyecto de Ley [modificando la ley laboral](#) para regular los derechos de conductores de aplicaciones de transporte. Este proyecto, resultado de un proceso previo de negociaciones tripartitas entre el gobierno, las empresas y representantes de trabajadores, fue enviado al Congreso en febrero de 2024 y buscaba fortalecer derechos como el salario mínimo, las cotizaciones a la seguridad social por parte de las empresas y las licencias de maternidad. Por otro lado [no reconocía una relación laboral y por ende limitaba el derecho a la negociación colectiva](#). Las aplicaciones de reparto [no se incluyeron en el proyecto](#) producto de una falta de consenso ante la cuestión de subordinación en dicho sector.



A pesar de las múltiples negociaciones previas con las partes interesadas, el proyecto no ha logrado avanzar hasta el momento debido a la ausencia de apoyo en el Legislativo. Además, la Asociación Brasileña de Movilidad y Tecnología (Amobitec), que representa a empresas del sector, [ha expresado su desacuerdo](#) con algunas de las propuestas, argumentando que alterarían su estructura de costos e incrementarían sus precios.

- **Ecuador**

Desde 2021 hasta 2023, el Parlamento ecuatoriano discutió diversas propuestas legales para proteger a los trabajadores de plataformas digitales. La primera iniciativa reconocía la relación de dependencia e integraba el sector al sistema de seguridad social. En 2022 se presentó una [segunda propuesta](#), que regulaba jornadas, condiciones laborales, contratos, domicilios fiscales y transparencia algorítmica. La Comisión del Derecho al Trabajo, dependiente de la Asamblea Nacional de Ecuador, analizó ambas iniciativas junto con otras propuestas sobre venta directa y trabajo autónomo, proponiendo su unificación y [recomendando finalmente concentrarse en la regulación específica del trabajo en plataformas](#).

El proyecto de ley para plataformas unificado incluía aspectos clave como afiliación obligatoria al seguro social, provisión de equipos de protección y radicación de oficinas físicas, acceso a información transparente sobre algoritmos, protección frente a acoso, y mecanismos de solución de conflictos. Además, se reformaron artículos del Código de Trabajo y Comercio para ampliar su alcance a estos trabajadores, instando a una [normativa integral](#) que incorpore formalmente a este tipo de trabajadores a la fuerza de trabajo registrada.

El informe de comisión buscó un enfoque similar al modelo chileno, contemplando dos tipos de figuras laborales dependiendo del grado de subordinación, y obtuvo aprobación interna. Sin embargo, el proceso quedó estancado: aunque el proyecto alcanzó una segunda lectura, ni la asamblea transitoria (2023–2025) ni la actual (2025–2029) lo incluyeron en agenda, y no hay presión política para retomarlo.

4. Conclusiones

El análisis del panorama normativo en América Latina muestra que la región ha ingresado en una etapa de mayor densidad regulatoria en torno al trabajo en plataformas digitales, con Chile, México, Uruguay y Colombia como pioneros en aprobar marcos específicos. Si bien estos avances representan un paso significativo frente a la ausencia previa de reglas, persisten limitaciones importantes: marcos fragmentados, diferencias en el trato entre trabajadores dependientes y autónomos, y dificultades en la implementación y fiscalización de las normas. A su vez, los intentos en países como Argentina, Brasil y Ecuador revelan tanto la creciente presión social por regular como las resistencias políticas y empresariales



que siguen operando.

La incorporación de principios de transparencia algorítmica y protección de datos en estas normativas marca una innovación relevante, pero su aplicación práctica aún es incipiente. El reconocimiento parcial de derechos colectivos y la limitada cobertura de seguridad social para los considerados autónomos también muestran que persisten grietas que podrían perpetuar escenarios de precariedad digital.

El desafío principal radica ahora en la capacidad de los actores regionales —sindicatos, trabajadores, gobiernos, empresas y sociedad civil— para apropiarse de estos principios y traducirlos en regulaciones efectivas, con mecanismos de monitoreo y fiscalización adecuados. Solo mediante una gobernanza articulada y centrada en derechos será posible evitar que la innovación tecnológica se traduzca en nuevas formas de precarización, y avanzar hacia una transición justa que integre inclusión digital, protección social y justicia laboral.