

Hacia la protección de las personas trabajadoras de plataformas digitales

MIGUEL ÁNGEL RAMÍREZ VILLELA
INGRID PICASSO CERDÀ
STEPHANIE YATZIN GONZÁLEZ FLORES



CISS
SEGURIDAD SOCIAL
PARA EL BIENESTAR

DOCUMENTOS
DE TRABAJO **7**

DOCUMENTOS
DE TRABAJO

7

Conferencia Interamericana
de Seguridad Social

Este material fue elaborado por Miguel Ángel Ramírez Villela, Ingrid Picasso Cerdà y Stephanie Yatzin González Flores, bajo la dirección de de José Antonio Hernández Sánchez, director ejecutivo de Proyectos e Investigación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

Documentos de Trabajo (año 2021, núm. 7) es una publicación seriada de periodicidad irregular, editada por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice, alcaldía Magdalena Contreras, C.P. 10100, Ciudad de México. Tel. (55) 5377 4700, <https://ciss-bienestar.org/>

Cuidado de edición: Ana Cecilia Zapien, Gwennhael Huesca y Antonio Álvarez Prieto.

Diseño: Janín Muñoz Mercado

Se permite la reproducción parcial o total de este documento siempre y cuando se cite debidamente la fuente.

ISBN: en trámite.

Hacia la protección de las personas trabajadoras de plataformas digitales

MIGUEL ÁNGEL RAMÍREZ VILLELA
INGRID PICASSO CERDÀ
STEPHANIE YATZIN GONZÁLEZ FLORES



CISS
SEGURIDAD SOCIAL
PARA EL BIENESTAR



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
1. LA PRECARIEDAD EN LOS TRABAJOS DE PLATAFORMA	14
1.1 Trabajo atípico y trabajo precario	14
1.2 El trabajo de plataformas digitales	17
1.3 Trabajo precario y trabajo <i>gig</i>	25
1.3.1 Una aproximación al tamaño de las plataformas <i>gig</i>	27
2. EXPERIENCIAS Y PROPUESTAS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS	34
2.1 Regulación, políticas públicas y acciones para proteger a los trabajadores de plataforma	35
2.1.1 Aplicación de la legislación vigente	36
2.1.2 Cambios legislativos	41
2.1.3 Propuestas legislativas en América Latina	49
2.2 Iniciativas voluntarias	55
2.3 La discusión en los organismos internacionales	60
3. ELEMENTOS BÁSICOS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE PLATAFORMAS	68
4. COMENTARIOS FINALES	75
BIBLIOGRAFÍA	78



INTRODUCCIÓN¹

La realidad tiende a cambiar más rápido que las leyes. Con el tiempo, los procedimientos establecidos en las legislaciones no se ajustan a las innovaciones de las prácticas sociales, por lo que tienen una capacidad limitada de normarlas. En esos casos, es fundamental modificar el marco jurídico o la manera en la que los gobiernos atienden los problemas públicos.

El reciente y acelerado proceso de innovación tecnológica está modificando las relaciones laborales: se ha acelerado la automatización de actividades que hasta ahora desempeñaban personas; ha crecido el número de quienes trabajan desde el hogar, cuyas tareas se realizaban hasta hace poco en los centros de trabajo, con la supervisión directa de sus jefes —tendencia que se aceleró por las medidas de distanciamiento social aplicadas en la mayoría de los países para enfrentar la pandemia de COVID-19—, y está creciendo el número de individuos que desempeña su trabajo mediante plataformas digitales. Esto puede suponer la sustitución de personas por máquinas o algoritmos en algunos puestos de trabajo, o la interacción intensa y constante con estas nuevas tecnologías, incluso para desempeñar actividades no tan novedosas, como transportar pasajeros, como hacen los taxis desde hace décadas, o entregar alimentos y otras mercancías en los domicilios de los consumidores finales.

¹ Agradecemos el cuidadoso e invaluable apoyo en la investigación de Laura Monserrath Oropeza Ortega y Deysi Shaden García Hernández, así como los comentarios de Crisna Cuchcatla Méndez al borrador del documento.

Estas innovaciones pueden acarrear beneficios para las personas, las empresas y la sociedad en general, como liberar fuerza de trabajo que hoy se dedica a tareas de escaso valor agregado, y dejarlas a máquinas o robots, para desempeñar actividades más complejas y con mejores remuneraciones. Sin embargo, este resultado dependerá de que se aprovechen las ventajas del cambio tecnológico y de que la población desarrolle habilidades para insertarse en sectores de mayor productividad conforme se automatizan los de menor productividad, lo que requiere una intervención pública decidida. De lo contrario, algunos problemas del mercado laboral pueden agudizarse, por ejemplo, la exclusión o los bajos niveles de remuneración que enfrentan sectores vulnerables.

Existe el riesgo de que suceda algo similar con el trabajo en plataformas digitales. Dada su flexibilidad y las pocas barreras de entrada —en algunos casos sólo se necesita tener un teléfono móvil, conexión a internet y la voluntad de llevar a cabo labores de reparto, incluso a pie—, pueden ser una vía de inserción laboral para personas que no pueden o no desean cubrir puestos de trabajo de jornada completa y por plazos determinados, como las que estudian, cuidan a familiares en situación de dependencia —niñas y niños, personas mayores o con discapacidad—, desean obtener un ingreso extra o se encuentran desempleadas. Estas personas también enfrentan inseguridades en el puesto de trabajo, que surgen de la falta de adecuación de los marcos normativos a estas innovadoras formas de empleo. Por lo regular, este tipo de trabajo no impone requisitos sobre la duración de la relación laboral o la jornada diaria o semanal de trabajo, y sus empleados se catalogan como autónomos o independientes. Esto último sucede incluso en los casos en los que las plataformas ejercen funciones propias de un patrón en las relaciones de trabajo

subordinado. También pueden enfrentar incertidumbre sobre las condiciones en las que deben desempeñar su trabajo, la manera en la se asignan las tareas o el impacto en su nivel de ingresos por las evaluaciones de las y los clientes, que desconocen detalles importantes del funcionamiento del *software* que organiza el trabajo. En este caso, el aprovechamiento de las ventajas de las nuevas formas de trabajo y la disminución de los riesgos dependerá de la adecuación y actualización de los marcos normativos, así como de la implementación de políticas públicas que busquen proteger a las personas trabajadoras ante las transformaciones en el ámbito laboral.

En este cuaderno de trabajo se analiza el tema de la protección de las personas trabajadoras en plataformas digitales, en especial en lo que se refiere al reconocimiento, protección y promoción de sus derechos laborales, el acceso a la seguridad social y la necesidad de establecer garantías pertinentes para el sector. Se emprende una revisión del trabajo de plataformas digitales a la luz de la idea de trabajo atípico. Se analiza en particular el caso del trabajo en plataformas de ejecución local, conocido como *gig*, para proveer servicios de transporte de pasajeros y reparto a consumidores finales de alimentos y otras mercancías. Este último tipo de trabajo se revisa en función de la concepción del trabajo precario. Además, se repasan algunas acciones y propuestas para proteger a estos trabajadores. Se estudian las acciones orientadas a aplicar la legislación vigente para enfrentar las inseguridades laborales, las que modifican el marco normativo existente, las propuestas de reformas legislativas de instituciones nacionales y los planteamientos de organismos multilaterales de cooperación. Todo esto con el objetivo de identificar elementos fundamentales que deberían considerarse en las políticas públicas o legislaciones orientadas a proteger a las personas trabajadoras.

Más que diseñar programas públicos específicos o iniciativas de ley, se pretende identificar elementos pertinentes para las discusiones e iniciativas de regulación del sector. Por supuesto, cualquier esfuerzo en este sentido debe tener como sustento procesos de diálogo social, en el que participen las personas trabajadoras y sus organizaciones, las plataformas digitales, las autoridades, la academia, organizaciones de la sociedad civil e instituciones de cooperación multilateral.

El cuaderno se divide en tres capítulos. En el primero, se revisa el concepto de trabajo de plataformas digitales, en relación con las ideas de trabajo precario y trabajo atípico. En el segundo capítulo, se examinan las medidas puestas en marcha en distintos ámbitos para enfrentar las inseguridades del trabajo de plataformas digitales, en especial en el caso de transporte y reparto, que van desde demandas por la aplicación de las leyes vigentes, cambios en el marco normativo y propuestas de regulación. En el tercer capítulo se discuten las coincidencias entre las distintas propuestas y estrategias revisadas, y se identifican algunos elementos a considerar para el diseño de políticas públicas y leyes orientadas a la protección de las personas trabajadoras. Por último, se presentan algunas consideraciones finales.



1. LA PRECARIEDAD EN LOS TRABAJOS DE PLATAFORMA

El trabajo en plataformas digitales es una innovación en los mercados laborales que comenzó a proliferar en la segunda década del siglo XXI. Desde entonces, varias disciplinas y perspectivas teóricas lo han analizado a profundidad, sobre todo en la segunda mitad de la última década. En este documento se estudia este tipo de trabajo a la luz de las inseguridades que suelen acompañarlo y que afectan de manera notoria a quienes se ocupan en el transporte de pasajeros o el reparto a domicilio. En este primer capítulo se revisan conceptualmente algunas de las inseguridades en el trabajo, sobre todo en relación con las ideas de trabajo atípico y trabajo precario, y se caracteriza el concepto de trabajo de plataformas digitales. El argumento principal es que el trabajo de plataformas digitales es un trabajo atípico, que en algunos casos también puede ser precario.

1.1 Trabajo atípico y trabajo precario

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “el ‘trabajo atípico’ es un término paraguas que agrupa distintas formas de contratos que se desvían de la relación típica de trabajo”. Se refiere al trabajo temporal y al de jornada parcial, a los casos en los que las personas prestan sus servicios a una entidad que no es la que las emplea —como la subcontratación u otras relaciones triangulares—, a relaciones de empleo

encubierto —cuando no se reconoce la relación laboral subordinada— y al trabajo por cuenta propia, pero económicamente dependiente.² Es decir, la idea de trabajo atípico se define en oposición al modelo que caracterizó el desarrollo del mercado laboral en el siglo xx en los países desarrollados.³

Si bien en ese periodo las relaciones de trabajo en esos países tuvieron las características recién mencionadas, no se puede afirmar lo mismo para los países con economías en desarrollo, como los de la región de América Latina y el Caribe, puesto que en muchos de ellos el trabajo por tiempo indeterminado, de jornada completa, con subordinación y reconocimiento legal fue más la excepción que la norma. Así, la proliferación del trabajo atípico en tiempos recientes, como apunta la OIT,⁴ ha implicado la profundización de tendencias previas en los países en desarrollo y la desestandarización de las relaciones de trabajo en los países de ingresos altos.

Este organismo multilateral expone que en ocasiones se emplean como equivalentes los términos de trabajo atípico y trabajo precario, sin embargo, son distinguibles y deben diferenciarse.⁵ El último término se refiere a las relaciones laborales en las que se trasladan los riesgos y las responsabilidades a las personas trabajadoras en beneficio de la parte empleadora,⁶ lo que incrementa la incertidumbre acerca del trabajo. A partir de los postulados de Guy Standing, se identifican tres

² OIT, *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Ginebra, 2016, pp. 7-9.

³ *Ibid.*, p. 8.

⁴ *Idem.*

⁵ *Ibid.*, p. 18.

⁶ OIT, *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*, 2012, p. 32.

mecanismos que precarizan el trabajo e incrementan las inseguridades:⁷ la flexibilización del mercado laboral,⁸ el aumento de las inseguridades sociales⁹ y los efectos de la globalización de la economía.¹⁰

En el trabajo precario se identifican las siguientes inseguridades como características principales:¹¹ inseguridad sobre la duración del empleo; escasa o nula seguridad y salud en el lugar de trabajo; ingresos bajos; exclusión de la seguridad social y otras prestaciones regularmente asociadas al trabajo; limitaciones en el ejercicio del derecho de sindicalización y negociación colectiva; mínimo o nulo control del trabajador sobre las condiciones de trabajo.

Como se observa, el trabajo precario comparte algunas características con el trabajo atípico; sin embargo, apunta la

⁷ Esta síntesis se basa en la propuesta de Hernán Cuevas Valenzuela. Véase Gustavo Arreola Camacho, Roberto Alejandro Castillo Cruz y Stephanie Yatzin González Flores, *Precarización y organización laboral en América Latina*, CISS, México, 2019, pp. 19-21.

⁸ Lo que comprende la flexibilización de estos elementos: 1) salarios; 2) contratación y despido; 3) funciones desempeñadas; 4) competencias y habilidades requeridas para el trabajo. *Ibid.*, p. 20.

⁹ Destacan las siguientes inseguridades sociales: 1) carencia o debilidad de políticas de empleo, lo que genera inseguridad a nivel macro en el mercado de trabajo; 2) la debilidad de los sindicatos y limitaciones al derecho a huelga y a la negociación colectiva; 3) inseguridad en la protección ante accidentes de trabajo y en la salud y seguridad en el lugar de trabajo; 4) ausencia o debilidad en el ejercicio de garantías sociales. *Ibid.*, p. 21.

¹⁰ Esto implica los siguientes procesos: 1) globalización de los mercados, que impone incentivos para reducir los costos de producción, en particular los laborales; 2) movilidad transnacional de los capitales, que permite que las inversiones vayan a lugares con bajos costos de trabajo; 3) mercantilización de las empresas, cuando ellas mismas pueden ser comercializadas, lo que desincentiva el desarrollo de carreras laborales extensas en una misma empresa. *Ibid.*, p. 22.

¹¹ *Ibid.*; OIT, *Non-Standard Employment...*, op. cit., p. 18.

OIT, la principal diferencia es que este último término se aplica a la “forma contractual [y] la precariedad se refiere a los atributos del trabajo”.¹² Esto implica que la precariedad puede presentarse en empleos típicos y atípicos.

Al analizar el trabajo de plataformas digitales, se identifican características que permiten clasificarlo como trabajo atípico. Sin embargo, puede variar el nivel de precariedad en la medida en la que se presenten cada una de las inseguridades en el trabajo recién descritas.

1.2 El trabajo de plataformas digitales

El trabajo de plataformas digitales es resultado de los cambios que ha provocado en la economía el acelerado desarrollo tecnológico y productivo de las últimas dos décadas. Dadas las diferencias cualitativas respecto a periodos previos de innovación tecnológica, este periodo se ha identificado como propio de la cuarta revolución industrial. Para Klaus Schwab, ésta se caracteriza por “un internet más ubicuo y móvil, por sensores más pequeños y potentes que son más baratos, y por la inteligencia artificial y el aprendizaje automático”¹³ o *machine learning*.

Estos elementos han transformado sustancialmente la manera en la que se producen bienes y servicios, se comercializan y, en términos generales, se produce valor. Algunos de los cambios más notables son la automatización de procesos que desarrollan personas, la posibilidad de trabajar desde el hogar y el trabajo de plataformas digitales.

¹² OIT, *op. cit.*, p. 18.

¹³ Klaus Schwab, *The Fourth Industrial Revolution*, Foro Económico Mundial, Colonia/Ginebra, 2016.

Para Martin Kenney y John Zysman, las plataformas digitales son “una serie de arreglos digitales en línea, cuyos algoritmos sirven para organizar y estructurar actividades sociales y económicas”,¹⁴ o bien, “en el mundo de la tecnología informática, una serie de técnicas, tecnologías e interfaces compartidas que están abiertas a una amplia gama de usuarios, para que estos construyan lo que quieran sobre un sustrato estable”.¹⁵ En resumen, una plataforma digital es una “serie de marcos digitales para la interacción social y del mercado”.¹⁶

Esta definición es muy amplia e implica varios tipos de plataformas. Según Kenney y Zysman,¹⁷ se pueden distinguir al menos cinco:

1. Plataformas para plataformas. Que soportan el funcionamiento de otras plataformas, por ejemplo, Android, iOS y Servicios Web de Amazon.
2. Plataformas de herramienta y soporte para la programación de otras plataformas. Ponen al servicio del público herramientas para construir *software* con varias funciones, incluyendo otras plataformas; por ejemplo, son GitHub y Zenefits.
3. Plataformas de ventas. Dedicadas a la comercialización de productos directamente al consumidor final, como Amazon, MercadoLibre o eBay.
4. Plataformas que proveen servicios. Facilitan la obtención de servicios de diversa índole, como financieros,

¹⁴ Martin Kenney y John Zysman, “The Rise of the Platform Economy”, *Issues in Science and Technology*, vol. 32, núm. 3, 2016, p. 65.

¹⁵ *Ibid.*, p. 64.

¹⁶ *Ibid.*, p. 65.

¹⁷ *Ibid.*, pp. 65-66.

de alquiler o de *crowdfunding*. Algunos ejemplos son PayPal, Airbnb o Fondeadora.

5. Plataformas que intermedian trabajo. Conectan personas que necesitan un trabajo con otras que pueden realizarlo; es decir, el trabajo no se ejecuta por ni para la plataforma, sino que ésta media entre la demanda y la oferta; por ejemplo, Clickworker, Uber, UberEats, Rappi y TaskRabbit.

En la última categoría hay una amplia gama de ocupaciones, que supone variaciones en el nivel de especialización y de ingresos, la ejecución —física o virtual—, y el número de personas involucradas en el trabajo —individual o colectivo—. Algunas de estas dimensiones son los criterios de las dos propuestas para clasificar el trabajo de plataformas, que se exponen a continuación.

FIGURA 1. TIPOS DE PERSONAS TRABAJADORAS DE PLATAFORMA SEGÚN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN Y DE INGRESOS MONETARIOS



Fuente: Albert Cañigueral, *El mercado laboral digital a debate. Plataformas, Trabajadores, derechos y workertech*, Fundación COTEC para la Innovación, Madrid, 2017.

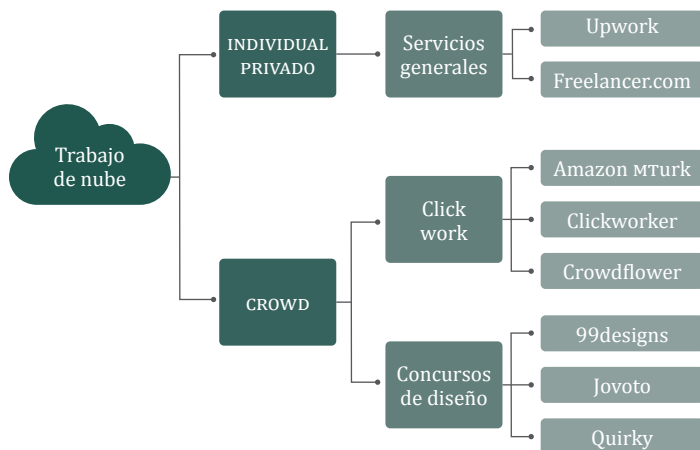
La Figura 1 presenta la propuesta de Albert Cañigual, recogida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID),¹⁸ que clasifica a las personas trabajadoras de plataformas digitales en una pirámide de cinco categorías. La inferior y más amplia está compuesta por los microtrabajadores, que realizan tareas asignadas indistintamente, requieren un nivel bajo de especialización y tienen una baja remuneración. En el segundo nivel se encuentran los trabajadores bajo demanda, es decir, que responden a una demanda o tarea en particular, que requiere un grado de especialización mayor que el nivel inferior, pero no una formación académica particular. En los niveles tercero y cuarto están los trabajadores de cuello azul y cuello blanco, respectivamente. Este tipo de trabajo corresponde a proyectos específicos en los que las personas trabajadoras necesitan especialización académica, técnica o profesional más avanzada, las tareas o proyectos se asignan según el perfil de las personas trabajadoras y la calidad de sus entregas previas. El quinto nivel y punta de la pirámide reúne especialistas cuyos perfiles profesionales se concentran de lleno en un tipo de tareas, proyectos o misiones; que tienen trayectorias profesionales reconocidas en el área temática de su experticia y reciben remuneraciones económicas elevadas a cambio de su trabajo. Un detalle adicional es que mientras más abajo se está en la pirámide, menos posibilidad habrá de elegir o rechazar un trabajo asignado.

Una segunda propuesta de clasificación de plataformas que intermedian trabajo es la adoptada por la Organización

¹⁸ Verónica Alaimo, María Noel Chaves y Nicolás Soler, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?*, BID, Washington, D. C., 2019, p. 18.

Central de Sindicatos Finlandeses,¹⁹ en la que el trabajo se distingue por la ejecución total en línea o por la interacción física de la persona trabajadora con la persona que requiere el servicio (véase la Figura 2).

FIGURA 2. TIPOS DE “TRABAJO DE NUBE”



Fuente: Hans Böckler Stiftung, citado en Riita Juntunen, *Does the Worker Have a Say in the Platform Economy?*, Central Organisation of Finnish Trade Unions-SAK, Helsinki, 2017, p. 4.

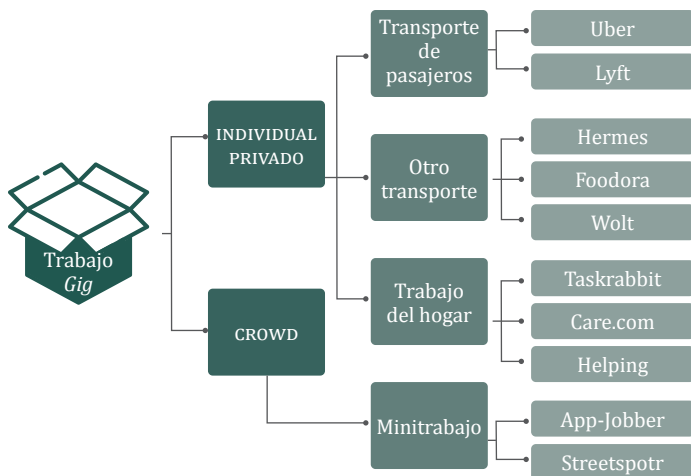
En el trabajo de nube hay misiones individuales y grupales, conocidas como *crowd*, es decir, proyectos para una sola persona y trabajos que la plataforma divide en microtarefas asignadas a un número amplio de personas, para después ser ensamblado y entregado por la empresa al cliente como un

¹⁹ Riita Juntunen, *Does the Worker Have a Say in the Platform Economy?*, Central Organisation of Finnish Trade Unions-SAK, Helsinki, 2017.

solo producto. El cliente paga directamente a la plataforma, no conoce a las personas que trabajaron en su proyecto ni establece contacto con ellas.

El término *gig* deviene del concepto en inglés utilizado por los músicos de *jazz* para referirse a presentaciones de una sola vez. En la actualidad se emplea para aludir a trabajos ocasionales, de una sola vez y sin compromiso posterior, en especial los mediados por una plataforma.²⁰ El trabajo *gig* también se subdivide en *crowd* o individual/privado (véase la Figura 3).

FIGURA 3. TIPOS DE TRABAJO GIG



Fuente: Hans Böckler Stiftung, citado en Riita Juntunen, *Does the Worker Have a Say in the Platform Economy?*, Central Organisation of Finnish Trade Unions-SAK, Helsinki, 2017, p. 6.

²⁰ Merriam-Webster, "Words We're Watching: 'Gig'", 2019. Traducción propia.

El trabajo *gig* se distingue del trabajo de nube porque requiere del contacto físico de la persona trabajadora y el cliente, por lo que es indispensable que se encuentren en la misma localidad o en un rango específico de kilómetros a la redonda, determinado por la plataforma. Por esta razón, a este tipo de trabajo también se le denomina de ejecución local.

Los trabajos *gig* suelen ser pequeños servicios que pueden completarse en poco tiempo, pero asignados de manera constante por la plataforma. Un ejemplo son los viajes en Uber o las entregas de alimentos en Rappi, incluso las plataformas de *taskers*,²¹ con tareas que van desde el cuidado de personas y mascotas o servicios de limpieza, hasta hacer fila en el banco. Aunque un cliente contrate el mismo servicio varias veces, la plataforma puede asignar a una persona distinta cada vez, de modo que no se generan relaciones o contacto permanente entre las personas trabajadoras y los clientes, hasta cuando una misma persona hace el trabajo para un mismo cliente. Dada la existencia de una relación triangular de trabajo, en la que la plataforma media entre la parte oferente y la solicitante, esta última no asume ninguna responsabilidad para con la persona que realiza la tarea.

Tanto en el trabajo de nube como en el trabajo *gig*, las plataformas asignan las tareas en función de un algoritmo que emplea criterios preestablecidos para encontrar a la persona más adecuada para completarlas. Considera la cercanía geográfica en caso de requerir la presencia física, las evaluaciones de los clientes, el número de trabajos previos completados y

²¹ El concepto *tasker* proviene del inglés *task* (tarea), y se refiere a las personas que trabajan en aplicaciones que ofrecen tareas variadas, desde la instalación de un soporte para pantalla de televisión, la gestión del correo personal, el cuidado de personas o la jardinería, hasta hacer fila en el banco. Un ejemplo de este tipo de plataformas y sus tareas puede consultarse en <https://www.taskrabbit.com/services>

que no haya rechazado tareas, entre otros aspectos que no siempre son explicados por la plataforma.

A pesar de su variedad, los trabajos de plataformas digitales comparten algunas características que permiten identificarlos como atípicos. Una de ellas es la existencia de relaciones de trabajo triangulares, pues la persona se relaciona tanto con la plataforma digital, que le asignó la tarea, como con el cliente, que recibe el servicio.

Otra característica es que las personas trabajadoras pueden elegir en qué momento trabajar y por cuánto tiempo, sin estar obligadas a cubrir un número determinado de días a la semana. Sin embargo, como se expone más adelante, esto no es del todo cierto en algunos trabajos *gig*, pues algunas plataformas utilizan algoritmos que, en la práctica, penalizan que las personas trabajadoras no se conecten durante los días y horarios de mayor demanda.

Una característica adicional es que este tipo de trabajo es autónomo o por cuenta propia, aunque a veces es económicamente dependiente. Es autónomo porque las personas tienen libertad para elegir su horario y deben contar con herramientas de trabajo propias, como bicicleta o motocicleta para tareas de reparto, automóvil para el transporte de pasajeros, equipo de cómputo para quienes ejecutan trabajo en línea. Puede ser económicamente dependiente, por ejemplo, cuando las personas obtienen de ese trabajo una porción considerable de sus ingresos monetarios o cuando laboran por periodos amplios o reiterados.

Dada la diferencia señalada entre el trabajo precario y el atípico, se entiende que en algunos tipos de trabajo de plataformas se encuentran la mayoría de las características del trabajo precario y en mayor intensidad que en otros trabajos de plataformas. Como se expone a continuación, ese es el caso del trabajo de transporte de pasajeros y de reparto.

1.3 Trabajo precario y trabajo *gig*

El trabajo *gig* de tareas individuales (véase la Figura 3) suele implicar relaciones laborales encubiertas, sin seguridad ni higiene, y en las que las personas tienen escasa o nula influencia sobre las condiciones de trabajo, con incertidumbre sobre sus ingresos, el tiempo que podrán trabajar y la duración del vínculo laboral. Éstas son características propias del trabajo precario y se presentan sobre todo en las plataformas de transporte de pasajeros y de reparto de alimentos preparados u otros productos.

Cuando las plataformas no sólo intermedian la demanda y la oferta de trabajo, sino que determinan sus características básicas —como el precio que debe pagar el consumidor, el horario y la ubicación en la que se desarrollará la actividad, los estándares que deben cumplirse al desempeñar la tarea—, se configura una situación en la que las personas trabajadoras tienen un control mínimo o nulo de las condiciones laborales. Esto se puede ilustrar con la comparación entre Blabla-car, que permite el contacto entre la persona que solicita un servicio de transporte de pasajeros y quien lo ofrece, y Uber, que determina de manera unilateral las características de la misma tarea. La falta de control sobre las condiciones en las que las personas desempeñan su trabajo se agrava por la escasa transparencia en el funcionamiento de los algoritmos que definen la asignación de tareas, la remuneración que obtienen y el sistema de evaluación y reputación.

La capacidad de las plataformas para fijar aspectos fundamentales del trabajo es una de las características más importantes del empleo subordinado. Sin embargo, que las personas elijan su horario y que sean dueñas de sus instrumentos de tra-

bajo hace que se les clasifique como trabajadoras autónomas. Esto encubre relaciones laborales, a pesar de que tienen indicios claros de subordinación laboral. En este encubrimiento, las plataformas incluso recurren a términos ajenos a la jerga laboral para referirse a las personas trabajadoras, como *rappitenderos* en el caso de Rappi, o *socios* en otras plataformas.

El hecho de que las plataformas desconozcan la relación laboral también supone que las personas trabajadoras queden excluidas de las prestaciones y derechos vinculados al empleo, como la seguridad social, la negociación colectiva o la sindicalización. Esto vulnera el acceso a derechos laborales básicos y el derecho humano a la seguridad social, además de limitar las capacidades de las personas para coordinarse e influir en sus condiciones de trabajo.

Uno de los mayores atractivos del trabajo de plataforma es la flexibilidad de horario que ofrece a las personas que no pueden o no desean desempeñar un trabajo de tiempo completo, pues no establece un mínimo de horas de trabajo por día o semana, ni un horario determinado. Sin embargo, esto también entraña un riesgo para las personas que dependen económicamente de los ingresos que obtienen con este trabajo, porque no tienen seguridad sobre la cantidad de horas que trabajarán ni los ingresos que recibirán.

En la mayoría de los casos, las plataformas pueden “desconectar” o prohibir el acceso de manera unilateral a las personas que prestan sus servicios, sin ofrecer explicaciones o la posibilidad de revisar la decisión. Esto equivale a un despido o a la terminación unilateral de la relación laboral, sin la protección legal para quienes se consideran empleados, lo que supone una alta inseguridad sobre la duración del vínculo laboral.

Quienes desempeñan trabajo *gig* de transporte de pasajeros o de reparto a domicilio desarrollan sus labores en

la vía pública, enfrentan condiciones de trabajo que muchas veces son inseguras y en las que se incrementa la probabilidad de sufrir accidentes. Dado que no se les reconoce como trabajadores de las aplicaciones, difícilmente pueden acceder a mecanismos de aseguramiento, públicos o privados, para gastos ante este tipo de contingencias, o a licencias remuneradas.

Una vez revisadas las características que hacen especialmente precario a este tipo de trabajo, se analizarán algunos datos referentes a sus dimensiones y a las particularidades de quienes se ocupan en él.

1.3.1 Una aproximación al tamaño de las plataformas gig

Dado que el surgimiento y la proliferación de las plataformas digitales de trabajo *gig* son relativamente nuevos, con una antigüedad de alrededor de una década, y debido a los vacíos en la regulación del sector y un escaso desarrollo de los instrumentos para medirlo, hay poca información que permita hacer un análisis profundo en términos cuantitativos, en especial para la región de América Latina y el Caribe.

El trabajo de plataformas digitales bajo demanda de transporte o servicio a domicilio se ha extendido alrededor del mundo. La aplicación de transporte Uber abarca una parte considerable del mercado mundial, pues su servicio está disponible en 69 países,²² seguido por Cabify, en 11,²³ DiDi en ocho²⁴ y Beat

²² Uber Ayuda, ¿Cuándo y dónde está disponible Uber en mi ciudad?, 2020.

²³ Cabify, “¿En qué ciudades opera Cabify?”, 2020.

²⁴ *Mira cómo se hace*, ¿Dónde se usa DiDi? - ¿En qué países y ciudades hay DiDi?, 6 de enero de 2020.

en seis.²⁵ En el caso de las aplicaciones de servicio a domicilio, Glovo acapara la mayor parte del mercado, en 22 países,²⁶ seguido por Uber Eats, en 13 países y 50 ciudades,²⁷ y Rappi, en seis países y 32 ciudades.²⁸

Se estima que una parte de la población que trabaja de manera independiente se ocupa en esta opción y que suele ser su principal fuente de ingresos. De acuerdo con Pesole y colaboradores,²⁹ en 2017 en Europa casi 9.7% de la población había recurrido a una plataforma digital para ofertar su trabajo y para 2.3% era su principal fuente de empleo. Sin embargo, la primera cifra puede ir de 0.6% en Finlandia a 4.3% en Reino Unido.³⁰

Una encuesta aplicada por la OIT en 75 países señala que la edad promedio de las personas que trabajan en plataformas digitales es de 33.2 años³¹ y que su nivel educativo es relativamente alto: 37% con educación universitaria y 20%, posgrado.³² Además, según la literatura especializada, “el perfil típico de un trabajador de plataforma digital a nivel mundial es el de un joven de sexo masculino, con responsabilidades familiares,

²⁵ CappelATAM, “¿Qué es la aplicación Beat y dónde se encuentra disponible?”, 15 de marzo de 2018, 2018.

²⁶ Glovo, “Select your Country”, 2020.

²⁷ Uber Ayuda, “¿Cuándo y dónde está disponible Uber Eats?”, 2020.

²⁸ Jacob Atkins, “Rappi 101: Un resumen rápido sobre cómo la aplicación de entrega de última milla llegó a donde está”, *Contxto*, 28 de noviembre de 2019.

²⁹ A. Pesole, et al., *Platform Workers in Europe*, European Commission, 2018, citado en José Alexander García y Katherine Javier, *Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana. Caracterización y opciones para su protección social*, CEPAL/Cooperación Alemana, Santiago de Chile, 2020, p. 20.

³⁰ *Idem*.

³¹ Janine Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Ginebra, 2019, p. 34.

³² *Ibid.*, p. 37.

y con más años de escolaridad que el promedio de la población ocupada”.³³

El panorama en América no es distinto. De acuerdo con la Tabla 1, Uber tiene presencia en los 18 países considerados y en 551 ciudades; Cabify, en 10 países y 31 ciudades; DiDi, en seis países y 1137 ciudades, y Beat, en cinco países y 21 ciudades. Las plataformas de reparto a domicilio también se han establecido en varios países de la región. Uber Eats es la predominante, en 14 países y 242 ciudades, seguida de Rappi, en nueve países y 308 ciudades; Glovo, en ocho países y 43 ciudades, y DiDi Food, en un país y 17 ciudades (véase la Tabla 2).

De acuerdo con el BID,³⁴ las plataformas de transporte de pasajeros presentan mayor crecimiento en América Latina: entre 2013 y 2018, Uber expandió su cobertura en 34% de las ciudades. El perfil de los trabajadores de plataformas digitales en la región es parecido al resto del mundo, el rango etario va de los 18 a los 54 años y hay mayor proporción de hombres que de mujeres.³⁵ En términos socioeconómicos, cerca de 52% de los conductores de Uber en Latinoamérica se encuentran en inseguridad financiera.³⁶

³³ José Alexander García y Katherin Javier, *Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana*, *op. cit.*, p. 22.

³⁴ Oliver Azuara, Stephanie González y Lukas Keller, “¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México”, IDB-TN-1779, BID, Washington, D. C., 2019.

³⁵ Janine Berg *et al.*, *op. cit.*

³⁶ *Idem.*

TABLA 1. COBERTURA DE APLICACIONES DE TRANSPORTE EN PAÍSES MIEMBROS DE LA CISS, POR PAÍS Y CIUDAD

Países	Uber		Cabify		DiDi		Beat		Total transporte
	Presencia	Ciudades	Presencia	Ciudades	Presencia	Ciudades	Presencia	Ciudades	
Argentina	✓	4	✓	4	✓	1	✓	1	4
Bolivia	✓	2	✗	0	✗	0	✗	0	1
Brasil	✓	131	✓	8	✓	1084	✗	0	3
Canadá	✓	27	✗	0	✗	0	✗	0	1
Chile	✓	19	✓	4	✓	15	✓	4	4
Colombia	✓	11	✓	4	✓	1	✓	5	4
Costa Rica	✓	3	✗	0	✓	4	✗	0	2
Ecuador	✓	8	✓	2	✗	0	✗	0	2
El Salvador	✓	3	✗	0	✗	0	✗	0	1
Estados Unidos	✓	267	✗	0	✗	0	✗	0	1
Guatemala	✓	2	✗	0	✗	0	✗	0	1
Honduras	✓	1	✗	0	✗	0	✗	0	1
México	✓	57	✓	6	✓	32	✓	10	4
Panamá*	✓	2	✓	1	✗	0	✗	0	2
Paraguay	✓	2	✗	0	✗	0	✗	0	1
Perú	✓	3	✓	1	✗	0	✓	1	3
República Dominicana*	✓	7	✓	1	✗	0	✗	0	2
Uruguay	✓	2	✓	0	✗	0	✗	0	2
Total	18	551	10	31	6	1137	5	21	

Fuentes: Uber Ayuda, "¿Cuándo y dónde está disponible Uber en mi ciudad?", 2020; Cabify, "¿En qué ciudades opera Cabify?", 2017; *Mira Cómo Se Hace*, "¿Dónde se usa DiDi? - ¿En qué países y ciudades hay DiDi?", 6 de enero de 2020; CappelLATAM, "¿Qué es la aplicación Beat y dónde se encuentra disponible?", 15 de marzo de 2018, 2018.

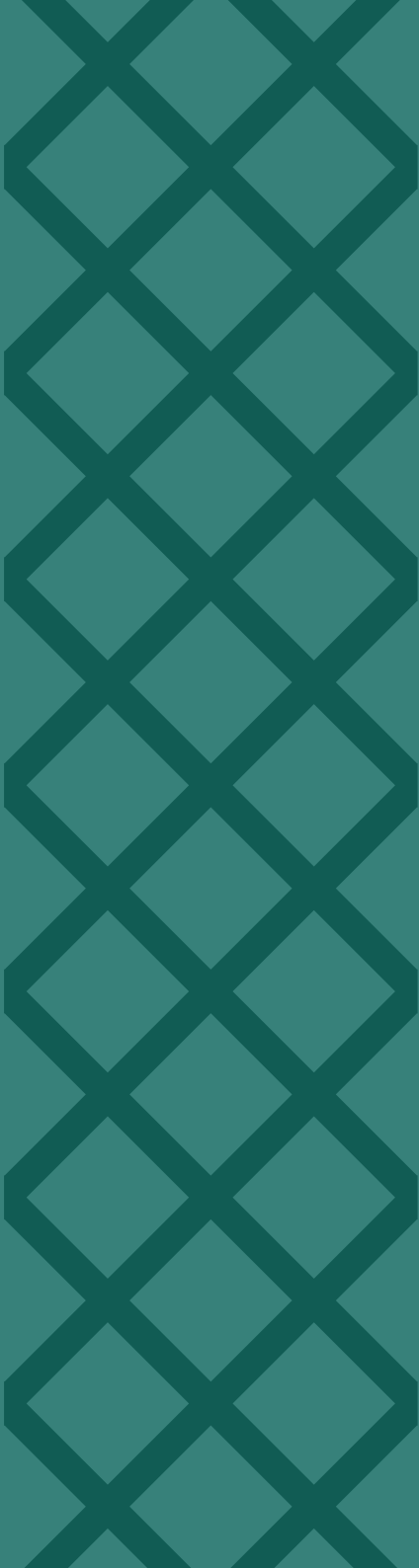
TABLA 2. COBERTURA DE APLICACIONES DE REPARTO EN PAÍSES MIEMBROS DE LA CISS, POR PAÍS Y CIUDAD

Países	Uber Eats		Rappi		Glovo		DiDi Food		Total servicio a domicilio
	Presencia	Ciudades	Presencia	Ciudades	Presencia	Ciudades	Presencia	Ciudades	
Argentina	✓	3	✓	26	✓	17	χ	0	3
Bolivia	✓	2	χ	0	χ	0	χ	0	1
Brasil	✓	64	✓	162	χ	0	χ	0	2
Canadá	✓	28	χ	0	χ	0	χ	0	1
Chile	✓	12	✓	9	χ	0	χ	0	2
Colombia	✓	9	✓	43	χ	0	χ	0	2
Costa Rica	✓	2	✓	2	✓	2	χ	0	3
Ecuador	✓	4	✓	6	✓	9	χ	0	3
El Salvador	✓	1	χ	0	χ	0	χ	0	1
Estados Unidos	✓	51	χ	0	χ	0	χ	0	1
Guatemala	✓	2	χ	0	✓	1	χ	0	2
Honduras	χ	0	χ	0	✓	3	χ	0	1
México	✓	60	✓	50	χ	0	✓	17	3
Panamá*	✓	1	χ	0	✓	2	χ	0	2
Paraguay	χ	0	χ	0	χ	0	χ	0	0
Perú	χ	0	✓	9	✓	7	χ	0	2
República Dominicana*	✓	3	χ	0	✓	2	χ	0	2
Uruguay	χ	0	✓	1	χ	0	χ	0	1
Total	14	242	9	308	8	43	1	17	

Fuentes: Uber Ayuda, “¿Cuándo y dónde está disponible Uber Eats?”, 2020; Rappi, “¿Dónde tiene cobertura Rappi ahora mismo? - Lista actualizada”, 1 de julio de 2020; Jacob Atkins, “Rappi 101: un resumen rápido sobre cómo la aplicación de entrega de última milla llegó a donde está”, *Contxt*, 28 de noviembre de 2019; Javier Madariaga *et al.*, “Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una *app* en Argentina?”, CIPPEC/BID/OIT, Buenos Aires, 2019.

A pesar de los esfuerzos de organismos multilaterales, centros de investigación y otros actores interesados en el tema, hay un déficit en la generación de información que impide hacer un análisis detallado del trabajo de plataformas. Es fundamental que las instituciones gubernamentales, sobre todo las oficinas nacionales de estadística, ajusten y desarrollen instrumentos de recolección de información para conocer a profundidad este sector de la economía y desarrollar políticas públicas para atender los problemas que genera en la competencia económica y en las condiciones laborales.

Después de revisar las características del trabajo de plataformas a la luz de los conceptos de trabajo atípico, de analizar los elementos que hacen del trabajo de plataformas *gig* de prestación de servicios individuales de transporte de pasajeros y reparto a domicilio actividades con grados de precarización, y de presentar un panorama somero del sector en la región latinoamericana, en el siguiente capítulo se revisarán algunas estrategias implementadas en distintas partes del mundo para proteger a las personas trabajadoras, y propuestas de regulación formuladas tanto por las asambleas nacionales como por organismos multilaterales.



2. EXPERIENCIAS Y PROPUESTAS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

La irrupción de las plataformas digitales en la última década ha generado tanto precarización laboral como problemas de competencia económica. Al encubrir las relaciones laborales y evitar las responsabilidades que vienen con ellas, las plataformas digitales abaratan costos por mano de obra. La utilización de tecnología también disminuye los costos de transacción, pues en cuestión de segundos se puede satisfacer la demanda de servicios, algo impensable sin programas informáticos, internet de alta velocidad y dispositivos móviles inteligentes. La mayoría de las legislaciones fiscales no contempla la operación de estas empresas, por lo regular transnacionales, que tampoco atienden las obligaciones fiscales y en ocasiones operan como empresas tecnológicas o de información, no como prestadoras de servicio. Todos estos elementos suponen un funcionamiento con costos y responsabilidades menores que los que enfrentan las empresas tradicionales, lo que genera competencia desleal.

Como consecuencia, las personas trabajadoras y sus organizaciones, las autoridades y empresas en los ramos tradicionales han reaccionado contra la operación de las plataformas digitales y los problemas que traen aparejados. En algunos casos, los intentos de regulación de las plataformas han surgido de reclamos de empresas o personas ocupadas en las

mismas actividades.³⁷ En la Ciudad de México, por ejemplo, hubo protestas de taxistas contra la operación de plataformas como Uber o DiDi, que no cumplen con los trámites estándar para prestar el servicio de transporte de pasajeros.³⁸

Sin embargo, también se han emprendido esfuerzos que no suponen el ejercicio obligatorio de la autoridad estatal. Por ejemplo, se ha recurrido a cartas o documentos firmados voluntariamente por plataformas, personas trabajadoras y autoridades para establecer estándares básicos y garantizar un mínimo de condiciones laborales. Algunas organizaciones de personas trabajadoras han establecido cooperativas para que el funcionamiento de las aplicaciones esté bajo su control, y ciertas plataformas han formulado códigos de conducta que orienten las relaciones que establecen con sus trabajadores. A continuación, se revisan distintos ejemplos de tales acciones.

2.1 Regulación, políticas públicas y acciones para proteger a los trabajadores de plataforma

En el ámbito estatal se han formulado dos respuestas a los problemas que impone la irrupción de las plataformas digitales: 1) la aplicación de la legislación y procedimientos vigentes con adaptaciones que los hagan funcionales a los nuevos desafíos, y 2) cambios al marco normativo existente.

Debemos mencionar que la protección de las personas que trabajan en plataformas digitales ha avanzado más en los países europeos y Estados Unidos. Ahí comenzó la operación

³⁷ Alexander Godínez Vargas, *La regulación del trabajo en las empresas de plataforma virtual en Costa Rica*, CEPAL, Santiago de Chile, 2020.

³⁸ *Forbes*, "Taxistas protestan contra Uber y Didi; amagan con no moverse en 3 días", 19 de febrero de 2020.

de las plataformas digitales y se empezó a reflexionar sobre los problemas que generaban, incluso por la vía legislativa. En contraste, en América Latina y el Caribe se han emprendido esfuerzos por proteger a las personas trabajadoras mediante la aplicación de la legislación vigente, pero no se han aprobado legislaciones nacionales o reformas a las existentes para atender de manera explícita la precarización laboral ocasionada por las plataformas digitales, aunque en algunos países ya se discuten cambios legales.

2.1.1 Aplicación de la legislación vigente

Respecto al primer tipo de respuestas, que implica la aplicación de la legislación vigente, la mayoría de las veces las personas trabajadoras, de manera individual o colectiva, o las organizaciones tradicionales del ramo exigen que las autoridades judiciales o de inspección laboral apliquen la regulación o procedimientos que ya existen, sobre todo en lo que se refiere al reconocimiento de una relación laboral entre las plataformas y las personas trabajadoras.

En España se han llevado a cabo diversas acciones de este tipo porque en varias ciudades las instituciones se han pronunciado sobre la existencia de ese vínculo laboral. Por ejemplo, la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de Barcelona, en 2014, determinó que los conductores de Uber eran trabajadores subordinados a raíz de una denuncia presentada por sindicatos de taxistas.³⁹ Algo similar concluyó la Inspección de Trabajo de Cataluña, en 2015, que identificó una relación laboral subordinada en el caso de conductores. La Inspección del Trabajo de Valencia, en 2017, y la Inspección de Trabajo

³⁹ Alexander Godínez Vargas, *op. cit.*, p. 14.

de Madrid, en 2018, determinaron que los repartidores de Deliveroo eran falsos autónomos, por lo que debían operar con base en una relación laboral subordinada.⁴⁰

Para llegar a estas conclusiones, se tomó en cuenta que la plataforma determina libremente las características del trabajo a desempeñar y que las tareas de las personas que conducen y reparten forman parte de la actividad económica principal de la aplicación, no de actividades secundarias. Además, aunque las personas tienen libertad para elegir su horario, las plataformas cuentan con mecanismos para incentivar la productividad según sus propias necesidades para la generación de ganancias.⁴¹

En la región latinoamericana las instituciones administrativas y judiciales también se han pronunciado sobre la relación entre plataformas y personas trabajadoras. Entre 2019 y 2020, se tomaron decisiones de este tipo en Argentina, Chile, Colombia y Uruguay. En agosto de 2019, el Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires emitió una sentencia para que el gobierno de la ciudad aplique el Código de Tránsito y Transporte a la operación de aplicaciones de reparto como Rappi, Glovo, Pedidos Ya o Treggo. Desde 2016, este ordenamiento contempla la operación de servicios de mensajería urbana y reparto a domicilio de alimentos en motocicletas y bicicletas —Ley 5.526—. Se decretó la creación del Registro Único de Transporte en Motovehículos y/o Ciclorodados (Rutramyc), en el que deben asentar sus datos las empresas que den este servicio en la Ciudad de Buenos Aires. Un conjunto de pequeñas y medianas empresas locales solicitaron un amparo para que el gobierno de la ciudad aplicara la legislación correspondiente, porque enfrentaban competencia desleal de las plata-

⁴⁰ *Ibid.*, pp. 15-16.

⁴¹ *Idem.*

formas mencionadas y porque éstas violaban de manera sistemática los derechos laborales de las personas trabajadoras.⁴² La sentencia prohibía la operación de las plataformas que no estuvieran registradas en el Rutramyc y que no cumplieran las leyes laborales y previsionales. Incluso se contemplaba que la policía local decomisara la mercancía transportada y bloqueara las operaciones mediante tarjeta de crédito. Sin embargo, se pudo comprobar que días después de la sentencia las aplicaciones seguían funcionando.⁴³

En noviembre de 2019, el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6o. Turno de Uruguay, con sede en Montevideo, emitió una sentencia respecto al reconocimiento de una relación laboral con Uber por el reclamo de un conductor. Según el razonamiento expuesto en la sentencia, esta plataforma tiene como actividad empresarial el transporte, y la desempeña mediante automovilistas, a quienes denomina “socios conductores”, con los que, en opinión del juzgado, mantiene una relación de trabajo subordinado.⁴⁴ Por esta razón, ordenó que la plataforma pagara al demandante vacaciones, salario vacacional y aguinaldo.⁴⁵ Sin embargo, la decisión sólo se aplicó a la persona demandante.

En octubre de 2020, la juez de Letras del Trabajo de Concepción, Ángela Hernández, en Chile, emitió una sentencia que ordenaba a la plataforma de reparto Pedidos Ya in-

⁴² Juzgado de 1ra. instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario n. 2, Secretaría n. 4, Envíos Ya S. A. y otros contra GCBA y otros sobre amparo, 2 de agosto de 2019.

⁴³ *Clarín*, “A dos semanas de fallo que las suspendió, Rappi, Glovo y Pedidos Ya siguen funcionando en la ciudad”, 16 de agosto de 2019.

⁴⁴ Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6o. Turno de Uruguay, Sentencia No. 77, 11 de noviembre de 2019.

⁴⁵ *Idem*.

demnizar a un repartidor por despido injustificado y abonar las remuneraciones correspondientes al periodo transcurrido desde que se suscitó el despido, incluidas prestaciones no cubiertas y las cotizaciones previsionales del demandante.⁴⁶ En este caso se determinó que existía una relación de trabajo subordinado entre el repartidor y la plataforma, pues se comprobaron supuestos de una relación de este tipo, como: que la plataforma determinaba los turnos en los que podía desempeñar el trabajo mediante el esquema de evaluaciones y los privilegios que otorga tener una buena reputación; que la aplicación ofrecía el servicio y el repartidor sólo lo ejecutaba y no influía en la administración del negocio ni en el cobro de los servicios.

Otra sentencia relevante es la de la Suprema Corte de California, en abril de 2018, sobre el caso *Dynamex* contra la Corte Superior del Condado de Los Ángeles, que sentó un precedente fundamental en la regulación del sector, aunque no se refiere en específico al trabajo de plataformas digitales. Dos conductores repartidores demandaron a la empresa *Dynamex* que los reconociera como empleados y no como contratistas independientes. La Corte recurrió a la prueba ABC, utilizada en otras jurisdicciones estadounidenses, según la cual se considera contratista independiente a quien desempeñe trabajos en los que la parte contratante demuestre la existencia de una o más de las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador está libre del control y dirección del contratante en relación con el desempeño del trabajo, tanto por contrato como por hecho.

⁴⁶ Juez de Letras del Trabajo de Concepción, Rol Interno del Tribunal N° M-724-2020, 5 de octubre de 2020.

- b) Que el trabajador desempeña trabajo que es ajeno al funcionamiento usual de la parte contratante.
- c) Que el trabajador está habitualmente involucrado en una actividad comercial, ocupación o negocio de la misma naturaleza que el que desempeña para la parte contratante.⁴⁷

Se decidió que los demandantes y el conjunto de trabajadores que representaban debían ser considerados empleados de Dynamex. Esta sentencia estableció los elementos básicos que se incluirían en 2019 en la Ley núm. 5 de la Asamblea de California, que se analiza en la siguiente sección.

Como se puede apreciar, estas sentencias judiciales y decisiones administrativas han buscado aplicar la reglamentación existente a casos en los que las características del trabajo subordinado no se muestran a primera vista. En efecto, el trabajo basado en instrumentos digitales y el modelo de negocios de las plataformas —intermediación de la oferta y la demanda— oscurecen o encubren las relaciones laborales tras la aplicación digital o la promesa de trabajar cuando se desee y el tiempo que se quiera, vulnerada sistemáticamente por los esquemas de reputación que premian a las personas que se conectan con frecuencia, por periodos prolongados y en momentos de alta demanda.

Si bien los ejemplos mencionados se refieren a fallos que determinan que las personas demandantes deben considerarse como empleadas, lo cierto es que no todos han ido en el mismo sentido. En otros lugares las autoridades han determinado que las personas trabajadoras no son empleadas de las plataformas digitales. En un estudio reciente, Graciela

⁴⁷ Superior Court of Los Angeles County, *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, 30 de abril de 2018.

Bensusán identifica al menos una sentencia en la que no se reconoce la relación laboral en nueve países: Estados Unidos, España, Francia, Suiza, Reino Unido, Italia, Australia, Brasil y Argentina.⁴⁸ La diversidad de resultados y el hecho de que cada sentencia corresponde a una situación particular y no a principios de aplicación general, hacen de la vía judicial una alternativa poco eficaz para la protección de los derechos de las personas trabajadoras.⁴⁹

El reconocimiento y la protección de los derechos de las personas trabajadoras requiere de cambios legislativos que traten el problema de manera expresa. Como se expone en la siguiente sección, son pocas las experiencias de regulación de este tipo de trabajo, aunque se perfilan algunas alternativas de legislación.

2.1.2 Cambios legislativos

Hasta 2020 se habían registrado cambios legales en Francia, Italia y Estados Unidos, orientados hacia tres modelos de regulación: en primer lugar, la creación de una categoría adicional de trabajador, distinta la del trabajo independiente y el subordinado, que por lo regular otorga un nivel menor de protección que el que reciben las personas a las que se les reconoce como trabajadoras subordinadas; en segundo lugar, las legislaciones que no se pronuncian a favor de la existencia de una relación laboral, pero otorgan un conjunto de beneficios y derechos a quienes trabajan en plataformas digitales de

⁴⁸ Graciela Bensusán, *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México*, CEPAL, Santiago de Chile, 2020, pp. 57-62.

⁴⁹ Adrián Goldin, *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*, CEPAL, Santiago de Chile, 2020, p. 19; Graciela Bensusán, *op. cit.*

ejecución local; en tercer lugar, están los cambios legales que pretenden clasificar a las personas trabajadoras de plataforma como empleadas para otorgarles los derechos y prestaciones vinculados al trabajo subordinado.

Respecto al primer modelo, se puede mencionar que en la discusión pública y académica se ha formulado la opción de crear una tercera categoría de trabajo para el trabajo de plataformas digitales, porque no cumple con todas las características del empleo independiente, pero tampoco del subordinado. Esta alternativa no surgió como respuesta a los desafíos que impone la economía de plataformas, ya que hay experiencias legislativas en este sentido desde la segunda mitad del siglo xx que, en general, se orientan a regular y otorgar algún tipo de beneficios a las personas que desempeñan trabajos considerados independientes o por cuenta propia, pero que son económicamente dependientes de los ingresos que obtienen de ofertar sus servicios a un solo cliente.

Esta figura legal existe en Italia, Alemania, España y Reino Unido. En Italia se creó la categoría de trabajo parasubordinado a partir de una serie de reformas legales emprendidas en la década de 1970, pero sobre todo de cambios jurídicos en las primeras dos décadas del presente siglo.⁵⁰ Este nuevo concepto del derecho laboral italiano se orienta a la protección de personas que desempeñan actividades laborales de manera autónoma, pero en condición de dependencia económica o de clara desigualdad contractual frente a la parte que adquiere sus servicios, por lo que les reconoce algunos derechos y les

⁵⁰ Alma Elena Rueda Rodríguez, "El trabajo autónomo: un análisis comparado de Italia y España", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 2, vol. 4, 2016.

brinda cierta protección.⁵¹ Sin embargo, esta opción también permitió categorizar como parasubordinadas algunas ocupaciones que cumplen con las características de la subordinación laboral con la intención de aminorar las responsabilidades para la parte empleadora.⁵² Por esta razón, en años recientes se modificó la legislación para reducir el número de falsos parasubordinados. En la práctica, las personas trabajadoras de plataformas se han valido de esta categoría para demostrar ante las autoridades judiciales y de inspección laboral que participan en una relación laboral dependiente.⁵³

En Reino Unido, a la tercera categoría se le denomina *worker* y corresponde a los casos que no cumplen con todas las condiciones del empleo dependiente (*employee*) o las del contratista independiente y autoempleado (*self employed* y *contractor*): “se les brindan ciertas protecciones tales como derecho al salario mínimo nacional, derechos sobre el cumplimiento de horarios laborales, protección de la data personal y derecho a tiempo libre en caso de emergencias familiares”.⁵⁴ Sin embargo, las personas trabajadoras de plataforma no siempre recurren a ella. En España se creó la figura legal de trabajador autónomo económicamente dependiente (*Trade*), que se refiere a quienes “realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica,

⁵¹ Adrián Goldin, *op. cit.*

⁵² Silvia Borelli, “Italy”, en Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse y Philippe Pochet, “The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective”, European Trade Union Institute Research Series, documento de trabajo 2019.10, 2019, p. 67; Graciela Bensusán, *op. cit.*

⁵³ *Ibid.*, p. 20.

⁵⁴ José Alexander García y Katherine Javier, *Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana, op. cit.*, p. 28.

denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”.⁵⁵ Las personas que laboran al amparo de la figura del Trade acceden a los derechos a descanso anual, jornada máxima de trabajo, descanso semanal y por días festivos.⁵⁶ En 2018, la plataforma Deliveroo y la Asociación Española de Riders Mensajeros (ASO) firmaron un acuerdo para reconocer como Trades a las y los repartidores, lo que implicó que no se identificara a la empresa como su empleadora. En opinión de Adrián Goldin,⁵⁷ este acuerdo estaba orientado principalmente a proteger a la empresa y no tanto a las personas trabajadoras, para evitar la aplicación de acuerdos o reglas adversas para las plataformas.

Tanto en el caso español como en el italiano, el recurso de esta tercera categoría puede encubrir relaciones laborales subordinadas o prevenir la aplicación de regulaciones propias de este tipo de trabajo, lo que genera incentivos para evitar el reconocimiento de una relación laboral subordinada.

Respecto al segundo modelo, está el caso de Francia, con la creación de la Ley núm. 2016-1088 sobre trabajo, modernización del diálogo social y aseguramiento de la carrera profesional, que establece un conjunto acotado de responsabilidades de las plataformas respecto a las personas trabajadoras, en especial cuando determinan el precio y las características del servicio ofertado, pero la ley no reconoce la existencia de una relación de trabajo subordinado.⁵⁸ Esto abre la posibilidad

⁵⁵ Jefatura del Estado, Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 166, 12 de julio de 2007.

⁵⁶ José Alexander García y Katherine Javier, *Los trabajadores de...*, *op. cit.*, p. 28.

⁵⁷ Adrián Goldin, *op. cit.*, p. 21.

⁵⁸ Alexander Godínez Vargas, *op. cit.*, p. 39.

de que las personas trabajadoras contraten voluntariamente un seguro de riesgos de trabajo y que la empresa contribuya a financiarlo, aunque un decreto establece un monto límite. También pueden acceder a opciones de formación profesional continua con contribución de la empresa y tienen derecho a organizarse y promover sus intereses colectivamente.⁵⁹ Si bien esta ley permite proteger a grupos que hasta entonces estaban fuera de la legislación laboral, lo hace de una manera limitada, puesto que no otorga acceso pleno a derechos y prestaciones laborales.

En otro ejemplo en el ámbito subnacional, en la región de Lacio, Italia, se legisló expresamente el trabajo de plataformas digitales. En marzo de 2019 se expidió la Ley núm. 4, que otorga algunas garantías para los denominados trabajadores digitales, a pesar de que las autoridades regionales no tienen atribuciones para legislar sobre el tema.⁶⁰ Este ordenamiento busca proteger a todas las personas que trabajen en plataformas digitales, sin importar las actividades que desarrollen.⁶¹ Así, se regulan aspectos como el ingreso mínimo diario, la transparencia sobre las condiciones de trabajo y el funcionamiento de los algoritmos, y se obliga a las plataformas a asegurar a las personas contra accidentes de trabajo y por daños a terceros, a otorgarles prestaciones por maternidad o paternidad, y a brindar entrenamiento y aditamentos de seguridad para el desempeño de sus labores. Sin embargo, no se pronuncia sobre la naturaleza de la relación entre las plataformas y las personas trabajadoras.

⁵⁹ *Idem.*

⁶⁰ Silvia Borelli, *op. cit.*, p. 68.

⁶¹ Zachary Kilhoffer *et al.*, "Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers", VT/2018/032, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2019.

En el tercer modelo, los cambios tienden a ajustar la legislación existente para otorgar el estatus de trabajo subordinado al de las personas trabajadoras de plataforma. El caso paradigmático es el estado de California, Estados Unidos. En septiembre de 2019 se promulgó la Ley núm. 5 de la Asamblea de California, que institucionaliza la sentencia emitida por la Suprema Corte del estado en el caso de Dynamex y clarifica su ámbito de aplicación. La ley entró en vigor el 1 de enero de 2020. En la primera parte de la norma se establece que:

Una persona que provea trabajo o servicios por una remuneración será considerada como *empleada* [resaltado propio] en lugar de contratista independiente, a menos que la entidad contratante demuestre que la persona está libre de su control y dirección en relación con la realización del trabajo, que la persona desempeña trabajo fuera del curso habitual de la actividad económica de la entidad contratante, y que la persona está habitualmente involucrada en una actividad comercial, ocupacional o de negocios independiente.⁶²

Así, se amplía la definición de empleado, es decir, de trabajo subordinado, y se da por hecho la existencia de una relación de este tipo en todos los casos en los que se contrate un trabajo, a menos que la parte que lo solicita pueda demostrar que se cumplen los criterios de la prueba ABC. En caso de no probar estos elementos, la parte empleadora debe cumplir las obligaciones legales correspondientes, como contribuciones para el seguro de desempleo y por discapacidad. Además, la

⁶² California Assembly, AB-5 Worker status: employees and independent contractors, 19 de septiembre de 2019.

ley establece un conjunto de ocupaciones que quedan exentas de su aplicación, como los agentes de seguros con licencia, algunos tipos de profesionales de la salud con licencia, asesores de inversiones, concesionarios de bienes raíces, pescadores comerciales, quienes proveen servicios de barbería o cosmetología con licencia, entre otros.

La Ley núm. 5 tomó un rumbo distinto al de otros intentos de regulación del trabajo de plataformas digitales porque se orientó a asimilarlo en la categoría de trabajo subordinado, que otorga a las personas trabajadoras todos los derechos y prestaciones asociadas a esta condición. Al asignar la carga de la prueba a la parte empleadora, ofrece una amplia protección a varios tipos de trabajo.

Sin embargo, las empresas propietarias de las plataformas digitales se opusieron a la Ley núm. 5 y emprendieron esfuerzos para quedar exentas de su aplicación. A finales de octubre de 2019, representantes de Uber, Lyft y DoorDash comenzaron el proceso para que en la siguiente elección general, en noviembre de 2020, los votantes decidieran si aceptaban una enmienda para excluir de la Ley núm. 5 a los conductores basados en aplicaciones —*app-based drivers*— para el transporte de pasajeros y servicios de entrega. Para febrero de 2020 ya habían conseguido las firmas para que fuera votada su iniciativa, denominada Propuesta 22, en las elecciones. Tras una intensa campaña, en la que las aplicaciones gastaron aproximadamente 200 millones de dólares⁶³ y en la que se enviaban mensajes directos a pasajeros y conductores de Uber

⁶³ BallotPedia, “California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)”, 2020.

para invitarlos a votar a favor,⁶⁴ la propuesta ganó con 58.6% de los votos emitidos.

La iniciativa⁶⁵ establece que los conductores basados en aplicaciones se considerarán contratistas independientes para salvaguardar la flexibilidad asociada al trabajo de plataformas, porque “leyes recientes amenazaban con arrebatarse a cientos de californianos las oportunidades de trabajo flexible”.⁶⁶ Sin embargo, se reconoce la necesidad de brindar un mínimo de seguridad económica a las personas trabajadoras, por lo que se contemplan algunos beneficios. Uno de ellos es el ingreso garantizado de 120% del salario mínimo por el tiempo comprendido entre la aceptación del encargo y su conclusión, pero se excluye el tiempo en el que las personas están en línea a la espera de una tarea, denominada jornada pasiva, que representa una porción considerable del tiempo de trabajo. Otro beneficio es la posibilidad de apelar cuando la plataforma decida dar por concluida la relación, aunque este proceso se guiará con mecanismos internos de la empresa. La plataforma contribuirá para adquirir un seguro en salud con 41% de la prima promedio del mercado subsidiado de aseguradoras para quienes acumulen entre 15 y 25 horas semanales de trabajo en viajes, y con 82% para quienes rebasen las 25 horas semanales. Adicionalmente, se asegura contra accidentes a las personas que estuvieran conectadas a la plataforma y que no estuvieran en actividades personales o conectadas a otras aplicaciones, lo que incluye gastos médicos, prestaciones monetarias en caso de incapacidad, equivalentes a 66%

⁶⁴ Sam Harnett, “Prop. 22 Explained: Why Gig Companies Are Spending Huge Money on an Unprecedented Measure”, *KQED*, 26 de octubre de 2020.

⁶⁵ Becerra, Xavier, “Changes Employment Classification Rules for App-Based Transportation and Delivery Drivers. Initiative Statute”, 2020.

⁶⁶ *Ibid.*, artículo 1.

del ingreso promedio de los conductores, garantizado hasta por dos años, y beneficios para pareja e hijos u otro tipo de dependientes en caso de muerte.⁶⁷

Si bien la propuesta incluye beneficios para las personas trabajadoras, no alcanzan el mismo nivel de protección que tendrían si se les reconociera como empleadas. No se les garantiza el seguro por desempleo, por ejemplo. Además, se establecen umbrales de votación de siete octavos en cada una de las dos cámaras del poder legislativo local para modificar la ley, por lo que será difícil cambiar la naturaleza legal de la relación entre plataformas y personas trabajadoras. Es decir, las plataformas digitales consiguieron un blindaje formidable contra regulaciones que intenten otorgar derechos laborales a quienes se ocupen en ellas.

De esta manera, los casos de regulación del trabajo de plataformas digitales han convergido en la creación de nuevas categorías de trabajo intermedias, entre el trabajo independiente y el subordinado, que garantizan menor protección de derechos laborales y de prestaciones. Se debe señalar la conveniencia de que en los procesos de regulación se retome el precedente sentado por la Ley núm. 5 de California para garantizar a las personas trabajadoras de plataforma el reconocimiento de una relación de trabajo subordinado.

2.1.3 Propuestas legislativas en América Latina

A pesar de que a finales de 2020 todavía no se ha regulado el trabajo de plataformas digitales en América Latina, hay va-

⁶⁷ La iniciativa incluye el establecimiento de mecanismos de revisión de antecedentes, de cero tolerancia contra el trabajo bajo el influjo de drogas y alcohol, y entrenamiento de seguridad para los conductores.

rias propuestas legislativas que se discuten en las asambleas de algunos países. En esta sección se revisarán las principales características de algunas propuestas de ley presentadas en Argentina, Chile, Colombia, México y Uruguay.

Las iniciativas tienden a los modelos explicados en la sección anterior: el que considera que el trabajo de plataformas es autónomo o por cuenta propia, y otorga un conjunto limitado de derechos y prestaciones; el que otorga beneficios, pero sin pronunciarse sobre el tipo de relación entre las plataformas y las personas trabajadoras, y el que busca asimilar el trabajo de plataformas a la figura de trabajo subordinado.

Respecto a las iniciativas que clasifican el trabajo como autónomo, hay dos propuestas legislativas en Colombia⁶⁸ y una en Argentina.⁶⁹ En los tres proyectos se otorga seguridad social a las personas trabajadoras de plataformas digitales mediante mecanismos de incorporación para pequeños contribuyentes, monotributo en Argentina, o con cotización al régimen general o al subsidiado según el nivel de ingresos, en Colombia. Tam-

⁶⁸La primera es un proyecto con el Senado como cámara de origen, archivado porque no se terminó de discutir en dos legislaturas. Rodrigo Lara Restrepo, Proyecto de ley por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia, 12 de septiembre de 2020. El segundo es un proyecto con el Senado como cámara de origen, archivado porque la retiró el senador que la presentó. Mauricio Toro Orjuela y Jennifer Kristin Arias Falla, Proyecto de ley por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de plataformas digitales de economía colaborativa, 14 de agosto de 2020.

⁶⁹Es un proyecto con el Senado como cámara de origen y está en comisiones. Daniel Aníbal Lovera, Regulación de la actividad de los trabajadores contratados mediante plataformas digitales, 27 de agosto de 2019.

bién postulan la necesidad de contar con un contrato que vincule a ambas partes, que puede tomar distintas formas. En uno de los proyectos de Colombia⁷⁰ y en el de Argentina⁷¹ se establece la obligación de que las personas trabajadoras cuenten con seguro contra accidentes. En el primero, la responsabilidad de contratarlo es de la plataforma; en el segundo, de la persona trabajadora. En este último proyecto se establece un descanso semanal mínimo de 36 horas continuas.

La otra propuesta de Colombia⁷² busca establecer el derecho de las personas trabajadoras a integrar organizaciones laborales, reconocer la propiedad que tienen sobre la reputación o calificaciones que obtengan en las plataformas, por lo tanto, su portabilidad, y reconocer una relación de trabajo autónomo, pero en situación de dependencia económica de las plataformas, debido a que estas últimas son quienes determinan el monto de la remuneración y la persona trabajadora desempeña actividades que constituyen su negocio principal. También contempla la opción de establecer una relación de trabajo subordinado, pero como caso excepcional y sujeto a que las plataformas determinen un número específico de puestos de trabajo de este tipo.

También en estos dos países se pueden identificar proyectos que no se pronuncian sobre la existencia de una relación laboral entre plataformas y personas trabajadoras, dos

⁷⁰ Rodrigo Lara Restrepo, *op. cit.*

⁷¹ Daniel Aníbal Lovera, *op. cit.*

⁷² Mauricio Toro Orjuela y Jennifer Kristin Arias Falla, *op. cit.*

en Argentina⁷³ y uno en Colombia;⁷⁴ es decir, que se ubican en los principios del segundo modelo regulatorio. Una vez más, el punto de coincidencia de las tres propuestas es el acceso a las prestaciones de la seguridad social, que supone la obligación de las plataformas a contribuir con el financiamiento de los beneficios. En las opciones argentinas se propone la creación de un régimen especial de cotización y el acceso a prestaciones de salud, por vejez, invalidez y muerte, y prestaciones familiares. Una de ellas contempla la inclusión al régimen de aseguramiento contra riesgos laborales.⁷⁵ En la propuesta colombiana se establece la inclusión al régimen regular o subsidiado de seguridad social, denominado piso de protección social, según el nivel de ingresos. Este proyecto se limita a establecer el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras de plataforma.

Las dos propuestas de Argentina que no tratan el tema de la relación laboral comparten varias características: establecen la obligación de contar con un contrato entre las partes; ponen límites a la jornada laboral; contemplan el disfrute de vacaciones y de un salario anual complementario a pagarse en junio y diciembre de cada año, y de un salario mí-

⁷³ El primero es un proyecto con el Senado como cámara de origen y se encuentra en trámite, Martín Lousteau *et al.*, “Régimen especial de trabajo autónomo en los contratos de economía bajo demanda”, 19 de junio de 2016. El segundo es un proyecto con la Cámara de Diputados como origen y se encuentra en trámite. República Argentina-Poder Ejecutivo Nacional, “Estatuto del trabajador de plataformas digitales bajo demanda”, 14 de julio de 2020.

⁷⁴ Es un proyecto con el Senado como cámara de origen y se encuentra en trámite. Carlos Eduardo Guevara Villabón *et al.*, “Proyecto de ley por medio de la cual se establecen garantías sociales para las personas que generan ingresos mediante el uso de plataformas tecnológicas y se dictan otras disposiciones”, 21 de agosto de 2020.

⁷⁵ República Argentina-Poder Ejecutivo Nacional, *op. cit.*

nimo que incluye el tiempo que la persona trabajadora está conectada a la plataforma y no sólo el que destina a un viaje o tarea asignada; regulan el procedimiento de finalización de la relación entre las partes; garantizan periodos de licencia por maternidad para mujeres embarazadas y las protege de despidos injustificados, y mandatan la obligación de que las personas trabajadoras estén aseguradas contra accidentes de trabajo. En el proyecto de “Estatuto del trabajador de plataformas digitales bajo demanda” se regulan derechos de organización colectiva para las personas trabajadoras, el derecho a la información —sobre todo respecto al funcionamiento de los algoritmos con los que se asignan las tareas—, a que las personas determinen libremente su horario de trabajo y la propiedad y portabilidad de la reputación que generen en las plataformas.⁷⁶

Finalmente, hay ejemplos que se inscriben en el tercer modelo regulatorio en Chile,⁷⁷ México⁷⁸ y Uruguay,⁷⁹ es decir, que reconocen el trabajo de plataformas digitales como subordinado. En estos casos hay menor variación en los contenidos de las propuestas. La de México formula la creación de

⁷⁶ *Idem.*

⁷⁷ Es un proyecto con la Cámara de Diputados como origen y se encuentra en trámite. Senado de la República de Chile, “Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios”, 14 de marzo de 2019.

⁷⁸ Es un proyecto con el Senado como cámara de origen y se encuentra en trámite. Juan Manuel Fócil Pérez, Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el capítulo VIII de las plataformas digitales al título sexto, relativo a los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, 8 de septiembre de 2020.

⁷⁹ Es un proyecto que inició en la Cámara de Representantes, donde se aprobó y pasó a revisión al Senado, en el cual quedó archivado en 2016 porque concluyó la legislatura. Felipe Carballo Da Costa, “Prestación de servicios mediante plataformas informáticas”, diciembre de 2016.

un capítulo especial sobre las plataformas digitales en la Ley Federal del Trabajo, para que esta ocupación quede regulada en los mismo términos que el resto de relaciones de trabajo subordinado, aunque aclara que no será aplicable si no se comprueba la subordinación, lo cual supone la “dirección y control para la realización de la actividad de la prestación de servicio de transporte de personas o bienes, sin importar el grado de su manifestación, así como la inserción del trabajador en la organización de la empresa”.⁸⁰ En la propuesta legislativa de Uruguay se mencionan algunos principios a seguir en la regulación de los servicios prestados mediante plataformas digitales, como la equivalencia funcional, que se refiere a que éstos son equivalentes a los que brindan otros medios, y el de la inalteración del derecho existente, por lo que la regulación que se aplicara a ambos será la misma. Además, se estipula que las “relaciones de trabajo o cualquier otro vínculo jurídico que se entable para la prestación de los servicios [...] se regirán por todas las normas vigentes que les sean de aplicación, en particular las laborales, administrativas, previsionales y tributarias, con especial énfasis en que no se utilicen los medios electrónicos para ocultar relaciones de trabajo”.⁸¹ Sin embargo, en ninguna de estas propuestas se incluyen formulaciones en temas específicos como seguridad social, duración de la jornada laboral, vacaciones, etc.

El proyecto de ley en Chile es más amplio y sí postula regulaciones en algunos de estos temas. Se menciona la obligación de contar con un contrato que vincule a las partes, el establecimiento de la duración máxima de la jornada laboral al día y por semana, la regulación sobre el procedimiento para

⁸⁰ Juan Manuel Fócil Pérez, *op. cit.*

⁸¹ Felipe Carballo Da Costa, *op. cit.*

dar por concluida la relación laboral, el derecho de las personas trabajadoras a conocer los criterios que determinan su remuneración o los que afectan su calificación, así como a determinar libremente el horario de trabajo, recibir un salario mínimo —incluyendo la jornada pasiva—, a que las personas se organicen para la procuración de sus derechos laborales, así como contar con seguro contra accidentes laborales o enfermedades vinculadas al desempeño del trabajo, y por daños ocasionados a terceros.⁸²

Como se observa, hay una gran variedad de temas incluidos en las propuestas legislativas. No se incluyeron todos los países de la región de América Latina ni todas las propuestas legislativas que se han formulado, sino que se tomaron en cuenta algunas de las más recientes para analizar sus elementos. Si bien hay coincidencias en los aspectos que se contemplan —un contrato que estipule los términos de la relación laboral, la incorporación a la seguridad social, el aseguramiento contra accidentes de trabajo, licencias por maternidad, la portabilidad de la reputación o la garantía de un ingreso mínimo por jornada pasiva—, no se puede identificar una tendencia general. En secciones posteriores se retomarán algunos de estos elementos para regular el trabajo de plataformas digitales, pero antes se revisan algunos intentos no vinculantes para establecer patrones de conducta en las relaciones entre plataformas y personas trabajadoras.

2.2 Iniciativas voluntarias

En diversos países se han emprendido intentos no obligatorios de protección de las personas trabajadoras o de auto-

⁸² Senado de la República de Chile, *op. cit.*

rregulación de las plataformas. Las iniciativas han provenido tanto de organizaciones de personas trabajadoras como de las plataformas, y en algunos casos han contado con la colaboración de instituciones públicas.

Conviene hacer hincapié en la Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores Digitales en el Contexto Urbano o Carta de Bolonia, de 2018, iniciativa municipal que surgió del reclamo de personas repartidoras que se organizaron e impulsaron una huelga ante las intensas nevadas que azotaron a la ciudad de Bolonia en el otoño de 2017.⁸³ Como respuesta, se estableció una mesa de negociación entre organizaciones laborales tradicionales —Confederación General Italiana del Trabajo, Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores, Unión Italiana del Trabajo—, la Unión de Riders de Bolonia y las plataformas locales Sgnam y Mymenu. El resultado de las negociaciones fue la firma de la Carta, en mayo del siguiente año, en la que se contempla el derecho de las personas trabajadoras al acceso a la información de su contrato y condiciones de trabajo, a la información sobre los mecanismos de calificación, a apelar calificaciones con las que no están de acuerdo, a la protección de datos personales, a un salario mínimo mayor al establecido en negociaciones colectivas nacionales en actividades similares, a pago de tiempo extra, a recibir notificación y justificación de las decisiones de las plataformas de desconectar a las personas trabajadoras —terminación de la relación laboral—, a tener un seguro contra accidentes y enfermedades de trabajo a cargo de la plataforma y una compensación para mantenimiento del medio

⁸³ Ivana Veronese *et al.*, “Italy: Case Study Report”, Don’t GIG Up Project, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission, Bruselas, 2019.

de transporte, a la desconexión y libertad de asociación y de hacer huelga.⁸⁴

Todas estas previsiones no suponen un pronunciamiento sobre la existencia de una relación laboral entre plataformas y personas trabajadoras. Además, dado que su adhesión es voluntaria y acotada al territorio de Bolonia, sólo la han suscrita tres empresas: Sgnam, Mymenu y Domino's Pizza, que contrató 50 repartidores en 2019.⁸⁵ Así, la Carta de Bolonia tiene una aplicación limitada, pero constituye una experiencia interesante de esfuerzo de protección de las personas trabajadoras sin ser vinculante.

Las personas trabajadoras de plataformas digitales se han organizado en otras partes del mundo para luchar por sus intereses y promover mejoras a sus condiciones de trabajo.⁸⁶ Una de las estrategias a la que han recurrido es constituir cooperativas para proveer servicios similares a los de las plataformas digitales,⁸⁷ pero controlados por las mismas personas trabajadoras, con mejores condiciones de trabajo y ganancias.

En España se han establecido algunas de estas organizaciones. En las ciudades de Madrid y Barcelona se fundaron cooperativas como La Pájara Ciclomensajería y Mensakas, que cuentan con apoyo de instituciones públicas, hacen campañas

⁸⁴ Silvia Borelli, *op. cit.*, p. 72.

⁸⁵ Ivana Veronese *et al.*, *op. cit.*

⁸⁶ Véanse, entre otros, Ingrid Picasso, Frida Romero y Stephanie Yatzin González Flores, *op. cit.*; Karolien Lenaerts, Zachary Kilhoffer y Mehtap Akgü, "Traditional and New Forms of Organisation and Representation in the Platform Economy", *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 12, núm. 2, 2018, pp. 60-78; Alexander Godínez Vargas, *op. cit.*

⁸⁷ Karolien Lenaerts, Zachary Kilhoffer y Mehtap Akgü, *op. cit.*; Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo 94, OIT, Ginebra, 2018.

de *crowdfunding* y recurren a tecnologías de *software* libre para crear sus propias plataformas y garantizar empleos bien remunerados y con prestaciones.⁸⁸ En la región latinoamericana, destaca la aplicación Tuenco, desarrollada por el Sindicato de Motociclistas, Mensajeros y Cadetes de la Provincia de Córdoba, Argentina, que ofrece servicios locales de mensajería.⁸⁹ También hay cooperativas para el transporte de pasajeros, como la Union Taxi Cooperative, en Denver, Estados Unidos.⁹⁰

Si bien estas iniciativas suelen ofrecer empleos con remuneraciones mayores, mejores condiciones de trabajo y mayor seguridad en general para las personas trabajadoras, lo cierto es que su alcance es muy limitado. Son proyectos que se acotan a una o dos ciudades, impulsados por grupos pequeños de personas, que compiten con las grandes empresas transnacionales, dueñas de plataformas como Uber, Rappi o Deliveroo. Son apenas una fracción de las personas ocupadas en estas actividades y no parecen, por el momento, una vía para mejorar sustancialmente y de manera generalizada las condiciones de trabajo.

Por último, las plataformas digitales también han emprendido iniciativas propias para mejorar las condiciones de sus trabajadores. Un ejemplo es el código de conducta suscrito por algunas plataformas digitales de prueba de aplicaciones

⁸⁸ Karol Morales Muñoz y Paula Abal Medina, “Precarización de plataformas: el caso de los repartidores a domicilio en España”, *Psicoperspectivas*, núm. 1, vol. 19, 2020; Cucinare, “Delivery: cooperativas de repartidores, la tendencia que crece y ya compite con las aplicaciones más conocidas”, 23 de octubre de 2020; Confederación de Cooperativas de Colombia, “Software libre y organización cooperativa para salir de la precarización de las aplicaciones de delivery”, s. f.

⁸⁹ Virginia Digón, “Crean una cooperativa de repartidores con una nueva app”, *La Voz*, 12 de marzo de 2019.

⁹⁰ Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *op. cit.*

en línea, como TestBirds, ClickWorker, AppJobber, etc.,⁹¹ en el que se comprometen a:

a) Informarles sobre las regulaciones legales, especialmente impositivas, que afectan su trabajo; a pagarles un salario justo y por proyecto; b) procurar condiciones que construyan un ambiente de trabajo motivante; c) definir las tareas a cumplir de forma clara; d) respetar la libertad y flexibilidad de escoger las tareas que desean realizar y de rechazar las restantes, sin sanción; y e) promover un proceso de resolución de conflictos entre ellos.⁹²

Hay pocas experiencias en este sentido, por lo que también son una alternativa limitada para garantizar los derechos de las personas trabajadoras de plataforma.

Las experiencias revisadas en esta sección han demostrado tener poco potencial para proteger y promover los derechos de las personas trabajadoras. Es necesaria la intervención de la autoridad estatal para fijar reglas de observancia obligatoria para los participantes en la economía *gig*. Hasta el momento, se han revisado algunas experiencias regulatorias y propuestas legislativas en el ámbito nacional, pero también los organismos multilaterales han tratado el tema y han formulado opciones para regular el trabajo de plataformas.

⁹¹ Deutscher Crowdsourcing Verband, “Ground Rules for Paid Crowdsourcing/ Crowdworking: Guideline for a Prosperous and Fair Cooperation Between Crowdsourcing Companies and Crowdworkers”, Deutscher Crowdsourcing Verband, Múnich, 2017.

⁹² Alexander Godínez Vargas, *op. cit.*, p. 47.

2.3 La discusión en los organismos internacionales

El surgimiento y la proliferación del trabajo de plataformas digitales ha llamado la atención de algunos organismos internacionales, sobre todo en relación con la discusión sobre el futuro del trabajo. La irrupción de tecnologías que permiten la automatización de tareas hasta ahora desempeñadas por personas, de teléfonos inteligentes con mayores capacidades de procesamiento e interconexión, de internet de alta velocidad y del llamado internet de las cosas, así como la posibilidad de desempeñar labores a distancia ha puesto sobre la mesa el debate de los cambios en el mundo laboral, las transformaciones a futuro, las vías para aprovechar su potencial y para minimizar sus efectos disruptivos y negativos.

En 2017, la OIT convocó a un nutrido grupo de especialistas de distintas partes del mundo para integrar la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que entregó un informe sobre el tema.⁹³ En la publicación se propone un programa de acción para aprovechar las oportunidades que abren el acelerado cambio tecnológico y las transformaciones demográficas, al mismo tiempo que se enfrentan problemas de larga data —como el desempleo, el trabajo informal o la pobreza de las personas trabajadoras— y desafíos impuestos por las nuevas formas de trabajo. Se incluyen estrategias más allá del trabajo de plataformas, pero respecto a este tema se pueden mencionar dos.

La primera es el exhorto “a que se adopte una Garantía Laboral Universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores [libertad sindical, reconocimiento efec-

⁹³ OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra, 2019.

tivo del derecho de negociación colectiva y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación], un ‘salario vital adecuado’, límites a las horas de trabajo y que garantice la seguridad y la salud en el lugar de trabajo”.⁹⁴ Ésta es la respuesta a la diversidad de formas de trabajo que no se ajustan a la relación típica de trabajo, que permanecen excluidas de la protección laboral. En el informe se menciona que esta garantía universal serviría como un piso sobre el cual construir instituciones laborales más inclusivas,⁹⁵ idea similar a la de pisos de protección social impulsada por el mismo organismo desde 2012 para garantizar el acceso a prestaciones sociales básicas para toda la población.

La segunda estrategia es el llamado para que las decisiones que afectan el trabajo sean responsabilidad de personas y no de algoritmos, lo que se denomina inteligencia artificial bajo control humano.⁹⁶ Esto es relevante para las personas que trabajan en plataformas digitales, porque la asignación de tareas o la reputación que generan suele estar bajo control de algoritmos, cuyos criterios de funcionamiento son poco claros y en ocasiones arbitrarios.

El funcionamiento de las plataformas puede implicar relaciones en jurisdicciones nacionales distintas, como sucede en el sector marítimo. Por ejemplo, las plataformas de trabajo en la nube pueden operar en un país para satisfacer la demanda de trabajo en otro país, con el trabajo de una persona asentada en un tercer país. Por eso se postula la necesidad de establecer un régimen normativo internacional —quizá inspirado en el Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006— para

⁹⁴ *Ibid.*, p. 39.

⁹⁵ *Ibid.*, p. 41.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 45.

que las plataformas y las personas consumidoras respeten un conjunto de derechos mínimos del trabajador.⁹⁷

En el documento *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, se trata el tema de la regulación y protección de los trabajadores en el cambiante mundo del trabajo actual.⁹⁸ La publicación contiene planteamientos relevantes para la regulación del trabajo de plataformas digitales. El punto de arranque es reconocer la tendencia de las y los empleadores a aprovechar la regulación para clasificar como trabajadores independientes a personas que deberían considerarse trabajadoras subordinadas, dadas las ventajas competitivas que se obtienen al eludir las responsabilidades asociadas al trabajo dependiente. En este sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) urge a eliminar los incentivos existentes para que las y los empleadores clasifiquen mal a sus trabajadores. Sin embargo, reconoce que es inevitable que haya una “zona gris” entre el empleo subordinado y el independiente, por lo que no será posible catalogar todos los tipos de empleo en estas dos categorías, aunque recomienda reducir lo más posible la zona de indefinición. En ella quedarían los casos en los que coexisten características de ambos tipos de empleo, por ejemplo, el económicamente dependiente en el que las personas pueden decidir libremente sus horarios de trabajo. La OCDE también analiza la alternativa de crear una tercera categoría de trabajo, sobre todo en el ámbito del trabajo de plataformas digitales, pero considera que podría dar lugar a comportamientos como los observados en Italia, que han flexibilizado las condiciones de trabajo de personas que, de

⁹⁷ *Ibid.*, p. 46.

⁹⁸ OCDE, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, París, 2019.

otra manera, estarían incluidas en el ámbito del trabajo subordinado.⁹⁹

La OCDE recomienda que quienes se encuentran en la zona gris tengan acceso a un conjunto básico de derechos, entre los que destacan: 1) un pago justo por el trabajo desempeñado; 2) regulación de la jornada de trabajo; 3) garantías de seguridad y salud en el trabajo; 4) protección contra la discriminación, y 5) regulaciones de la relación de trabajo, en especial las referentes a los mecanismos de finalización y la retención de los ingresos. En este último inciso, formula la pertinencia de contar con mecanismos simplificados de resolución de conflictos entre las partes.

En el mismo documento se analizan los problemas que surgen en la operación de mercados de trabajo con condiciones propias del monopsonio, es decir, con uno o pocos demandantes de trabajo y hay muchos oferentes, por lo que la parte demandante está en una posición de ventaja frente a quienes ofrecen su trabajo. La OCDE argumenta que este tipo de problemas puede surgir en el funcionamiento de las plataformas digitales y anota, entre otras ideas, la importancia de contar con mecanismos de transparencia y acceso a la información para aminorar las desventajas de las personas trabajadoras frente a las plataformas, sobre todo respecto a la claridad de las condiciones de trabajo convenidas en los contratos y el funcionamiento de los algoritmos que determinan el acceso a tareas o su remuneración.¹⁰⁰

En una publicación reciente de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la OIT¹⁰¹ se analiza

⁹⁹ *Ibid.*, p. 145.

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 154.

¹⁰¹ CEPAL/OIT, "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral", *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*, núm. 20, LC/TS.2019/31, 2019.

el trabajo de plataformas digitales en la región latinoamericana. Se hace hincapié en la necesidad de determinar con claridad si el trabajo de plataformas digitales es subordinado o independiente, y se considera “esencial avanzar en la definición básica del estatus legal de los trabajadores, y así poder determinar con qué derechos laborales cuentan y quién tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de estos derechos”.¹⁰² Además se recomienda fortalecer la inspección laboral para conseguir el cumplimiento de la ley y se suscriben algunas de las recomendaciones formuladas por la Comisión Mundial Sobre el Futuro del Trabajo. También se llama la atención sobre la necesidad de formular nuevas regulaciones ante la irrupción de las tecnologías de la información, como el derecho a la desconexión digital, el derecho a la información, sobre todo en lo concerniente a la privacidad de los datos personales, y la manera en la que se toman las decisiones.¹⁰³

Investigadoras del BID también han analizado los cambios en el mundo del trabajo vinculados al acelerado avance tecnológico¹⁰⁴ y propusieron algunos principios que deben incluirse en las regulaciones nacionales para proteger a las personas trabajadoras: la universalidad de la seguridad social; la neutralidad de la regulación —que las reformas incentiven “que las empresas compitan a través de la creación de valor social y el aumento de la productividad, y no sólo por el hecho de que el exceso o la falta de regulaciones produzcan oportunidades o ventajas a costa del bienestar de los traba-

¹⁰² *Ibid.*, p. 36.

¹⁰³ *Ibid.*, p. 35.

¹⁰⁴ Verónica Alaimo, María Noel Chaves y Nicolás Soler, *op. cit.*

jadores” —,¹⁰⁵ y la eficiencia, que se refiere a que la regulación permita la innovación tecnológica y el funcionamiento de las personas, sin que esto implique pérdidas para consumidores o trabajadores.

Se plantea la regulación de cuatro elementos. Primero, crear un bloque de derechos laborales básicos para todas las personas que trabajen. Se recomienda garantizar un conjunto de derechos para las personas trabajadoras, independientemente de si el trabajo que desempeñan es subordinado o por cuenta propia: “el derecho a formar sindicatos, libertad para organizarse y negociar de manera colectiva, protección de los derechos civiles como la no discriminación, igualdad de trato y la seguridad y salud en el trabajo”.¹⁰⁶ Ante la creciente presencia de las tecnologías de la información, es necesario establecer nuevos derechos, como el de la desconexión digital, la propiedad sobre los datos generados, el derecho al olvido, a la portabilidad de las evaluaciones, la necesidad de que las decisiones automatizadas estén bajo control humano, el derecho a no ser discriminado por un algoritmo y a obtener una explicación de las decisiones que toma el empleador.¹⁰⁷

En segundo lugar, otorgar seguridad social universal con el establecimiento de sistemas compuestos por tres bloques: uno mínimo para todas las personas, financiado con impuestos generales; otro contributivo obligatorio y complementario, y uno contributivo, pero voluntario, que podría apuntarse con elementos de economía del comportamiento para impulsar el ahorro interno.¹⁰⁸ En tercer lugar, legislar para

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 23.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 24.

¹⁰⁷ *Idem.*

¹⁰⁸ *Idem.*

disminuir las zonas grises entre tipos de trabajadores y dotar de seguridad jurídica a las personas trabajadoras.¹⁰⁹ Por último, aprovechar la tecnología para mejorar las instituciones, es decir, fortalecer las capacidades institucionales y tecnológicas del Estado para enfrentar los desafíos del futuro del trabajo, así como legislar sobre el uso ético de los datos.¹¹⁰

Se pueden identificar algunos puntos de convergencia entre este planteamiento y el de la OCDE, como la necesidad de garantizar un conjunto básico de derechos a todas las personas trabajadoras, la reducción de la zona de indefinición entre el trabajo por cuenta propia y el subordinado, la clasificación correcta de las personas trabajadoras, y el acceso a garantías adecuadas a la importancia creciente de las herramientas digitales y tecnológicas, entre otras.

Una vez revisadas estas formulaciones, podemos reconocer algunos elementos fundamentales que deberían contemplarse en esfuerzos, sean regulatorios o de políticas públicas, para proteger a las personas trabajadoras.

¹⁰⁹ *Ibid.*, p. 25.

¹¹⁰ *Idem.*



3. ELEMENTOS BÁSICOS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE PLATAFORMAS

El trabajo en plataformas digitales tiene características que lo hacen atípico: jornada parcial, por un periodo indeterminado, muchas veces con relaciones laborales triangulares y en ocasiones encubiertas. En el caso particular del trabajo *gig* de servicios individuales de transporte de pasajeros y reparto a domicilio también se manifiestan características del trabajo precario: inseguridad sobre los ingresos y el tiempo que se podrá laborar, incertidumbre sobre la duración de la relación de trabajo, exclusión de la seguridad social y de derechos laborales básicos, así como escaso o nulo control sobre las condiciones de trabajo. También se ocasionan problemas de competencia económica, porque las plataformas obtienen márgenes de ganancia superiores que empresas tradicionales en el mismo sector mediante la elusión de responsabilidades laborales y fiscales.

Ante estas situaciones conflictivas, se han emprendido esfuerzos para reconocer, proteger y promover los derechos de las personas que trabajan en plataformas digitales. Como ya se expuso, esto ha implicado recurrir a autoridades judiciales y de inspección laboral para que apliquen la legislación existente o emprender el camino de la reforma legal y se han formulado propuestas de regulación del sector en las asambleas legislativas y los organismos de cooperación multilateral.

Es claro que la regulación de este sector económico y laboral es impostergable. La innovación tecnológica y digital puede traer ventajas para las economías y las sociedades al hacer más rápida y eficiente la satisfacción de la demanda de servicios de transporte de pasajeros o de reparto de alimentos u otras mercancías a domicilio, y al otorgar oportunidades de trabajo para personas que no quieren o no pueden insertarse en un puesto de trabajo a tiempo completo o con un contrato permanente. Sin embargo, también entraña riesgos, como la vulneración del acceso al derecho humano a la seguridad social, determinado en buena medida por la condición laboral de las personas, o a derechos laborales básicos, como la regulación de la jornada laboral, ingresos suficientes o la organización y negociación colectiva. Como se apunta en el documento del BID, deben conseguirse arreglos normativos que permitan la innovación y los beneficios de la incorporación del cambio tecnológico al mismo tiempo que garantizan derechos y condiciones laborales dignas para las personas trabajadoras.

En este capítulo se avanza en la identificación de los elementos básicos que deberían contemplarse para conseguir una protección efectiva de las personas trabajadoras de plataformas digitales en servicios de transporte y reparto. Quizá el mejor punto de partida es la idea de la garantía laboral universal, como la que propuso la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, es decir, asegurar a todas las personas trabajadoras un conjunto mínimo de derechos que pueden complementarse con otras garantías según el tipo de trabajo. Este paquete incluiría libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, un salario vital adecuado, límites a los horarios de trabajo y seguridad e higiene en el lugar de trabajo y los derechos a no ser sometido a: trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación.

Además de dicha garantía, se debería incorporar el acceso a la seguridad social, el aseguramiento ante accidentes y lesiones de trabajo —idealmente a cargo de la parte empleadora—, el reconocimiento de las relaciones de trabajo subordinado cuando las plataformas determinan elementos esenciales del trabajo a desempeñar; la regulación del procedimiento para finalizar la relación laboral entre las plataformas y las personas trabajadoras, la transparencia sobre el funcionamiento de los algoritmos que organizan el trabajo, el cumplimiento de la promesa de libertad para elegir el horario y duración del trabajo, así como la propiedad sobre la reputación digital. Cada uno de estos elementos se revisa de manera más detallada a continuación.

Es conveniente que la garantía laboral universal oriente los cambios normativos en materia laboral en América Latina, región caracterizada por la presencia de condiciones de empleo precarias en porciones considerables de los mercados laborales, con el objetivo de que todas las personas trabajadoras de plataformas digitales gocen de esos derechos.

Otro punto de convergencia entre las propuestas revisadas es conseguir que las personas trabajadoras tengan acceso a la seguridad social. Dado que en la región latinoamericana la seguridad social funciona principalmente como una prestación laboral en el sector formal y no como un derecho humano al que deberían acceder todas y todos, sin importar su situación laboral, hay altos niveles de exclusión. Al no ser reconocidas como empleadas, las personas trabajadoras de plataformas digitales no tienen acceso a esas prestaciones. Para alcanzar este objetivo se puede recurrir al diseño de esquemas contributivos especiales, planeados expresamente para el sector y que se adapten a las características de este tipo de empleo. Lo importante es que se garantice un nivel similar de protección al que se obten-

dría mediante otras vías de acceso a la seguridad social, sin que la parte empleadora eluda su responsabilidad sobre el financiamiento de los beneficios. Este tipo de esquemas puede completarse con regímenes universales financiados con impuestos generales, que ofrecen un piso de protección, como lo ilustra la propuesta del BID y la *Recomendación sobre los pisos de protección social*, 2012 (núm. 202), de la OIT.¹¹¹

Puesto que las personas trabajadoras de plataforma de servicios de transporte y reparto desempeñan sus actividades en la vía pública, la probabilidad de sufrir accidentes es elevada. Por esta razón es importante su aseguramiento frente a accidentes y lesiones, y por daños ocasionados en el ejercicio de sus labores. Pese a que los sistemas de seguridad social contemplan prestaciones por accidentes de trabajo, discapacidad y para sobrevivientes, podría incluirse un tipo de seguro privado, financiado parcial o totalmente por la parte empleadora, que complemente las prestaciones públicas.

En las plataformas digitales predominan las empresas que encubren su relación laboral con las y los conductores y repartidores, y abogan por su clasificación como contratistas independientes. Es importante que se reconozca como subordinado el trabajo en plataformas que determinan elementos fundamentales del trabajo, como la remuneración o la manera de prestar el servicio, en el que las personas trabajadoras desempeñan tareas que representan la actividad comercial principal. Este reconocimiento podría darles acceso a protecciones o prestaciones propias de este tipo de trabajo. Esto es relevante sobre todo para quienes son económicamente dependientes.

¹¹¹ OIT, R202-*Recomendación sobre los pisos de protección social*, 2012 (núm. 202).

En varios países del continente americano, las plataformas digitales han sido acusadas de incurrir en la práctica de despidos injustificados, ya sea por fallas en su funcionamiento,¹¹² para castigar el activismo de personas en particular,¹¹³ por reproducir actitudes discriminatorias contra minorías mediante el sistema de evaluación¹¹⁴ o por otras razones arbitrarias.¹¹⁵ Por estos motivos, deben regularse los procedimientos para concluir la relación laboral y contemplar mecanismos de apelación a las decisiones de las plataformas, de tal manera que queden sujetos a la revisión de las autoridades laborales y, en caso de despidos injustificados, a la indemnización o reposición del puesto de trabajo.

Otro aspecto relevante es la transparencia sobre el funcionamiento de los algoritmos que organizan las actividades. Varias de las propuestas revisadas coinciden en la urgencia de que las personas trabajadoras tengan información que les permita entender cómo funcionan los algoritmos y cómo afectan aspectos como su remuneración o la frecuencia con la que reciben encargos.

Se debe considerar que los algoritmos de las plataformas digitales tienden a incentivar que las personas se conecten de manera constante y por periodos prolongados, así como en momentos de alta demanda de servicios, y también penalizan

¹¹² Caterina Morbiato, "Deudas fantasma y condiciones engañosas detonan protestas de mensajeros del servicio Rappi", *Animal Político*, 9 de octubre de 2018.

¹¹³ Julián Tylbor, "Inédito fallo contra Rappi: ordenan reincorporar a trabajadores despedidos", *La Izquierda Diario*, 20 de marzo de 2019.

¹¹⁴ Bloomberg, "Uber's Rating System Violates Civil Rights, Says Class Action", *Los Angeles Times*, 26 de octubre de 2020.

¹¹⁵ Adiel Bonilla, "Conductores de Uber, molestos por desconexión 'abusiva e inconsulta'", *Panamá América*, 29 de noviembre de 2017.

a quienes no lo hacen, por ejemplo, al asignarles una menor cantidad de tareas o con poca remuneración; reproduciendo además esquemas de marginalización mayor para personas con responsabilidades de cuidado, o poniendo en riesgo a las personas al hacerlas trabajar en zonas riesgosas, por temor a declinar una tarea. Esto puede vulnerar la promesa de elegir libremente el horario y duración del trabajo, algo que se debe prevenir y combatir legalmente, como ejemplifican algunas de las propuestas legislativas en América Latina.

Hubo otras coincidencias en torno a la pertinencia de reconocer que las personas trabajadoras son propietarias de la reputación digital que desarrollan durante la ejecución de las tareas, puesto que esa información facilita el acceso a encargos que suelen ser mejor remuneradas. Ese reconocimiento debe acompañarse de la posibilidad de transferirla, si se decide trabajar en otra plataforma digital, de manera que las personas conserven su reputación y evaluaciones.



4. COMENTARIOS FINALES

El trabajo en plataformas digitales de transporte y de reparto presenta inseguridades en las condiciones laborales que vulneran los derechos de las personas trabajadoras. Es importante que se emprendan y refuercen los intentos regulatorios de estas actividades para proteger a las personas trabajadoras. En este documento se revisaron las características de este tipo de trabajo a la luz de conceptos como trabajo atípico o trabajo precario, y algunas iniciativas para proteger a las personas trabajadoras de plataformas mediante la aplicación de la regulación existente o cambios legislativos —ya sea que se hayan aceptado o que estén en ese proceso, lo que no asegura su aprobación—, y las contribuciones de organismos multilaterales.

Se identificaron los elementos en los que coinciden las posturas repasadas, que apuntan a garantizar un disfrute mínimo de derechos laborales, dotar de acceso a la seguridad social, reconocer las relaciones de subordinación laboral cuando se cumplen condiciones propias de este tipo de trabajo y no encubrirlas bajo la figura de trabajo independiente, y a garantizar un conjunto de derechos propios de la actividad, como conocer el funcionamiento de los algoritmos que organizan el trabajo y cómo afectan a las personas trabajadoras, así como la reputación digital.

Más que apuntar al diseño de una política pública o una propuesta de reforma legal, este ejercicio busca identificar

elementos relevantes para la acción pública orientada a la protección de las personas trabajadoras. El avance de la línea de investigación sobre el trabajo en plataformas digitales permitirá explorarlos con mayor detenimiento y, en su momento, modificarlos o refinarlos.



BIBLIOGRAFÍA

- Alaimo, Verónica, María Noel Chaves y Nicolás Soler, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?*, BID, Washington, D. C., 2010. Disponible en https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_los_trabajadores_en_la_era_digital_versi%C3%B3n_para_imprimir_es.pdf
- Arreola Camacho, Gustavo, Roberto Alejandro Castillo Cruz y Stephanie Yatzin González Flores, *Precarización y organización laboral en América Latina*, CISS, México, 2019.
- Atkins, Jacob, “Rappi 101: Un resumen rápido sobre cómo la aplicación de entrega de última milla llegó a donde está”, *Contxto*, 28 de noviembre de 2019. Disponible en <https://contxto.com/es/brasil/rappi-101-un-resumen-rapido-sobre-como-aplicacion-llego-a-donde-esta/>
- Azuara, Oliver, Stephanie González y Lukas Keller, “¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México”, IDB-TN-1779, BID, Washington, D. C., 2019. Disponible en https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Qui%C3%A9nes_son_los_conductores_que_utilizan_las_plataformas_de_transporte_en_Am%C3%A9rica_Latina_Perfil_de_los_conductores_de_Uber_en_Brasil_Chile_Colombia_y_M%C3%A9xico.pdf

- BallotPedia, “California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)”, 2020. Disponible en [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020))
- Beat, “Empleo”. Disponible en <https://thebeat.co/co/careers/?intl=1>
- Becerra, Xavier, “Changes Employment Classification Rules For App-Based Transportation and Delivery Drivers. Initiative Statute”, 2020. Disponible en https://repository.uchastings.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3160&context=ca_ballot_inits
- Bensusán, Graciela, *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México*, CEPAL, Santiago, 2020.
- Berg, Janine, Marianne Furrer, Uma Rani y M. Six Silberman, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Ginebra, 2019.
- Bloomberg, “Uber’s Rating System Violates Civil Rights, Says Class Action”, *Los Angeles Times*, 26 de octubre de 2020. Disponible en <https://www.latimes.com/business/technology/story/2020-10-26/ubers-rating-system-violates-civil-rights-says-class-action>
- Bonilla, Adiel, “Conductores de Uber, molestos por desconexión ‘abusiva e inconsulta’”, *Panamá América*, 29 de noviembre de 2017. Disponible en <https://www.panamaamerica.com.pa/sociedad/conductores-de-uber-molestos-por-desconexion-abusiva-e-inconsulta-1089836>
- Borelli, Silvia, “Italy”, en Isabelle Dugareilh, Christophe Degryse y Philippe Pochet, “The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective”, European Trade Union Institute Research Series, documento de trabajo 2019.10, 2019.

- Cabify, “¿En qué ciudades opera Cabify?”, 2020. Disponible en <https://help.cabify.com/hc/es/articles/115000996089--En-qu%C3%A9-ciudades-opera-Cabify>
- California Assembly, AB-5 Worker status: employees and independent contractors, 19 de septiembre de 2019. Disponible en https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5
- Cañigueral, Albert, *El mercado laboral digital a debate. Plataformas, Trabajadores, derechos y workertech*, Fundación COTEC para la Innovación, Madrid, 2017. Disponible en https://cotec.es/media/INFORME-WORKERTECH_PIA-COTEC.pdf
- CappLATAM, “¿Qué es la aplicación Beat y dónde se encuentra disponible?”, 15 de marzo de 2018. Disponible en <https://capplatam.com/articulos-guias/aplicacion-beat-peru-chile/#:~:text=La%20aplicaci%C3%B3n%20Beat%20naci%C3%B3%20en,Lima%20y%20CDMX%2C%20entre%20otras>
- Carballo Da Costa, Felipe, Gonzalo Civila López, Darcy Amaury de los Santos Severgnini, José Carlos Mahía, Sergio Mier, Mariela Pelegrín, Jorge Pozzi, Silvio Ríos y Mercedes Santalla, “Prestación de servicios mediante plataformas informáticas”, proyecto de ley, asunto 132179, diciembre de 2016. Disponible en https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/132179/ficha_completa
- CEPAL/OIT, “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral”, *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*, núm. 20, LC/TS.2019/31, Santiago de Chile, 2019.
- Clarín, “A dos semanas de fallo que las suspendió, Rappi, Glovo y Pedidos Ya siguen funcionando en la ciudad”, 16 de agosto de 2019. Disponible en <https://www.clarin.com/>

- ciudades/semanas-fallo-suspendio-rappi-glovo-pedidos-siguen-funcionando-ciudad_0_JWH9M040U.html
- Confederación de Cooperativas de Colombia, “Software libre y organización cooperativa para salir de la precarización de las aplicaciones de delivery”, s. f. Disponible en <https://confecoop.coop/mundo-cooperativo/software-libre-y-organizacion-cooperativa-para-salir-de-la-precari-zacion-de-las-aplicaciones-de-delivery/>
- Cucinare, “Delivery: cooperativas de repartidores, la tendencia que crece y ya compite con las aplicaciones más conocidas”, 23 de octubre de 2020. Disponible en <https://www.cucinare.tv/2020/10/23/delivery-cooperativas-de-repartidores-la-tendencia-que-crece-y-ya-compite-con-las-apli-caciones-mas-conocidas/>
- Deutscher Crowdsourcing Verband, “Ground Rules for Paid Crowdsourcing/Crowdworking: Guideline for a Prosperous and Fair Cooperation Between Crowdsourcing Companies and Crowdworkers”, Deutscher Crowdsourcing Verband, Múnich, 2017.
- Digón, Virginia, “Crean una cooperativa de repartidores con una nueva app”, *La Voz*, 12 de marzo de 2019. Disponible en <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/crean-una-coope-rativa-de-repartidores-con-una-nueva-app>
- Fócil Pérez, Juan Manuel, Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el capítulo VIII de las plataformas digitales al título sexto, relativo a los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, 8 de septiembre de 2020. Disponible en https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/ga-ceta/64/3/2020-09-08-1/assets/documentos/Inic_PRD_Sen_Focil_Plataformas-Digitales.pdf
- Forbes*, “Taxistas protestan contra Uber y Didi; amagan con no moverse en 3 días”, 19 de febrero de 2020. Disponible en

- <https://www.forbes.com.mx/taxistas-protestan-contra-uber-y-didi-amagan-con-no-moverse-en-3-dias/>
- García, José Alexander y Katherine Javier, *Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana. Caracterización y opciones para su protección social*, CEPAL/Cooperación Alemana, Santiago, 2020. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45893/1/S2000431_es.pdf
- , *Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana*, CEPAL, Santiago, 2020.
- Glovo, “Select your Country”. Disponible en <https://glovers.glovoapp.com/>
- Godínez Vargas, Alexander, *La regulación del trabajo en las empresas de plataforma virtual en Costa Rica*, CEPAL, Santiago, 2020.
- Goldin, Adrián, *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*, CEPAL, Santiago, 2020.
- Guevara Villabón, Carlos Eduardo, Aydeé Lizarazo Cubillos, Manuel Virgüez Piraquive e Irma Luz Herrera Rodríguez, Proyecto de ley por medio de la cual se establecen garantías sociales para las personas que generan ingresos mediante el uso de plataformas tecnológicas y se dictan otras disposiciones, 21 de agosto de 2020. Disponible en <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2018-proyecto-de-ley-221-de-2020>
- Harnett, Sam, “Prop. 22 Explained: Why Gig Companies Are Spending Huge Money on an Unprecedented Measure”, *KQED*, 26 de octubre de 2020. Disponible en <https://www.kqed.org/news/11843123/prop-22-explained-why-gig-companies-are-spending-huge-money-on-an-unprecedented-measure>

- Infobae*, “Continúa el éxodo de empresas: Glovo se va de la Argentina”, 16 de septiembre de 2020. Disponible en <https://www.infobae.com/economia/2020/09/16/continua-el-exodo-de-empresas-la-app-de-delivery-glovo-se-va-de-la-argentina/#:~:text=La%20app%20de%20delivery%20Glovo,seg%C3%BAAn%20se%20confirm%C3%B3%20este%20mediod%C3%ADa.&text=%E2%80%9CA%20partir%20de%20la%20noticia,de%20operar%20en%20la%20Argentina>
- Jefatura del Estado (España), Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 166, 12 de julio de 2007. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>
- Johnston, Hannah y Chris Land-Kazlauskas, *Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo 94, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018.
- Jon, “Ciudades donde hay DiDi Food en México”, *Phoneazteca*, 15 de agosto de 2020. Disponible en <https://www.phoneazteca.com/ciudades-donde-hay-didi-food-en-mexico/>
- Juez de Letras del Trabajo de Concepción, Rol Interno del Tribunal N° M-724-2020, 5 de octubre de 2020. Disponible en <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2020/10/Pedidos-Ya-1era.pdf>
- Juntunen, Riita, *Does the Worker Have a Say in the Platform Economy?*, Central Organisation of Finnish Trade Unions-SAK, Helsinki, 2017. Disponible en <https://www.sak.fi/en/materials/publications/does-worker-have-say-platform-economy>
- Juzgado de 1ra. instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario n. 2, Secretaría n. 4, Envíos Ya S. A. y otros

- contra GCBA y otros sobre amparo, 2 de agosto de 2019. Disponible en <https://ijudicial.gob.ar/wp-content/uploads/2019/08/Resoluci%C3%B3n-Env%C3%A-Dos-Ya-1.pdf>
- Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6o. Turno de Uruguay, Sentencia No. 77, 11 de noviembre de 2019. Disponible en <https://tuespaciojuridico.com.ar/tudoctrina/wp-content/uploads/2019/11/Sentencia-JLT-6%C2%BA-Turno-UBER.pdf>
- Kenney, Martin y John Zysman, "The Rise of the Platform Economy", *Issues in Science and Technology*, vol. 32, núm. 3, 2016.
- Kilhoffer, Zachary *et al.*, "Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers", VT/2018/032, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2019. Disponible en <http://aei.pitt.edu/102657/>
- Lara Restrepo, Rodrigo, Proyecto de ley por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia, 12 de septiembre de 2020. Disponible en <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2019-2020/1661-proyecto-de-ley-190-de-2019>
- Lenaerts, Karolien, Zachary Kilhoffer y Mehtap Akgü, "Traditional and New Forms of Organisation and Representation in the Platform Economy", *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 12, núm. 2, 2018.
- Lousteau, Martín, Oscar Aníbal Castillo, Gladys Esther González y Guadalupe Tagliaferri, "Régimen especial de trabajo autónomo en los contratos de economía bajo demanda", 19 de junio de 2016. Disponible en <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/parlamentaria/433165/downloadPdf>

- Lovera, Daniel Aníbal, “Regulación de la actividad de los trabajadores contratados mediante plataformas digitales”, 27 de agosto de 2019. Disponible en <https://www.senado.gov.ar/parlamentario/parlamentaria/425269/downloadPdf>
- Madariaga, Javier, César Buenadicha, Erika Molina y Christoph Ernst, “Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una *app* en Argentina?”, resumen ejecutivo, CIPPEC/BID/OIT, Buenos Aires, 2019. Disponible en https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa_de_plataformas_y_empleo_C%C3%B3mo_es_trabajar_para_una_app_en_Argentina_Resumen_ejecutivo_es_es.pdf
- Merriam-Webster, “Words We’re Watching: ‘Gig Economy’”, 2019. Disponible en <https://www.merriam-webster.com/words-at-play/gig-economy-use-origin-phrase>
- Mira Cómo Se Hace, “¿Dónde se usa DiDi? – ¿En qué países y ciudades hay DiDi?”, 6 de enero de 2020. Disponible en <https://miracomosehace.com/paises-didi/>
- Morales Muñoz, Karol y Paula Abal Medina, “Precarización de plataformas: el caso de los repartidores a domicilio en España”, *Psicoperspectivas*, vol. 19, núm. 1, 2020. Disponible en <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1710/171063032009/html/index.html>
- Morbiato, Caterina, “Deudas fantasma y condiciones engañosas detonan protestas de mensajeros del servicio Rappi”, *Animal Político*, 9 de octubre de 2018. Disponible en <https://www.animalpolitico.com/2018/10/deudas-fantasma-y-condiciones-enganosas-detonan-protestas-de-mensajeros-del-servicio-rappi/>
- OCDE, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OCDE, París, 2019. Disponible en https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9789264271214

- oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en#page1
- OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, OIT, Ginebra, 2019.
- , *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, OIT, Ginebra, 2016.
- , “Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario”, Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 2012.
- , R202-Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3065524,es
- Rappi, “¿Dónde tiene cobertura Rappi ahora mismo? Lista actualizada”, 1 de julio de 2020. Disponible en <https://blog.rappi.com/donde-tiene-cobertura-rappi/>
- , “Otras ciudades”, 2020. Disponible en https://www.rappi.com.pe/?_ga=2.30847549.301667478.1603404931-585624671.1602609290&_gac=1.61346270.1602608866.Cj0KCQjwojX8BRCZARIsAEWBFMKId6b66HkMDq2kfc-V6S68-K3muXf-ZFQb148vKtEfMjqSe_XLKwRkaAtFaEALw_wcB
- República Argentina-Poder Ejecutivo Nacional, “Estatuto del trabajador de plataformas digitales bajo demanda”, 14 de julio de 2020. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1eFXyWo4XH2aN6IBjayf5jJxy6GKNMvvy/view>
- Rueda Rodríguez, Alma Elena, “El trabajo autónomo: un análisis comparado de Italia y España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 2, 2016.

- Schwab, Klaus, *The Fourth Industrial Revolution*, Foro Económico Mundial, Colonia/Ginebra 2016.
- Senado de la República de Chile, “Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios”, 14 de marzo de 2019. Disponible en https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=12475-13
- Superior Court of Los Angeles County, *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, 30 de abril de 2018. Disponible en <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>
- TaskRabbit, “Let Taskers Help Tackle your To-Do List!”. Disponible en <https://www.taskrabbit.com/services>
- Toro Orjuela, Mauricio y Jennifer Kristin Arias Falla, Proyecto de ley por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de plataformas digitales de economía colaborativa, 14 de agosto de 2020. Disponible en <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos- radicados-senado/p-ley-2020-2021/2010-proyecto-de-ley-213-de-2021>
- Tylbor, Julián, “Inédito fallo contra Rappi: ordenan reincorporar a trabajadores despedidos”, *La Izquierda Diario*, 20 de marzo de 2019. Disponible en <http://www.laizquierdadiario.com/Inedito-fallo-contr-Rappi-ordenan-reincorporar-a-trabajadores-despedidos>
- Uber, “Usa Uber en ciudades de todo el mundo”, 2020. Disponible en <https://www.uber.com/global/es/cities/>
- Uber Ayuda, “¿Cuándo y dónde está disponible Uber Eats?”, 2020. Disponible en <https://help.uber.com/es/uber-eats/article/cu%C3%A1ndo-y-d%C3%B3nde-est%C3%A1-disponible-uber%C2%A0eats?nodeId=3f->

8de61e-09dd-4844-afb2-749c9ffc65a8

———, “¿Cuándo y dónde está disponible Uber en mi ciudad?”, 2020. Disponible en <https://help.uber.com/es/riders/article/cu%C3%A1ndo-y-d%C3%B3nde-est%C3%A1-disponible-uber-en-mi-ciudad?nodeId=558929fa-b991-4810-b6db-8c823862d7d4>

Uber Eats, “Todas las ciudades de México”, 2020. Disponible en <https://www.ubereats.com/mx/location>

Veronese, Ivana, Antonella Pirastu, Pierluigi Richini y Feliciano Iudicone, “Italy: Case Study Report”, Don’t GIG Up Project, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission, Bruselas, 2019. Disponible en http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/02/Casestudy_IT.pdf

San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice,
alcaldía Magdalena Contreras C.P. 10100,
Ciudad de México.

Tel. (55) 5377 4700.

<https://ciss-bienestar.org/>



CISS
SEGURIDAD SOCIAL
PARA EL BIENESTAR