Federico Rosenbaum Carli
Universidad Católica del Uruguay, Uruguay
federico.rosenbaum@ucu.edu.uy
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-1152-6561

Recibido: 03/06/2025 Aceptado: 05/05/2026

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo:
Rosenbaum Carli, F. (2026). Evaluación de la efectividad de las regulaciones del trabajo mediante plataformas en América Latina: los casos de Chile y Uruguay. *Revista de Derecho, 25*(49), e495. https://doi.org/10.47274/DERUM/49.5

Evaluación de la efectividad de las regulaciones del trabajo mediante plataformas en América Latina: los casos de Chile y Uruguay

Resumen: La regulación del trabajo mediante plataformas se ha convertido en un tema clave en el derecho laboral, con países que adoptan enfoques divergentes. América Latina presenta un panorama único, que incluye regulaciones pioneras y jurisdicciones que han recurrido a la intervención judicial ante la ausencia de una legislación específica. Chile fue el primer país de la región en promulgar una ley de trabajo mediante plataformas (Ley 21.431, 2022), que reconoce tanto a los trabajadores independientes como a los dependientes. En cambio, Uruguay careció de regulación hasta febrero de 2025, período durante el cual sus tribunales laborales clasificaron a los trabajadores de plataformas como empleados, otorgándoles protección laboral. Este estudio examina si estos enfoques regulatorios y judiciales han garantizado eficazmente el trabajo decente para los trabajadores de plataformas, abordando específicamente las siguientes preguntas: ¿En qué medida la regulación de Chile ha logrado sus objetivos y qué desafíos de aplicación han surgido? ¿Cómo ha influido el enfoque judicial de Uruguay en las protecciones laborales y qué cambios introduce la reciente intervención regulatoria? ¿Qué lecciones se pueden extraer de estos casos para mejorar la regulación del trabajo mediante plataformas en América Latina y el resto del mundo?

Palabras clave: derecho laboral comparado; normas internacionales del trabajo; aplicación de los derechos laborales; gobernanza de la economía de plataformas; regulación del trabajo mediante plataformas.

Universidad de Montevideo, Uruguay - Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de una licencia de uso y distribución CC BY-NC 4.0.
Para ver una copia de esta licencia visite http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Assessing the effectiveness of platform work regulations in Latin America: the cases of Chile and Uruguay

Abstract: The regulation of platform work has become a key issue in labour law, with countries adopting divergent approaches. Latin America presents a unique landscape, including pioneering regulations and jurisdictions that have relied on judicial intervention without specific legislation. Chile was the first country in the region to enact a platform work law (Law 21.431, 2022), recognising both independent and dependent platform workers. In contrast, Uruguay lacked regulation until February 2025, when its labour courts overwhelmingly classified platform workers as employees, granting them labour protections. This study examines whether these regulatory and judicial approaches have effectively ensured decent work for platform workers, specifically addressing the following questions: To what extent has Chile's regulation achieved its objectives, and what enforcement challenges have emerged? How has Uruguay's judicial approach shaped labour protections, and what changes has the recent regulatory intervention introduced? What lessons can be drawn from these cases to improve platform work regulation in Latin America and beyond?

Keywords: comparative labour law; international labour standards; labour rights enforcement; platform economy governance; platform work regulation.

Avaliando a eficácia das regulamentações do trabalho em plataformas na América Latina: os casos do Chile e do Uruguai

Resumo: A regulamentação do trabalho em plataformas tornou-se uma questão fundamental no direito trabalhista, com países adotando abordagens divergentes. A América Latina apresenta um cenário único, incluindo regulamentações e jurisdições pioneiras que recorreram à intervenção judicial na ausência de legislação específica. O Chile foi o primeiro país da região a promulgar uma lei trabalhista de plataforma (Lei 21.431, 2022), que reconhece trabalhadores independentes e dependentes. Em contraste, o Uruguai não teve regulamentação até fevereiro de 2025, período em que seus tribunais trabalhistas classificaram os trabalhadores de plataformas como empregados, garantindo-lhes proteção trabalhista. Este estudo analisa se essas abordagens regulatórias e judiciais garantiram efetivamente trabalho decente para trabalhadores de plataformas, abordando especificamente as seguintes questões: Até que ponto a regulamentação do Chile atingiu seus objetivos e quais desafios de execução surgiram? Como a abordagem judicial do Uruguai influenciou as proteções trabalhistas e que mudanças a recente intervenção regulatória introduz? Que lições podem ser aprendidas com esses casos para melhorar a regulamentação do trabalho de plataforma na América Latina e no resto do mundo?

Palavras-chave: direito trabalhista comparado; normas internacionais do trabalho; aplicação dos direitos trabalhistas; governança da economia de plataforma; regulamentação do trabalho em plataforma.

1. Introducción

1.1 Antecedentes y contexto de la regulación del trabajo mediante plataformas

El trabajo mediante plataformas ha emergido como una modalidad de generación de empleo y una alternativa atractiva para muchos trabajadores en búsqueda de un ingreso económico. Por ello, se han destacado varios aspectos positivos en relación al trabajo desarrollado en la economía de plataformas, tales como las escasas barreras de entrada de estas formas de trabajo (facilitando el acceso a determinados grupos de personas que se encuentran habitualmente excluidos del mercado laboral) (Rodríguez Fernández, 2018a, 6; EUROFUND, 2019, 8); una reducción de los costos del producto o servicio ofrecido (Rodríguez Fernández, 2018a, 4); una reducción de los costos de las transacciones (Sánchez-Urán, 2018); la generación de fuentes de trabajo para grupos que se encuentran en situación de desempleo o que no pueden acceder a un empleo formal (especialmente los jóvenes y migrantes); etc.

Sin embargo, el trabajo mediante plataformas (y fundamentalmente en su modalidad *offline* o basado en la ubicación) ofrece una multiplicidad de desafíos que afectan a las personas que trabajan, emergiendo diversos problemas fácticos, así como también problemas de calificación jurídicos.

Por un lado, la economía de plataformas ha provocado una expansión formal de las fronteras del trabajo autónomo, un desdibujamiento de los tiempos vinculados al trabajo, una afectación a la seguridad y salud de los trabajadores, dificultades para el desarrollo de la acción colectiva y una gran desprotección social para quienes brindan su fuerza de trabajo (Aloisi, 2016, p. 663; Degryse, 2016, p. 35; De Stefano, 2016, pp. 4-5; OIT, 2018a, p. 297; OIT, 2019, p. 7; Rodríguez Fernández, 2018a, p. 4; Rosenbaum Carli, 2021a, pp. 60-81).

Por otra parte, también se ha puesto el foco de atención en dos grandes problemas de calificación jurídica en torno a estos modelos. En primer término, se presenta la dificultad de definir la naturaleza de la actividad cumplida por las empresas de plataformas digitales, determinando si cumplen de manera exclusiva una actividad de intermediación o si, por el contrario, ofrecen, organizan y controlan el servicio subyacente. Por un lado, ello impacta en los requisitos regulatorios para que estas plataformas operen en cada país, cuestiones de competencia desleal en comparación con empresas que desarrollan la misma actividad, aspectos de índole fiscal, etc. Por el otro, también emerge la necesidad de aclarar cuál es la naturaleza del vínculo que entablan con los trabajadores, determinando si este es de carácter dependiente (por cuenta ajena) o independiente (autónomo). Es decir, que debe dilucidarse si a los trabajadores les alcanzan las tutelas previstas en el ordenamiento jurídico laboral, por ingresar dentro de su ámbito de aplicación normativo.

Frente a estos dilemas que se desarrollan en diferentes planos, han surgido reacciones también diversas y hasta contrapuestas.

Primariamente se puede destacar cierto grado de descontento de los trabajadores (no necesariamente generalizado) con el modelo de organización del trabajo de la economía de plataformas, que ha derivado en reclamos a nivel judicial a efectos de obtener las

Revista de Derecho. Año XXV (Julio 2026), Nº 49, pp. 1-33 - https://doi.org/10.47274/DERUM/49.5 | ISSN: 1510-5172 (papel) - ISSN: 2301-1610 (en línea)
Universidad de Montevideo, Uruguay

tutelas previstas por el derecho laboral, pretendiendo ser categorizados como trabajadores dependientes.

En segundo lugar, en algunos países se ha desarrollado una labor importante (más o menos intensa) de los organismos de fiscalización (tanto en el ámbito de la competencia, como en el ámbito laboral), generándose inspecciones a las empresas de plataformas digitales, sanciones administrativas y hasta la promoción de procesos judiciales con el fin de imponer la inclusión de estos trabajadores dentro de los sistemas de seguridad social, realizando las cotizaciones correspondientes.

Por último, también se ha promovido una corriente regulatoria en diferentes países (una reacción menos intensa que las dos modalidades anteriores), encontrándose una voluntad de intervenir desde el terreno de las políticas públicas a efectos de dar soluciones a estas modalidades de trabajo, que en muchos casos, han sido calificadas como formas de trabajo precario (Woodcock y Graham, 2020; Bedoya-Dorado y Pelaéz-Leon, 2021; Boza and Briones, 2022; Rosenbaum Carli, 2022) con un alto grado de incumplimiento de los parámetros de trabajo decente (CEPAL-OIT, 2021, p. 38). Así, es posible encontrar diferentes propuestas normativas que, en varios casos, se han concretado en la aprobación de regulaciones a nivel nacional[1] y regional[2].

En este sentido, es posible agrupar al menos tres vertientes diferentes de propuestas de regulación. Un primer modelo sugiere reglamentar una protección básica para toda persona que trabaje, bajo cualquier modalidad, consagrando ciertos derechos mínimos esenciales, al margen de la calificación jurídica del vínculo que une al trabajador con la plataforma. La segunda, considera necesaria la creación de una relación laboral de carácter especial, con determinadas limitaciones protectoras en comparación con el trabajador dependiente tradicional. La tercera, en cambio, propone la creación de una figura particular del trabajador autónomo, que se encontraría en la mitad del camino entre la protección dispensada por el derecho laboral para los trabajadores dependientes y la ausencia de esa protección, que es típica del trabajo autónomo, considerando prudente la aplicación concreta y limitada de determinados derechos consagrados para el trabajo subordinado (Rosenbaum Carli, 2021a, pp. 143-144).

1.2. Los enfoques divergentes en América Latina: los casos de Chile y Uruguay

Según datos de la OIT, el promedio de la informalidad en América Latina y el Caribe al segundo trimestre de 2024 para países seleccionados es de 47,6%, siendo el valor más alto de 72,5% (Perú) y los más bajos de 26,9% (Chile) y 21,5% (Uruguay) (OIT, 2025, pp. 56-57). Este contexto es de especial importancia a la hora de analizar las diferentes aproximaciones regulatorias que se han experimentado y continúan desarrollándose en la región, que se distinguen de las experiencias de los países del norte global.

1 Ejemplo de ello son los casos de Canadá (Ontario: Working for Workers Act - Bill 88), Chile (Ley 21.431), España (Real Decreto-ley 9/2021), Estados Unidos de América (California: Assembly Bill No. 5 y Protect App-Based Drivers and Services Act; y Washington: HB 2076), Francia (Leyes Nº 2016-1088, 2018-771 y 2019-1428), Italia (Decreto-Legislativo Nº 81 del 15 de junio de 2015 y Decreto-Ley Nº101 de 3 de septiembre de 2019), México (Decreto del 24.12.2024), Portugal (Ley Núm. 45/2018) y Uruguay (Ley 20.396).

2 Unión Europea (Directiva 2024/2831).

A este escenario también se le debe adicionar una singularidad del ámbito latinoamericano, ya que, a diferencia de la Unión Europea donde existe profusa actividad parlamentaria a nivel supranacional (prueba de ello es la aprobación de la Directiva 2024/2831 del Parlamento Europeo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo mediante plataformas), en cambio, en el Mercosur, el CAN o la Alianza del Pacífico, tal desarrollo resulta inexistente. Por tales motivos, resulta lógico partir de la base de que América Latina constituye un escenario único para practicar el análisis que se propone en el presente trabajo.

Así, las respuestas de Chile y Uruguay a los problemas fácticos y jurídicos del trabajo mediante plataformas, han sido heterogéneas.

En el caso chileno, ha existido un escaso desarrollo jurisprudencial a efectos de dilucidar la naturaleza del vínculo entre trabajadores y plataformas. En cambio, desde el año 2020 se ha priorizado abordar esta temática en el plano legislativo, al plantearse un proyecto de ley que establecía garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales, finalmente aprobado en el año 2022 por Ley 21.431[3]. La norma legitima dos modalidades de contratación diferentes, admitiendo que los trabajadores puedan realizar su labor de forma tanto dependiente, como independiente.

De ese modo, ante la duda en torno a la calificación jurídica de este tipo de vínculos entre trabajadores y plataformas, el legislador chileno ha preferido una regulación específica, detallada y extensa de esta figura. Esta postura tiene su explicación contextual, dado que se trata de una cultura jurídica que tiene una preferencia determinada sobre las formas regulatorias heterónomas en materia jurídica general (y de la laboral en concreto), persiguiendo la certeza y seguridad jurídica (Ruay, 2022, pp. 127-128).

En un sentido diferente, el caso uruguayo ha demostrado un activismo judicial muy importante, que ha crecido de manera exponencial desde el dictado de la primer sentencia contra la empresa Uber en el año 2019, registrándose un total de 267 procesos laborales iniciados contra empresas de transporte y reparto hasta el año 2024 (Observatorio de Relaciones Laborales, 2025). Sin embargo, a pesar de la clara preponderancia de la vía judicial, así como de la abrumadora postura que adoptaron los tribunales laborales concordando que los choferes de Uber son trabajadores dependientes, en el mes de febrero de 2025 Uruguay aprobó la Ley 20.396[4], que establece niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales.

Estos dos enfoques diversos permiten analizar la efectividad y los desafíos de la regulación legislativa chilena en comparación con la respuesta jurisprudencial uruguaya y posterior regulación, pudiendo extraerse lecciones específicas para el contexto latinoamericano y contribuir al debate global sobre la regulación del trabajo mediante plataformas.

1.3. Interrogantes y objetivos de la investigación

El presente trabajo procura abordar las siguientes preguntas de investigación: 1) ¿En qué medida la regulación chilena ha alcanzado los fines propuestos? 2) ¿Qué alcances

3 Accesible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544.

4 Accesible en: https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/20396-2025.

han tenido los fallos judiciales y la legislación sancionada en Uruguay? 3) ¿Qué lecciones se pueden extraer de estas experiencias comparadas para perfeccionar la regulación del trabajo mediante plataformas digitales?

Por tal motivo, como objetivos específicos de esta investigación, se pretende evaluar el grado de cumplimiento de los propósitos de la regulación chilena; identificar los principales desafíos de aplicación de la ley chilena; analizar cómo la jurisprudencia uruguaya configuró la protección laboral antes de aprobar una regulación; examinar los cambios introducidos por la reciente regulación uruguaya; comparar la efectividad de los enfoques chileno y uruguayo; y proponer recomendaciones para mejorar la regulación del trabajo mediante plataformas en la región y aún más allá de ella.

2. Revisión de la literatura

2.1. Definición del trabajo mediante plataformas y la economía de plataformas

Las plataformas que comprometen trabajo son aquellas que conectan a los trabajadores con los consumidores, proporcionando la infraestructura y las condiciones de gobernanza para el intercambio de trabajo y facilitando la compensación correspondiente (OIT, 2018b, p. 1). En definitiva, estas plataformas se desempeñan como una "infraestructura invisible", o como una "sala de reunión central", conectando la oferta y la demanda de servicios y facilitando la interacción entre individuos y empresas (Aloisi, 2016, p. 655).

Progresivamente, la noción de la economía de plataformas ha experimentado una notoria evolución. Primariamente se la identificaba con la actividad de facilitar el intercambio de bienes o servicios entre particulares mediante el uso de una plataforma digital (cumpliendo la plataforma una actividad de intermediación entre la oferta y la demanda). En la actualidad, su concepto incluye actividades mediante las que se presta "un servicio específico a un mercado concreto, esto es, un servicio subyacente", interviniendo en forma activa "en la definición de las condiciones de uso de la plataforma" y obteniendo "importantes beneficios económicos" (Beltrán, 2018).

Limitándose al ámbito de la economía de plataformas, donde las empresas desarrollan una actividad comercial y actúan con una finalidad de lucro, la OIT distingue entre las plataformas basadas en la web (*online*), y las que están basadas en la ubicación (*offline*). Al mismo tiempo, dentro de ambas categorías, también es posible diferenciar entre plataformas donde las tareas son asignadas a individuos seleccionados (trabajos *freelance*, *crowdwork*, actividades vinculadas con el transporte, la entrega de mercaderías y los servicios para el hogar) y aquellas donde las tareas son asignadas a un grupo de personas (micro tareas y trabajos creativos basados en concurso) (OIT, 2019a, p. 8).

Estas formas de trabajo han sido estructuradas, en la mayoría de los casos, de manera tal de quedar formalmente alejadas del ámbito de aplicación normativo del derecho laboral. En este sentido, el diseño de los modelos empresariales está construido sobre la base de un discurso metódico, así como de una implementación formal que se sustenta en dos ideas centrales: la primera de ellas, relacionada con la naturaleza jurídica de la actividad de dichas estructuras empresariales; y la segunda, vinculada con la relación

jurídica entablada entre el trabajador y la propia plataforma digital. Así, muchas de las plataformas se consideran a sí mismas como meras intermediarias entre el usuario que solicita un servicio y el trabajador. Por ello es que los trabajadores son considerados por las plataformas como trabajadores por cuenta propia o emprendedores y empresarios (Rosenbaum Carli, 2021a, p. 81).

Por estos motivos, el fenómeno de las plataformas digitales puede interpretarse desde diferentes perspectivas. En primer lugar, como una expresión más de las tendencias hacia la des-estandarización del Derecho Laboral (Goldin, 2020, p. 15); en segundo término, como manifestación de una tendencia más amplia que ha permitido a las empresas externalizar los riesgos que anteriormente debían asumir (Vallas y Schor, 2020, p. 8); y en tercer lugar, como un cambio disruptivo, donde la tecnología y el capital han estimulado el crecimiento del trabajo precario de trabajadores autónomos no protegidos (Dubal, 2017, p. 752).

Por ello se debate sobre la importancia de tomar medidas de acción, como puede llegar a ser la regulación de estos fenómenos, a los efectos de evitar que la precarización se extienda al resto de la economía.

2.2. Perspectivas globales sobre la regulación del trabajo mediante plataformas

En relación a los modelos regulatorios del trabajo mediante plataformas a nivel global, se encuentran diversos enfoques, con justificaciones diferentes.

Una primera línea de opiniones propugna establecer normativamente una calificación expresa del vínculo jurídico entre las plataformas digitales y los trabajadores, sea como dependientes o como autónomos. La opción de calificar la naturaleza jurídica de esta relación, no ha sido recibida a nivel comparado (con excepción del caso mexicano[5]).

Un segundo modelo de intervención normativa reposa en la creación de figuras intermedias entre el trabajo dependiente e independiente. Este camino regulador reconoce dos alternativas; por un lado, crear un estatuto especial de trabajador de plataformas, que ingrese dentro del ámbito de protección del derecho del trabajo, pero aplicándosele exclusivamente algunos derechos particulares; y por el otro, instaurar una figura especial de trabajador autónomo, situada fuera del ámbito de aplicación del derecho laboral. El argumento principal esgrimido por quienes apoyan este modelo de regulación, reposa en que el trabajo mediante plataformas no se articula adecuadamente con los rasgos característicos del trabajo dependiente, así como tampoco con la figura del trabajador autónomo, por lo que resultaría necesaria una regulación específica para esta clase de empleos.

Existen experiencias normativas concretas que apelan a estas alternativas. La primera de ellas es el caso de Chile[6], que se ha inclinado por introducir "ejes regulatorios basados en la distinción entre 'trabajadores de plataformas digitales dependientes' y 'trabajadores de plataformas digitales independientes', para los cuales crea normas específicas, junto a normas comunes a ambos tipos de trabajadores" (Leyton y Azócar, 2022, p. 164). Algo

5 Accesible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0.
6 Accesible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544.

similar ocurre en Uruguay, donde la regulación cumple con el mismo objetivo que la ley chilena[7].

También existen otros ejemplos que han creado categorías intermedias, sin que el objetivo de regulación haya tenido relación con el trabajo mediante plataformas digitales. Tal es el caso del Reino Unido y de España; en el primero, mediante la figura del "*worker*", y en el segundo, con la figura del "TRADE" (trabajador autónomo económicamente dependiente).

Otra alternativa regulatoria plausible sería la de plasmar una presunción de laboralidad del trabajo mediante plataformas digitales. Ello podría concretarse, o bien mediante el fortalecimiento de una presunción de laboralidad (procedimiento que se encuentra consagrado en determinados ordenamientos jurídicos en su fuero interno), o bien, por medio de la creación alternativa de una presunción de laboralidad específica, aplicable exclusivamente para estas modalidades de trabajo, o una presunción de carácter general aplicable a todas las situaciones en las medie un trabajo de carácter personal.

Se constata la existencia de varios ejemplos normativos que se inscriben dentro de esta tendencia regulatoria.

En primer término, la Ley denominada "AB5" ("*Assembly Bill 5*"), dictada en el año 2019 en el Estado de California de Estados Unidos, que incorporó al Código de Trabajo parte de los fundamentos y contenidos de un pronunciamiento de la Suprema Corte de California (caso "*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*"). En particular, incluye un test que debe ser llevado adelante a la hora de calificar un vínculo jurídico que compromete trabajo, denominado "*ABC test*" y que consiste en considerar que se verifica un trabajo dependiente cuando una persona presta sus servicios a cambio de una retribución. Se establece una salvedad cuando la entidad contratante acredita el cumplimiento de tres requisitos: 1) que el trabajador se encuentre libre del control y de la dirección de quien lo contrata; 2) que el trabajador ejecute un trabajo que se encuentre fuera del giro habitual del negocio del contratante; y 3) que el trabajador ejerza en forma autónoma y habitual una actividad de la misma naturaleza que el trabajo que ejecuta para la empresa contratante.

En segundo lugar, también se destaca la denominada "ley *rider*" de España[8], mediante la cual se incorpora una presunción de laboralidad para el ámbito de las plataformas digitales de reparto. En concreto, la norma dispone que se presume incluida en el Estatuto de los Trabajadores, la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadores que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Un tercer caso es el de Portugal, que también adhiere a esta corriente regulatoria, al consagrar una remisión expresa a la presunción de la existencia de un contrato de trabajo prevista en el artículo 12 del Código de Trabajo, en el caso de la actividad de transporte individual y remunerada de pasajeros prestada mediante plataformas digitales[9].

7 Accesible en: https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/20396-2025.
8 Real Decreto-ley 9/2021 (2021). Accesible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840.
9 Ley Núm. 45/2018 (2018). Accesible en: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688.

En un sentido opuesto, también se han planteado propuestas con el fin de incluir una presunción, pero de autonomía respecto de las personas que brindan los servicios subyacentes mediante plataformas digitales. Así, el ejemplo regulatorio del Estado de California mencionado antecedentemente, fue posteriormente modificado por un referéndum, conocido bajo la denominación de "*Proposition 22*"[10]. Dicha nueva norma, entre otras cosas, autoriza a que las plataformas digitales puedan considerar a los choferes y repartidores como contratistas independientes, consagrando una presunción de autonomía.

En Francia se verifica una aproximación similar[11], en tanto que, según se ha comentado, la normativa se sustenta en la presunción de existencia de una relación no asalariada entre la plataforma y quienes prestan sus servicios para ella (Rojo, 2019).

Un cuarto modelo regulatorio opta por no resolver el problema jurídico de la calificación del vínculo que une a las partes, y en su lugar, incorpora la consagración de una serie de derechos mínimos para todas las personas que presten su trabajo mediante plataformas digitales. El fundamento es sumamente pragmático, en tanto se sostiene que existe desprotección "en ambos lados de la frontera", siendo por ende irrelevante y carente de sentido solucionar dónde se encuentra configurada la relación jurídica mantenida entre las partes, es decir, si dentro o fuera del derecho del trabajo (Rodríguez Fernández, 2018b).

La normativa chilena y la uruguaya recientemente aprobadas, se alinean parcialmente con este modelo, al consagrar una serie de derechos comunes para todos los trabajadores de plataformas (sean dependientes o independientes).

La "*Proposición* 22" aprobada en el Estado de California de Estados Unidos, además de introducir la señalada presunción de autonomía, también dispone la creación de unos beneficios básicos para los prestadores de servicios, tales como niveles mínimos de compensación, un seguro para la cobertura de lesiones en el trabajo, un seguro de accidentes automovilísticos, subsidios para la atención médica y una protección contra el acoso y la discriminación.

De modo semejante, en Italia también se ha optado por asegurar un nivel de tutela mínimo para los repartidores independientes que desarrollen sus tareas mediante plataformas digitales, además de extender la tutela de la disciplina del trabajo dependiente a las relaciones colaborativas que se ejecuten de manera personal, continua y siempre y cuando el trabajo sea organizado por el cliente, particularmente, en relación al tiempo y el lugar de trabajo[12].

10 Accesible en: https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/topl-prop22.pdf.

11 Leyes Núm. 2016-1088, 2018-771 y 2019-1428. Accesibles en: https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=624A2C54BA7DDF0C0AFAFFD4A941E47D.tplgfr33s_3?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id; https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=624A2C54BA7DDF0C0AFAFFD4A941E47D.tplgfr33s_3?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id; https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=A8BB185BE6174BBFF9CE5CB9F7F28642.tplgfr33s_3?cidTexte=JORFTEXT000039666574&categorieLien=id.

12 Decreto-Legislativo Núm. 81 (2015), Decreto-Ley Núm. 101 (2019) y Ley Núm. 128 (2019). Accesibles en: https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg; https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg; https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/11/02/19G00137/sg.

2.3. Debates sobre la clasificación de los trabajadores y los derechos laborales en la economía de plataformas

De los casos antes expuestos, se colige que uno de los aspectos más controversiales a nivel global, refiere a la clasificación de los trabajadores como dependientes o como contratistas independientes y las consecuentes implicancias en materia de derechos laborales que tal calificación supone.

Por una parte, se ha hecho énfasis en determinados elementos que inclinarían la balanza en favor de considerar a los trabajadores como autónomos, tales como, entre otros, una presunta mayor flexibilidad y libertad de elección de los días y horarios de trabajo y el aporte de las herramientas de trabajo, que en muchos casos no son proveídas por las plataformas, sino que los propios trabajadores, quienes asumen dichos costos (al utilizar un vehículo propio en las plataformas de reparto o de transporte de personas).

Sin embargo, a nivel comparado, los órganos judiciales se han inclinado mayoritariamente por interpretar que el vínculo que une a las plataformas con los trabajadores, es de carácter laboral, aportando sustancialmente numerosos argumentos confluyentes.

En primer término, existe coincidencia en cuanto a que la determinación de la naturaleza de ese vínculo debe resolverse evaluando la realidad material de los hechos (partiendo del principio de primacía de la realidad), considerando cómo se ejecuta la actividad, al margen de cualquier formalidad documental que intente auto calificar de antemano esa vinculación.

En segundo lugar, la gran mayoría de los análisis se suelen concentrar en la comprobación fáctica de las notas esenciales del contrato de trabajo, es decir, la prestación de carácter personal, la onerosidad, la ajenidad y la subordinación.

Por ello, en muchos casos se subraya que los trabajadores son ajenos a los riesgos y a los frutos del trabajo, así como a los medios productivos esenciales y al mercado, no siendo tampoco titulares de la marca. Además, algunos fallos han puesto especial énfasis en comprobar si media o no una real autonomía del trabajador a los efectos de validar la calificación formal asignada por las empresas, como prestadores o colaboradores autónomos e independientes. Por ello, se ha descartado esa presunta autonomía, por ejemplo, al comprobarse que los trabajadores no pueden organizar completamente su actividad (tanto sus aspectos prácticos de ejecución, como la fijación del precio y la posesión de una cartera propia de clientes). Lo mismo ocurre en cuanto a la elección de los días y horarios de trabajo, el lugar para ejecutar el servicio o la ruta escogida (en el caso del transporte de personas o la entrega de bienes), así como la potestad de aceptación o rechazo de los diferentes encargos. Existe una amplia coincidencia en matizar dicha libertad, en tanto se encuentra condicionada en muchos casos por el sistema de valoración, que es construido por las empresas digitales sobre un algoritmo que permite que los clientes evalúen el servicio y se genere una estadística o escala de calificación y que, además, opera como elemento determinante para la asignación de nuevas tareas, así como para suspender al trabajador en caso de no superar los cánones de conducta establecidos por las plataformas. En relación a los indicios de subordinación, también se han aportado elementos fácticos que se traducen en formas de ejercicio de los poderes de dirección, de organización, de control y disciplinario por parte de las plataformas.

Así, por ejemplo, se ha considerado como un elemento importante para la determinación de la existencia de la relación de trabajo, el hecho de que los trabajadores formen parte estructural y se encuentren integrados en la organización empresarial de las empresas de plataformas. Se ha considerado la importancia de la actividad llevada a cabo por los trabajadores en relación al fin u objeto social de las plataformas, en el sentido de evaluar qué tan esencial constituye el trabajo de los trabajadores dentro del marco lucrativo de las plataformas, y si sería posible que pudieran operar sin su actividad.

El problema que surge de esta dicotomía de clasificación, es a menudo muy trascendente y radical, ya que, en la mayoría de los ordenamientos jurídicos, las formas de trabajo suelen regularse bajo dos grandes modalidades: por un lado, el contrato de trabajo (incluido en el ámbito del derecho laboral) y, por otro lado, el contrato de prestación de servicios (alcanzado por el ámbito del derecho civil o mercantil). Y tal segmentación, en la inmensa mayoría de los casos, resulta determinante para que el trabajador cuente con una protección amplia en diferentes aspectos del trabajo (limitación de la jornada, descansos, salario mínimo, seguridad y salud laboral, etc.) o, por el contrario, reine una cuasi absoluta desprotección.

2.4. La agenda de trabajo decente en la economía de plataformas de la OIT

Sobresale una larga tradición en la OIT por la preocupación y abordaje de dos tópicos que subyacen a la problemática actual que plantea el trabajo prestado mediante plataformas digitales. Por un lado, en lo que refiere a la determinación de la existencia de la relación de trabajo, al haberse aprobado en el año 2006 la Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198); por el otro en cuanto a la extensión de una protección a la totalidad de las personas trabajadoras, sin importar su condición contractual, conforme la propuesta más reciente de una "garantía laboral universal" que fuera formulada por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019b, p. 40).

Además, contemporáneamente, ha emergido un tercer nivel de interés, más específico y concreto, luego de que el debate global sobre la regulación del trabajo mediante plataformas digitales fuera planteado en el seno de la OIT, iniciándose un proceso de doble discusión a efectos de aprobar normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

Cabe recordar que en su 346ª reunión, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 113ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2025, un punto sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, y le solicitó a la Oficina que la elaboración de "un análisis de las lagunas normativas que sirva de base para tomar una decisión sobre la naturaleza del punto que se ha de inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025 y, si procede, de 2026" (OIT, 2022a). Dicho documento fue finalmente presentado ante el Consejo de Administración el día 24 de febrero de 2023, concluyendo (en lo sustancial) que, por un lado, existen importantes instrumentos internacionales que resultan aplicables al trabajo mediante plataformas digitales, y por el otro, que concurren posibles lagunas normativas para este tipo de trabajos, tanto por el hecho de quedar fuera del ámbito de aplicación de alguna norma, así como por no haber sido abordada determinada temática por ninguna norma internacional (OIT, 2023a).

Ello derivó en que, en su 347ª reunión, el Consejo de Administración decidiera finalmente "inscribir en el orden del día de la 113ª reunión de la Conferencia (2025) un punto normativo, con arreglo al procedimiento de doble discusión, sobre el trabajo decente en la economía de plataformas" (OIT, 2023b).

En ese contexto, la Oficina ha preparado un informe sobre la legislación y la práctica en los distintos países, junto con un cuestionario que debieron responder los Estados miembros en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores (OIT, 2024). Posteriormente, la Oficina preparó un nuevo informe basado en las respuestas de los gobiernos, indicando las principales cuestiones que deben ser consideradas en la próxima Conferencia Internacional que se llevará a cabo en junio de 2025 (OIT, 2025b).

En virtud de ello, la Conferencia deberá examinar ambos informes y decidir si la cuestión es apropiada para ser objeto de un Convenio o una Recomendación, debiendo adoptar las conclusiones que considere adecuadas e incluir la cuestión en el orden del día de la reunión siguiente, o bien pedir al Consejo de Administración que inscriba la cuestión en el orden del día de una reunión posterior.

2.5. Desafíos en la aplicación de las regulaciones laborales en la economía de plataformas

La economía de plataformas exterioriza obstáculos tangibles para la aplicación efectiva de las regulaciones laborales existentes y las que se están desarrollando.

Uno de los principales desafíos radica en las dificultades jurisdiccionales y territoriales. Las plataformas operan a través de fronteras, conectando trabajadores y clientes en múltiples jurisdicciones. Esta naturaleza transnacional se complejiza por la frecuente inclusión de cláusulas arbitrales en los términos y condiciones de las plataformas, que a menudo determinan foros de resolución de conflictos ubicados en jurisdicciones lejanas (prácticamente inaccesibles) y menos favorables para los trabajadores. Además, las formas de relacionamiento empresarial adoptadas por las plataformas, que a menudo involucran grupos de empresas interconectadas o conjuntos económicos con empresas matrices y filiales dispersas en diferentes países, dificultan la identificación del empleador real y la determinación de la jurisdicción competente y la ley aplicable. Estas características pueden obstaculizar el acceso a la justicia por parte de los trabajadores y amenazar la capacidad de las autoridades laborales para ejercer sus funciones de contralor.

En segundo lugar, la falta de transparencia algorítmica representa un gran reto para la supervisión del cumplimiento de las normas laborales. Los algoritmos gestionan aspectos básicos de la relación entre los trabajadores y las plataformas, incluyendo la asignación de tareas, la fijación de precios, la evaluación del rendimiento e, incluso, la terminación de los contratos. La opacidad de estos sistemas dificulta la capacidad de los trabajadores, de las organizaciones colectivas de trabajadores y de las autoridades laborales, para comprender cómo se toman estas decisiones y si las mismas cumplen con las regulaciones laborales. Sin acceso al funcionamiento interno de estos algoritmos, resulta prácticamente imposible verificar si se están respetando derechos laborales fundamentales o si se están perpetuando prácticas discriminatorias.

La debilidad de las inspecciones de trabajo y los mecanismos de control tradicionales también se potencia en el contexto de la economía de plataformas. Los modelos de trabajo flexibles y dispersos, la falta de lugares de trabajo físicos centralizados y la gran cantidad de trabajadores que operan de forma "independiente", dificultan la aplicación de los métodos inspectivos convencionales. Las autoridades laborales a menudo carecen de las herramientas y la experiencia necesarias para supervisar eficazmente el cumplimiento en este entorno digitalizado y transnacional. Se requiere el desarrollo de nuevas estrategias de inspección y mecanismos de control adaptados a las características específicas de las plataformas, que puedan incluir el acceso a datos de las plataformas y la colaboración con otras entidades reguladoras.

La fragmentación del trabajo y las dificultades para la organización colectiva de quienes lo prestan, constituyen otro obstáculo importante. La naturaleza individualizada y flexible del trabajo mediante plataformas puede dificultar que los trabajadores se identifiquen como un colectivo con intereses comunes y se organicen para reclamar mejores condiciones laborales. La dispersión geográfica, la alta rotación y el temor a represalias por parte de las plataformas, pueden obstaculizar los esfuerzos de sindicalización y la formación de organizaciones de trabajadores efectivas. Sin una representación colectiva adecuada, capaz de distribuir y equilibrar el poder social entre las partes, los trabajadores individuales se encuentran en una posición de negociación desigual frente a las plataformas.

Finalmente, la resistencia de las plataformas y su accionar en base a estrategias de elusión, representan un desafío importante. Es constatable que algunas plataformas emplean recursos jurídicos y prácticas operativas con el fin de evitar ser consideradas empleadoras y, de ese modo, no ser alcanzadas, en apariencia, por obligaciones laborales. Esto puede incluir la clasificación masiva de los trabajadores como contratistas independientes, la utilización de complejas estructuras empresariales internacionales y la presión política para evitar o debilitar la regulación. La capacidad de las plataformas para innovar rápidamente, también puede superar la velocidad de su regulación, creando un desfase permanente entre la norma jurídica y la práctica.

2.6. Literatura existente sobre la regulación del trabajo mediante plataformas en Chile y Uruguay

En el caso chileno, se ha desarrollado una profusa literatura, no solamente académica, que se centra en la regulación del trabajo mediante plataformas. Por su parte, en Uruguay este desarrollo ha sido menos extenso. En virtud de ello, seguidamente se procurará identificar lo que se ha investigado hasta el momento, los principales hallazgos, las áreas de consenso y los vacíos que la presente investigación busca abordar.

En relación con Chile, la promulgación de la Ley 21.431 ha suscitado un creciente interés en el análisis de su contenido, alcance e impacto potencial. La literatura existente incluye estudios que examinan en detalle las disposiciones de la ley, así como la distinción entre trabajadores dependientes e independientes y los derechos y obligaciones establecidos para las plataformas y los trabajadores. Estos análisis exploran las fortalezas y debilidades percibidas de la ley desde una perspectiva jurídica y de política pública

(Ruay, 2022; Leyton y Azócar, 2022; Sierra, 2022; Jofré, 2022; Contreras, 2022; Palomo y Villavicencio, 2022; Pinto, 2025).

También existen evaluaciones preliminares que buscan comprender cómo se está implementando la ley en la práctica, identificando posibles desafíos de cumplimiento y obstáculos para el ejercicio de los derechos (Flacso Chile, 2023; Pontificia Universidad Católica de Chile, 2023; Consejo Superior Laboral, 2024).

En cuanto a Uruguay, la literatura existente incluye un análisis de las sentencias de los tribunales laborales que abrumadoramente clasificaron a los trabajadores de plataformas como dependientes. Estos análisis identifican los criterios jurídicos utilizados por la jurisprudencia, las protecciones laborales otorgadas y la consistencia de las sentencias judiciales. También existen desarrollos académicos sobre la adecuación de la legislación laboral uruguaya tradicional para abordar las particularidades del trabajo mediante plataformas y los desafíos interpretativos que surgieron (Rosenbaum Carli, 2021a; Rosenbaum Carli, 2021b; de León y Pizzo, 2022; Sande, 2019; Gauthier, 2024; Raso, 2023).

Tras la revisión de la literatura existente en ambos países, se identifica un vacío que la presente investigación busca llenar. En particular, se echa de menos un análisis en profundidad de la efectividad de la regulación chilena en términos de cumplimiento y protección real de los derechos de los trabajadores, una evaluación del impacto del enfoque judicial uruguayo (previo a la regulación) en las condiciones laborales y la seguridad jurídica, un análisis comparativo directo y sistemático de los enfoques de Chile y Uruguay, así como una investigación sobre los desafíos específicos de la aplicación normativa que han surgido en ambos contextos, y una exploración de las implicaciones para un marco regulatorio internacional, basándose en las lecciones aprendidas de los casos chileno y uruguayo.

3. Datos y métodos

3.1. Marco de análisis jurídico comparativo

Esta investigación adopta una metodología de análisis comparativo para examinar la efectividad de los diferentes enfoques regulatorios del trabajo mediante plataformas implementados en Chile y Uruguay, centrándose específicamente en su impacto en la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Esta elección se justifica por la naturaleza contrastante de las respuestas regulatorias en ambos países dentro del contexto latinoamericano: una intervención legislativa temprana y específica en Chile, y una inicial construcción jurisprudencial en Uruguay, seguida de una reciente legislación, tal como fuera señalado antecedentemente.

El marco analítico específico para esta comparación se articulará en torno a diversas dimensiones, con el fin de evaluar la efectividad en términos de derechos laborales. En primer lugar, se examinará la cobertura y el alcance de la regulación. En segundo término, se comparará el nivel de protección de los derechos laborales, analizando los derechos sustantivos reconocidos a los trabajadores de plataformas. Por último, se pondrá énfasis en la viabilidad de la aplicación y el cumplimiento de la regulación.

La evaluación de la efectividad se centrará en determinar si los enfoques regulatorios han conducido a una mejora tangible en la protección de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas en cada país. Por lo tanto, se considerará si la regulación proporciona un marco claro y aplicable, si los trabajadores tienen acceso efectivo a los derechos reconocidos y si existen mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento por parte de las plataformas.

3.2. Fuentes de datos para el caso chileno

Para el análisis del caso chileno, esta investigación se valdrá de diferentes fuentes de datos.

Por una parte, se examinará la Ley 21.431, que constituye el principal insumo normativo que regula el trabajo mediante plataformas digitales en Chile. Por otra parte, el estudio se complementará con la revisión de dictámenes jurídicos de la Dirección del Trabajo, que tienen relación con el alcance interpretativo de la referida ley y el contexto del trabajo mediante plataformas. Finalmente, se estudiarán diferentes informes y documentos analíticos incipientes sobre la implementación de la ley que regula el trabajo mediante plataformas, emitidos por organizaciones gubernamentales, instituciones académicas e investigadores.

3.3. Fuentes de datos en el caso uruguayo

En relación al caso uruguayo, primeramente, pasaremos revista a la principal jurisprudencia de los Tribunales de Apelaciones del Trabajo que aborda el problema de la clasificación de estos trabajadores. En segundo lugar, se examinará la Ley 20.396 que reglamenta el trabajo mediante plataformas digitales en Uruguay. Finalmente, se estudiarán los informes analíticos que describen el contexto de reclamos judiciales promovidos por trabajadores de plataformas.

3.4. Estrategias para el análisis y comparación de datos

El análisis de los datos recopilados para ambos casos de Chile y Uruguay, se llevará a cabo mediante un enfoque cualitativo, centrado en la identificación de patrones, la interpretación de significados y la comparación de los marcos regulatorios y sus efectos. Para el análisis de los documentos legislativos y la jurisprudencia, se empleará un análisis de contenido jurídico, examinando detalladamente las definiciones, los derechos, las obligaciones y los mecanismos de aplicación normativa establecidos en cada jurisdicción. Se prestará especial atención a la coherencia interna de las normativas, su claridad y su potencial para abordar las complejidades del trabajo mediante plataformas. Los dictámenes jurídicos de la Dirección del Trabajo en Chile se analizarán para comprender la interpretación administrativa de la Ley 21.431 y su aplicación práctica. En cuanto a los informes y documentos analíticos, se realizará un análisis temático para identificar las principales evaluaciones, los desafíos señalados y las perspectivas de los diferentes actores sobre la implementación y la efectividad de las regulaciones.

La estrategia de comparación entre Chile y Uruguay se centrará en identificar similitudes y diferencias en sus enfoques regulatorios y en los resultados observados en términos de protección de los derechos laborales. Se buscarán contrastes en el proceso

de regulación (legislativo versus judicial inicial), en el alcance y la especificidad de las normativas, y en los mecanismos de aplicación normativos implementados. El análisis comparativo también considerará la evolución regulatoria en Uruguay con la reciente promulgación de la Ley 20.396 y su relación con la jurisprudencia previa. Finalmente, se buscarán lecciones transversales que puedan extraerse de ambos casos para informar el debate sobre la regulación del trabajo mediante plataformas en otros contextos latinoamericanos y a nivel internacional.

4. Hallazgos empíricos del estudio

4.1. El caso de Chile: implementación y cumplimiento de la Ley 21.431

4.1.1. Alcance y disposiciones clave de la ley

La Ley 21.431 modifica el Código del Trabajo chileno e incorpora un nuevo capítulo para regular el trabajo mediante plataformas digitales, dentro de la categoría de los contratos especiales. Esta ley regula las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales, tanto dependientes como independientes, y las empresas de plataformas digitales de servicios que operan en el territorio chileno.

El trámite parlamentario comenzó con la presentación de un proyecto de ley iniciado en moción, cuyo contenido y texto era diferente a la norma finalmente aprobada, aunque compartiendo la esencia de sus objetivos. Así, en relación a ello, la moción presentada plantea que la finalidad regulatoria reposa en el establecimiento de garantías básicas para los trabajadores de plataformas digitales, especialmente en materia de seguridad y bienestar de las personas que trabajan[13].

Asimismo, cabe destacar que luego de la presentación de dicho proyecto de ley, en el año 2020 se instaló una mesa técnica de trabajo, integrada por representantes del Poder Ejecutivo, las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores, académicos, representantes de trabajadores y de las empresas de plataformas digitales y de la OIT. En ese marco, quienes participaron, acordaron que resultaba necesario regular el trabajo mediante plataformas digitales, sobre la base de extender la protección de seguridad social a estos trabajadores, así como brindar tutela en materia de datos personales, asegurar tiempos de descanso, criterios de transparencia y entendimiento de los términos y condiciones, la entrega de información sobre condiciones de retribución, y protección sobre derechos fundamentales. El trabajo de la mesa técnica fue trascendente a efectos de comprender los objetivos finalmente planteados por la ley aprobada, ya que lo que allí se acordó pasó a formar la "columna vertebral" de la discusión normativa, incorporándose en su totalidad a las previsiones de la ley (Arab y Frontaura, 2022, pp. 5-6).

La ley aprobada define a la empresa de plataforma digital de servicios como la organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o tecnológico (ejecutable en aplicaciones móviles o fijas) que permite a los trabajadores de plataformas digitales ejecutar servicios para los usuarios de dicho sistema en un territorio

13 Accesibles en: https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=14038&prmBOLETIN=13496-13.

geográfico específico. Se ejemplifican servicios como el retiro, distribución o reparto de bienes o mercaderías, y el transporte menor de pasajeros. Se excluyen expresamente las plataformas que se limitan a publicar anuncios de prestación de servicios o de venta o arriendo de bienes (Ruay, 2022, p. 133).

Por su parte, el trabajador de plataformas digitales se define como la persona que ejecuta servicios personales, ya sea por cuenta propia o ajena, solicitados por los usuarios de la aplicación administrada o gestionada por la empresa de plataforma digital de servicios. La ley indica que la calidad de dependiente o independiente del trabajador se determinará según los criterios que regula el Código del Trabajo al identificar al contrato de trabajo (prestación personal, remuneración, dependencia y subordinación) (Ruay, 2022, pp. 133-134; Azócar y Leyton, 2022, p. 177).

Por ello es que, por un lado, el trabajador dependiente de plataformas digitales se lo identifica con el sujeto que presta servicios bajo subordinación y dependencia de la empresa de plataforma, rigiéndose por las normas generales del Código del Trabajo, siempre que no sean contradictorias con las disposiciones específicas de la Ley 21.431. Y, por otro lado, el trabajador independiente de plataformas digitales es aquel que presta servicios sin subordinación ni dependencia, donde la empresa de plataforma se limita a coordinar el contacto entre el trabajador y los usuarios (Ruay, 2022, pp. 134-140).

Respecto al alcance de la ley, se establece que esta regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio nacional. Sin embargo, se ha planteado que la ley genera dudas sobre su aplicación a las actividades realizadas mediante plataformas que tienen por objeto el entretenimiento, como la transmisión de juegos *online* o contenido de entretenimiento. Si bien la norma se enfoca principalmente en los servicios de transporte de pasajeros o mercancías, la expresión "u otros" deja abierta la discusión sobre su posible extensión a otros tipos de servicios prestados a través de plataformas digitales (Ruay, 2022, pp. 133-135).

En cuanto a los derechos y obligaciones de las partes, la ley establece un marco regulatorio específico para cada tipo de trabajador. Por una parte, en el caso de los trabajadores dependientes, la ley remite a las normas generales del Código del Trabajo, con algunas previsiones especiales. En particular, el contrato de trabajo debe contener, como mínimo, la naturaleza de los servicios, los términos y condiciones de prestación, el tratamiento de los datos personales del trabajador, el método de cálculo y forma de pago de la remuneración, la designación de un canal oficial para que el trabajador presente objeciones o reclamos, la zona geográfica de prestación de servicios y los criterios de contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios. En materia de jornada laboral, se permite tanto la distribución tradicional como la distribución flexible por parte del trabajador, estableciendo reglas sobre la conexión y desconexión a la plataforma. Se regula también la remuneración, incluyendo un monto mínimo por hora efectivamente trabajada (Ruay, 2022, pp. 134-136; Azócar y Leyton, 2022, pp. 164-173).

Por otra parte, en relación a los trabajadores independientes, estos se rigen por un estatuto especial dentro del Código del Trabajo. La norma también reglamenta particularidades del contrato, ya que este debe constar por escrito y contener estipulaciones similares a las de los trabajadores dependientes en cuanto a la individualización de las partes, términos y condiciones de pago, criterios de coordinación con los usuarios, zona

geográfica de prestación de servicios, protección de datos personales, tiempos máximos de conexión, designación de un domicilio para comunicaciones, canal de reclamos y causales de terminación. Asimismo, se establecen normas sobre el pago de honorarios, la seguridad social, el derecho a la desconexión y la terminación del contrato (Ruay, 2022, pp. 140-145; Azócar y Leyton, 2022, pp. 164-173).

El aspecto novedoso de la regulación se refiere a la introducción de normas comunes a ambos tipos de trabajadores, donde se incluyen el derecho a la información sobre el servicio ofrecido, la protección de los datos personales, el derecho de acceso y portabilidad de los datos, la prohibición de discriminación algorítmica, la capacitación y entrega de elementos de protección personal, el seguro de daños a los bienes del trabajador, y los derechos colectivos (libertad sindical y negociación colectiva) (Ruay, 2022, pp. 147-148; Azócar y Leyton, 2022, p. 173).

Finalmente, la academia ha planteado ciertas objeciones críticas en relación a la inclusión de la figura del trabajador independiente en el Código del Trabajo, en tanto se ha considerado una anomalía y una contradicción con la lógica tradicional de este cuerpo normativo (Ruay, 2022, p. 141). Asimismo, se argumenta que la distinción entre trabajadores dependientes e independientes esconde una diferenciación infundada y una protección laboral disminuida para los trabajadores independientes. En ese sentido, se plantea que la ley crea una tercera vía con una protección atenuada, lo que podría precarizar el mundo del trabajo (Azócar y Leyton, 2022, p. 181). Por ello es que algunos autores critican que la ley haya optado por forzar la "deslaboralización" de las actividades en plataformas al regular de manera similar a trabajadores dependientes e independientes (Pinto, 2025, pp. 2-9).

Una crítica íntimamente relacionada con lo anterior se refiere a que la ley no ha considerado la desigualdad de poder negociador entre las partes, lo que permite que las empresas elijan la forma contractual (dependiente o independiente) y opten por la de menor protección (Azócar y Leyton, 2022, pp. 177-180). Considerando ese aspecto, se ha enfatizado que en la práctica se refleja una tensión entre la supuesta autonomía de los trabajadores de plataformas y el control ejercido por las empresas a través de algoritmos y otros mecanismos (Flacso Chile, 2023, pp. 102-113).

4.1.2. Mecanismos de cumplimiento y desafíos identificados

En relación al control del cumplimiento de la normativa y sus desafíos, existen estudios que han señalado dificultades en la fiscalización y aplicación de la ley, así como problemas de acceso a la justicia para los trabajadores (Flacso Chile, 2023, pp. 110-134; Azócar y Leyton, 2022, pp. 180-190).

En ese sentido, por una parte, algunos autores plantean dudas sobre la aplicación de las normas de fiscalización de la Dirección del Trabajo al contrato de trabajadores independientes. Esta interpretación se ve reforzada por la falta de herramientas específicas en la normativa para que la Dirección del Trabajo fiscalice eficientemente el trabajo mediante plataformas. Asimismo, la ausencia de una obligación expresa de registro contractual para los trabajadores independientes ante este organismo, sumado a la falta de aplicación de modernizaciones normativas a este organismo, agudiza el desafío fiscalizador para las relaciones laborales atípicas en el ámbito digital (Azócar y Leyton, 2022, p. 190).

Sin perjuicio de dicho apunte, cabe destacar que luego de la entrada en vigencia de la ley, la Dirección del Trabajo emitió el dictamen 1831/39[14], cuyo objetivo fue la interpretación de varios aspectos del texto normativo, sirviendo de base para la posterior actuación de inspección llevada a cabo por dicho organismo. En concreto, uno de los aspectos considerados en el dictamen, tiene relación con una interpretación actualizada de los conceptos de subordinación y dependencia, abordando los indicios tradicionales y renovando la mirada acorde con las exigencias planteadas por estas nuevas formas de trabajo (Palomo, 2023, p. 95).

Sin embargo, dicho pronunciamiento ha generado opiniones diferentes, siendo particularmente cuestionada la competencia de la Dirección del Trabajo para pronunciarse sobre los diversos aspectos contenidos en el dictamen. En especial, se ha criticado que el dictamen incorpore criterios diferentes que debilitarían los conceptos de subordinación y dependencia previstos en el Código del Trabajo a efectos de calificar a un vínculo de naturaleza laboral (Parada, 2023, p. 96).

Por otra parte, se destacan restricciones al acceso de los trabajadores independientes al procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales (Azócar y Leyton, 2022, p. 190).

Hacia fines del año 2022, la Dirección del Trabajo implementó el Primer Programa Nacional de Fiscalización de plataformas, con el fin de controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral. En el marco de dicha actividad inspectiva, se constataron una serie de incumplimientos por parte de las plataformas, tales como la ausencia de capacitación de los trabajadores, la falta de información sobre los riesgos del trabajo, la falta de proporción de los elementos de protección, entre otros (Consejo Superior Laboral, 2024, p. 38).

En otro orden de ideas, también se ha destacado que la norma introduce limitaciones a los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas, especialmente la restricción a la negociación colectiva no reglada, que debilita la capacidad de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente (Azócar y Leyton, 2022, p. 188).

En el terreno de los hechos, se han diagnosticado problemas sobre el tiempo de trabajo, tales como jornadas extensas, así como de remuneraciones variables que generan inseguridad para los trabajadores y marcados riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores (Azócar y Leyton, 2022, p. 167; Fairwork, 2024; Flacso Chile, 2023, pp. 114-132).

Al mismo tiempo, algunos autores también han expresado su visión crítica en torno a las deficiencias de la ley en la protección de los trabajadores independientes, especialmente en el ámbito de la seguridad social (Pinto, 2025, pp. 2-16).

Este contexto crítico y de grandes desafíos también ha sido percibido por los propios trabajadores, ya que algunos estudios destacan que estos sienten que la ley no los protege adecuadamente y que existe un desconocimiento generalizado sobre sus derechos (Flacso Chile, 2023, pp. 101-110).

14 Accesible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122851_recurso_pdf.pdf.

En un informe del Consejo Superior Laboral se reconoce los debates y las diferentes opiniones en torno a la eficacia de la ley y su impacto en las relaciones laborales. Allí se señala que el tipo de contratación que predomina en los hechos es el de la independencia, existiendo un déficit de formalidad que la ley 21.431 aun no logra reducir. Este aspecto influye en las dificultades de acceso a la seguridad social de estos trabajadores, así como a la seguridad y salud en el trabajo. Al mismo tiempo, se destaca la falta de información suficiente para verificar el nivel de cumplimiento de la obligación del pago de la remuneración mínima para esta clase de trabajadores que fue consagrada en la ley. En materia de jornada y tiempo de trabajo, este organismo también destaca un aumento de las horas de trabajo en el sector, luego de la entrada en vigencia de la ley (Consejo Superior Laboral, 2024, pp. 16-22).

4.2. El caso de Uruguay: interpretaciones judiciales y el nuevo panorama regulatorio

4.2.1. Tendencias en la clasificación judicial de los trabajadores de plataformas y análisis de las protecciones laborales otorgadas por los tribunales

En el caso uruguayo, la ausencia de una regulación legislativa específica para el trabajo mediante plataformas digitales hasta febrero de 2025 llevó a la justicia del trabajo a desempeñar un papel importante en la calificación jurídica de la relación entre los trabajadores y las empresas de plataformas. En concreto, los reclamos judiciales de trabajadores de plataformas se han concentrado en los sectores del reparto y el trasporte de pasajeros. Entre los años 2015 y 2024, la empresa Uber ha sido la más demandada con un total de 205 reclamos laborales de choferes que han considerado que se tratan de trabajadores dependientes (Observatorio de Relaciones Laborales, 2025, pp. 15-16).

La particularidad de estos juicios laborales es que en la gran mayoría de las situaciones, estos se definen en una segunda instancia ante alguno de los cuatro Tribunales de Apelaciones del Trabajo que existen en Uruguay. Estos tribunales han sostenido una interpretación uniforme, clasificando a los choferes de Uber como trabajadores dependientes y, por ende, sujetos a la protección del derecho laboral[15].

La parte demandada en todos estos casos, Uber, argumentó que la relación con los choferes es de naturaleza comercial o civil, que los choferes actúan como emprendedores autónomos con absoluta independencia para conectarse y decidir qué viajes aceptar o rechazar. También sostuvo que es una empresa de tecnología y no de transporte, limitándose a un servicio de interconexión o intermediación entre usuarios y choferes. Además, invocó la inexistencia de subordinación, la asunción de riesgos por parte del chofer, la falta de prestación personal, la naturaleza no duradera del vínculo, la posibilidad de utilizar aplicaciones competidoras y la no asimilación de las ganancias al concepto de salario.

15 A vía de ejemplo: TAT 1º Turno, Sent. 111/2020, 03.06.2020; TAT 2º Turno, Sent. 151/2022, 17.08.2022; TAT 3º Turno, Sent. 131/2022, 02.06.2022; TAT 4º Turno, Sent. 233/2024, 13.11.2024.

Sin embargo, los Tribunales de Apelaciones del Trabajo calificaron el vínculo como una relación de trabajo dependiente. Para sustentar esta conclusión, los Tribunales recurrieron a los elementos tipificantes de la relación laboral: prestación personal del trabajo, onerosidad o remuneración, ajenidad y subordinación. Adicionalmente, y de manera central, todos los Tribunales convocaron como fuente normativa de importancia a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la OIT. Esta norma permite determinar la existencia de una relación de trabajo principalmente atendiendo a los hechos de la ejecución del trabajo y la remuneración, por encima de las formalidades contractuales.

En cuanto a la subordinación, elemento central del debate en esos casos, los Tribunales enfatizaron en su readecuación a las nuevas realidades laborales. Desestimaron que la libertad de conexión sea determinante, enfocándose en el control ejercido durante la ejecución del servicio. Se constató que Uber ejerce un poder de dirección y control a través de la fijación unilateral de tarifas y condiciones del servicio, la gestión de los viajes, el sistema de calificaciones de usuarios (considerado un control delegado y una forma de poder disciplinario que puede llevar a la desactivación de cuentas), y la imposición de "Guías Comunitarias" con pautas de actuación imperativas. La facultad de Uber para desactivar o restringir el acceso a la aplicación por diversas razones fue equiparada a una suspensión o despido, evidenciando un poder disciplinario propio de un empleador.

Respecto a la integración de los trabajadores en una estructura organizativa ajena, los tribunales determinaron que Uber es una empresa de transporte y que el chofer es un eslabón indispensable en su cadena productiva. Las ganancias de Uber dependen directamente de la realización de los viajes, lo que demuestra que su actividad no se limita a la mera intermediación. La prohibición de entablar un contacto entre el chofer y el usuario fuera de la aplicación, y el manejo exclusivo de la cartera de clientes por parte de Uber, refuerzan la ajenidad y la integración del trabajador en la organización de la plataforma.

Sobre la ajenidad en los riesgos y en los frutos, se estableció que si bien los choferes aportan el vehículo y sus costos, Uber proporciona la herramienta fundamental (la aplicación y la marca), controla el precio del servicio, gestiona los pedidos y los cobros directos a los usuarios. Se argumentó que el chofer no tiene iniciativa empresarial y su supuesta libertad es meramente aparente ya que cede ante el control algorítmico.

Finalmente, se ha interpretado que la posibilidad de trabajar para otras plataformas no anula la existencia de una relación laboral dependiente, dado que la exclusividad no es un elemento esencial en la doctrina laboral uruguaya.

La consistente calificación de laboralidad por parte de los Tribunales ha tenido una implicancia directa en la extensión de las protecciones previstas por el derecho laboral a estos trabajadores. Ello les ha permitido acceder a una serie de beneficios y derechos que previamente les eran negados bajo la apariencia de una relación civil o comercial. La calificación de dependiente otorga a los choferes el derecho a percibir todos los rubros salariales inherentes a una relación de trabajo, incluyendo la licencia anual, salario vacacional, aguinaldo, entre otros. La determinación de que Uber es una empresa de transporte y no meramente una intermediaria tecnológica, como se desprende de las sentencias, es el elemento que habilita la aplicación de toda la normativa laboral sectorial

acordada en el ámbito de los Consejos de Salarios[16]. El reconocimiento de la naturaleza laboral también sienta las bases para la aplicación de otros beneficios (como las primas por presentismo y antigüedad) y derechos laborales fundamentales que no siempre son explicitados en una condena monetaria, pero que se desprenden del estatus de trabajador dependiente, como el derecho a la negociación colectiva y el acceso pleno al sistema de seguridad social.

A pesar de esta clara tendencia jurisprudencial, el modelo de protección basado en la reclamación judicial presenta una serie de desafíos y dificultades.

La principal debilidad radica en la falta de extensión universal de las tutelas para todos los trabajadores de plataformas. En efecto, para obtener la protección garantizada por las normas laborales, cada trabajador se ve obligado a iniciar una reclamación judicial individual y, subsiguientemente, obtener una sentencia favorable. Este proceso tiene una duración en promedio de un año, y a pesar de ser gratuito, existen costos asociados al mismo (principalmente por la necesidad de presentar la reclamación en formato papel y con una copia por cada parte que interviene en el proceso). Al mismo tiempo, existe el riesgo y la incertidumbre de que el trabajador sea desactivado por la plataforma luego de iniciar la reclamación, pudiendo verse privado de su fuente de ingresos económicos (que, en algunos casos, se trata de su única fuente de ingresos). Todo ello puede resultar desalentador para el trabajador, generando una barrera de acceso a la justicia para muchos, especialmente aquellos en situación de mayor vulnerabilidad económica o migratoria.

La necesidad de una sentencia favorable caso a caso, en lugar de una aplicación generalizada de las protecciones previstas en la ley para el trabajador dependiente, implica que la tutela no es automática ni uniforme. Además, pueden verificarse posibles disparidades de protección de un caso judicial a otro. Aunque los tribunales han mostrado una línea interpretativa uniforme en la clasificación del vínculo, las particularidades de la prueba rendida en cada juicio pueden llevar a conclusiones diferentes en cuanto a los beneficios específicos a los que tiene derecho a percibir el trabajador, o la cuantificación de los rubros.

Lo anterior, sumado a la litigiosidad individualizada, puede generar una inseguridad jurídica para el conjunto de los trabajadores de plataformas (OIT, 2022b, p. 28), ya que la efectividad de la protección depende en gran medida de la capacidad individual para litigar y de los elementos probatorios que se logren reunir en cada proceso judicial.

4.2.2. Características clave de la reciente intervención regulatoria

En contraste con el modelo de protección predominantemente judicial que caracterizó el trabajo mediante plataformas hasta la actualidad, Uruguay ha dado un paso hacia una intervención normativa con la promulgación de la Ley 20.396 en febrero de 2025. Esta norma busca establecer un marco legal específico para el trabajo en la economía de plataformas. La ley tiene como objeto establecer niveles mínimos de protección para

16 TAT 1º Turno, Sent. 237/2024, 27.11.2024; TAT 2º Turno, Sent. 151/2022, 17.08.2022; TAT 3º Turno, Sent. 131/2022, 02.06.2022; TAT 4º Turno, Sent. 233/2024, 13.11.2024.

los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras.

Asimismo, introduce definiciones de lo que se entiende por plataforma digital y empresas titulares de plataformas digitales, refiriéndose a programas y procedimientos informáticos que contactan a clientes con trabajadores, facilitando servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros ejecutados en el territorio nacional, y pudiendo participar en la fijación del precio o de los métodos de ejecución del servicio. El ámbito de aplicación abarca a todo trabajador que desarrolle estas tareas, independientemente de la calificación jurídica de la relación (dependiente o independiente).

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

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

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

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

Para el trabajo autónomo, la ley incorpora a estos trabajadores al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, considerando a las empresas titulares de plataformas como patronos a estos efectos. También permite que los trabajadores autónomos opten por el régimen de monotributo, con acceso a todas las prestaciones de seguridad social, sin perjuicio de otras formas tributarias. Un avance interesante es el

reconocimiento del derecho de los trabajadores autónomos a ejercer la libertad sindical y a negociar colectivamente con la empresa de plataforma, pudiendo suscribir acuerdos más favorables que la ley, aplicables a los firmantes o miembros de las asociaciones.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será competente para verificar y controlar el cumplimiento de esta ley y las normas laborales y de seguridad social aplicables, con facultades para practicar inspecciones y sanciones. La ley entró en vigor el día 13 de mayo de 2025 y el Poder Ejecutivo deberá reglamentarla antes del día 12 de junio de 2025.

4.2.3. Impacto potencial y desafíos de la nueva regulación

El impacto potencial y la efectividad de la ley dependerá de diversos factores y enfrentará, ciertamente, varios desafíos en su implementación.

En virtud de que la ley permite dos formas de contratación de trabajadores de plataformas (tanto de manera dependiente como independiente), desde una perspectiva de protección laboral, el potencial que la misma puede ofrecer para la formalización de las relaciones de trabajo en el sector (en el sentido dictaminado por la jurisprudencia), es relativamente menor. Ello porque al no existir ninguna imposición normativa, ni criterios para dilucidar de manera adecuada la calificación del vínculo entre trabajadores y plataformas, es altamente probable que las empresas no modifiquen su modelo de contratación, y que la forma de trabajo independiente siga prevaleciendo en la vía de los hechos. Ello es uno de los inconvenientes que presentan los modelos de regulación como los casos de Chile y Uruguay, donde se limitan a garantizar niveles mínimos de protección para todos los trabajadores, sin importar el tipo de vínculo laboral que entablen con las empresas. Por ende, la determinación final de la naturaleza del vínculo seguirá siendo un punto de potencial conflicto.

Por otro lado, la regulación en materia de transparencia algorítmica y sobre los sistemas de monitoreo, podría mitigar la opacidad que los choferes y repartidores experimentan a diario, donde la manipulación algorítmica y la discriminación son sospechas recurrentes.

Además, en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo, parece claro que la obligatoriedad de ofrecer capacitaciones podría mejorar las condiciones laborales, reduciendo los riesgos en el desempeño del trabajo.

En otro orden, el hecho de que los trabajadores autónomos tengan el derecho de ejercer la libertad sindical y la negociación colectiva, es un elemento que adquiere un potencial relevante, ya que, dependiendo del desarrollo reglamentario de la ley, podría subsanar la debilidad en términos de organización colectiva en el sector y la imposibilidad de negociar colectivamente en la vía de los hechos.

No obstante, la implementación de la Ley 20.396 no estará exenta de desafíos.

En primer lugar, como se dijo, en la práctica se podría verificar una prevalencia del modelo autónomo, con el riesgo de una deslaboralización progresiva, como se ha observado en otros contextos.

En segundo lugar, un desafío importante será la efectividad del cumplimiento normativo. Si bien la ley otorga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, competencias para verificar y

controlar el cumplimiento, sin embargo, la experiencia chilena muestra que la fiscalización es compleja debido a la naturaleza dispersa del trabajo mediante plataformas y la necesidad de herramientas de fiscalización adaptadas a los entornos digitales.

Otro desafío radicará en la superación de las barreras de acceso a la justicia y la inseguridad jurídica que caracterizaban el modelo puramente judicial. Si bien la nueva ley establece derechos mínimos para los trabajadores, la falta de una tutela universal y la necesidad de que cada trabajador reclame individualmente para hacer valer sus derechos plenos seguirá siendo un obstáculo para aquellos con menos recursos o conocimientos.

Finalmente, aunque la ley prohíbe cláusulas abusivas y establece la competencia de los tribunales uruguayos para resolver las controversias entre trabajadores y plataformas, la práctica podría generar nuevas formas de elusión o resistencia por parte de las plataformas.

4.3. Panorama comparativo de los hallazgos

El análisis de los enfoques regulatorios y judiciales del trabajo mediante plataformas en Chile y Uruguay revela un panorama de respuestas divergentes, cada una con sus propias fortalezas y desafíos en la búsqueda de la protección de los derechos laborales.

En lo que respecta a la clasificación de los trabajadores y el alcance de la regulación, Chile, con su normativa ha introducido un marco que distingue formalmente entre trabajadores de plataforma dependientes e independientes, buscando regular a ambos en el seno del Código del Trabajo. La ley define a la empresa de plataforma digital de servicios y al trabajador de plataformas digitales, ejemplificando su aplicación en servicios de reparto y transporte, aunque su redacción deja abierta la discusión sobre actividades como el entretenimiento. Sin embargo, esta dualidad ha generado críticas desde la academia, quienes argumentan que la ley podría fomentar una deslaboralización y precarización, al introducir una protección atenuada. En Uruguay, la jurisprudencia previa a la ley ya había establecido una tendencia unánime a clasificar a los choferes de Uber como dependientes, analizando diferentes indicios de laboralidad y la Recomendación 198 de la OIT. La nueva ley, aunque también define y aplica a ambos tipos de trabajadores de plataformas (dependientes y autónomos), no impone criterios claros para la calificación del vínculo, lo que podría perpetuar la prevalencia del modelo autónomo y limitar la extensión de la protección integral de un trabajador dependiente.

En términos del nivel de protección de los derechos laborales, Chile ha incorporado en su ley derechos específicos para ambos tipos de trabajadores, así como normas comunes sobre información, protección de datos, no discriminación algorítmica, capacitación y derechos colectivos. Sin embargo, la academia critica que, a pesar de estas disposiciones, los trabajadores independientes carecen de una protección robusta en áreas como la seguridad social. El Consejo Superior Laboral ha reportado que, a un año de la vigencia de la Ley 21.431, persisten jornadas laborales extensas, remuneraciones variables que generan incertidumbre y riesgos para la salud y seguridad y un desconocimiento generalizado de los derechos por parte de los trabajadores. En Uruguay, las sentencias judiciales, al declarar la laboralidad, extienden a los choferes derechos como la licencia anual, salario vacacional, aguinaldo, primas por presentismo y por antigüedad. Además, se han dictado condenas a futuro, asegurando la continuidad de estos beneficios mientras

perdure la relación laboral. La reciente Ley 20.396 busca consagrar derechos mínimos para todos los trabajadores de plataformas, incluyendo su acceso a beneficios de la seguridad social y el reconocimiento explícito de la libertad sindical y negociación colectiva para los autónomos. No obstante, a diferencia de las tutelas plenas que la jurisprudencia había otorgado al calificar la laboralidad, esta ley no equipara completamente sus derechos a los de un trabajador dependiente tradicional. En cambio, sí introduce derechos específicos novedosos para esta clase de trabajadores que la normativa laboral general no había previsto, como la transparencia algorítmica, el derecho a explicación sobre decisiones automatizadas y la competencia de la justicia laboral para resolver controversias entre trabajadores y plataformas.

Respecto a la viabilidad de la aplicación y cumplimiento, ambos modelos enfrentan desafíos. En Chile, la fiscalización de la Dirección del Trabajo se dificulta por la falta de herramientas específicas para el trabajo mediante plataformas y la ausencia de un registro obligatorio de contratos para independientes. Aunque se ha emitido un dictamen para interpretar el elemento de la subordinación y se han realizado programas de fiscalización que detectaron incumplimientos, la efectividad es limitada. En Uruguay, el modelo judicial, si bien ha sido consistente en su interpretación, genera una falta de extensión universal de las tutelas, ya que la protección se obtiene caso a caso tras un proceso judicial que debe iniciarse individualmente, pudiendo ser costoso. Esto crea una barrera de acceso a la justicia y puede dar lugar a disparidades en la protección debido a la variabilidad de la prueba en cada proceso, generando inseguridad jurídica. La nueva Ley 20.396, al asignar competencias al Ministerio de Trabajo para verificar el cumplimiento, busca centralizar y hacer más sistemática la fiscalización. Sin embargo, la experiencia chilena sugiere que la adaptación de las herramientas de fiscalización al entorno digital es un aspecto relevante para que la fiscalización sea efectiva. La ley, al prohibir cláusulas abusivas y garantizar la competencia de tribunales uruguayos, intenta mejorar el acceso a la justicia, pero el desafío será evitar nuevas formas de elusión o resistencia por parte de las plataformas.

En síntesis, mientras Chile ha optado por un marco legislativo que define categorías y derechos, pero con críticas sobre su implementación y el alcance de la protección a los independientes que puede resultar insuficiente, Uruguay ha validado la laboralidad vía judicial, extendiendo protecciones plenas caso a caso. La reciente intervención legislativa uruguaya, aunque introduce derechos específicos novedosos, parece consagrar un piso mínimo que, en ciertos aspectos, podría ser menos abarcador que las tutelas individuales logradas judicialmente, lo que plantea interrogantes sobre la uniformidad y el alcance de la protección en el futuro.

5. Conclusiones

5.1. Resumen de hallazgos clave, evaluación comparativa y lecciones para la regulación del trabajo mediante plataformas en América Latina

Como fuera propuesto inicialmente, este estudio ha profundizado en los enfoques regulatorios y judiciales del trabajo mediante plataformas digitales en dos países, Chile y Uruguay, revelando un panorama de hallazgos y respuestas diversos con implicaciones para la protección de los derechos laborales en la región.

En relación con la pregunta sobre la extensión de los logros regulatorios de Chile y los desafíos de su implementación, la Ley 21.431 fue un esfuerzo legislativo pionero al intentar formalizar el trabajo mediante plataformas y establecer un marco dual para trabajadores dependientes e independientes dentro del Código del Trabajo. Si bien sus objetivos iniciales abarcaban la formalización, la seguridad social, la protección de datos y derechos fundamentales, su efectividad se ha visto comprometida por desafíos de cumplimiento normativo y persistentes críticas. La dualidad de clasificación legal, particularmente la figura del trabajador independiente, ha sido señalada como un potencial factor de deslaboralización que precariza el trabajo y no aborda la desigualdad del poder negociador. Varios estudios indican que, a pesar de la ley, persisten principalmente jornadas laborales extensas, remuneraciones variables que generan incertidumbre y riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores. La Dirección del Trabajo ha detectado incumplimientos en capacitación, información sobre riesgos y provisión de elementos de protección personal, lo que subraya las dificultades de aplicación de la ley en este sector de la economía digital.

Respondiendo la pregunta sobre cómo el enfoque judicial uruguayo moldeó las protecciones laborales y qué cambios introduce la reciente intervención regulatoria, se concluye que el modelo uruguayo, previo a la Ley 20.396, se caracterizó por una jurisprudencia laboral sólida y uniforme. Los cuatro Tribunales de Apelaciones del Trabajo que revisan y, en su caso, corrigen las sentencias dictadas en primera instancia en todo el país, clasificaron consistentemente a los choferes de Uber como trabajadores dependientes, extendiéndoles todos los beneficios laborales inherentes a una relación de trabajo dependiente. Esta protección judicial se basó en el principio de primacía de la realidad y en lo que dispone la Recomendación 198 de la OIT, reinterpretando los indicios de laboralidad (subordinación, ajenidad, prestación personal, onerosidad y continuidad) para adaptarlos al control algorítmico y la integración en la estructura organizativa de la plataforma. Sin embargo, la efectividad de este modelo judicial ha sido limitada, ya que requiere que cada trabajador inicie una reclamación individual, lo que ha generado barreras de acceso a la justicia y potenciales disparidades en la protección, así como inseguridad jurídica. La reciente ley introduce un marco que busca establecer niveles mínimos de protección para todos los trabajadores de plataformas, sean dependientes o autónomos. Si bien la norma consagra derechos novedosos como la transparencia algorítmica y el derecho a explicación de decisiones automatizadas, y también reconoce el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva para los autónomos, es importante destacar que, a diferencia de las tutelas plenas que la jurisprudencia había otorgado, la ley parece consagrar un piso mínimo de derechos que podría ser menos abarcador que los derechos integrales de un trabajador dependiente.

Finalmente, al considerar las lecciones extraídas de estas experiencias para mejorar la regulación del trabajo mediante plataformas en América Latina (y potencialmente más allá de la región), el análisis comparativo ratifica que la efectividad de la regulación no reside únicamente en la promulgación de una ley, sino en su capacidad para adaptarse a la dinámica del trabajo mediante plataformas y garantizar una protección laboral efectiva y generalizada. La experiencia chilena demuestra que un modelo dual legislado, si bien es proactivo, puede generar precarización si no mitiga la desigualdad de poder y la informalidad inherente al sector, resultando una protección limitada en la práctica. Por su parte, el modelo uruguayo, a través de la vía judicial, logró una protección integral

en los casos litigados, pero su dependencia de la judicialización individualizada, reveló limitaciones respecto de la universalidad y uniformidad de la tutela. La subsiguiente ley uruguaya, al introducir derechos específicos y un piso mínimo de protección, intenta abordar estas deficiencias, aunque plantea interrogantes sobre el alcance de la protección, si se la compara con las sentencias judiciales. Estas realidades sugieren que las discusiones sobre la regulación del trabajo mediante plataformas a nivel regional y global, deben considerar cuidadosamente las implicaciones de los modelos de clasificación (ya sean binarios o intermedios), la necesidad de mecanismos de cumplimiento normativo robustos y adaptados al entorno digital, y la importancia de reducir las barreras de acceso a la justicia para los trabajadores. Los resultados de ambos países evidencian una tensión entre la necesidad de protección social y las características dinámicas de la economía de plataformas, un dilema que se encuentra presente en diversas jurisdicciones a nivel universal.

5.2. Implicaciones para un marco regulatorio internacional, recomendaciones de política y líneas de investigación futuras

Los hallazgos derivados del análisis comparativo entre Chile y Uruguay ofrecen valiosas implicaciones para el diseño y fortalecimiento de un marco regulatorio internacional del trabajo mediante plataformas, en el que la OIT debería asumir un rol central. Las experiencias nacionales demuestran que, a pesar de los esfuerzos legislativos o judiciales, persisten desafíos en la garantía plena del trabajo decente. La persistencia de la informalidad y la desigualdad de poder, sumada a la naturaleza transnacional de las plataformas, subraya la necesidad de soluciones internacionales que establezcan un piso mínimo de protecciones, evitando una carrera a la baja regulatoria. La OIT, que ya ha iniciado un proceso de doble discusión sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, puede y debe liderar la creación de estándares internacionales que orienten a los Estados miembros. La diversidad de enfoques nacionales examinados en este estudio, desde la regulación legislativa chilena hasta la evolución judicial y legislativa uruguaya, proporciona un rico acervo de experiencias para informar el desarrollo de futuras normas de alcance internacional. Es relevante que un marco global, no solo aborde la clasificación de los trabajadores, sino también una red de contención mínima de derechos y tutelas para todas las formas de trabajo, que incluya la transparencia algorítmica, la protección de datos personales, derechos vinculados al tiempo de trabajo y a los descansos, la remuneración, la seguridad y salud laboral, la libertad sindical, la negociación colectiva y el conflicto colectivo y sus medios de prevención y solución, y mecanismos que aseguren la viabilidad del cumplimiento normativo (Rosenbaum Carli, 2024).

En este contexto, se desprenden las siguientes recomendaciones de políticas orientadas a mejorar la regulación del trabajo mediante plataformas en América Latina y más allá. En primer lugar, es fundamental fortalecer la capacidad de las autoridades laborales. Esto implica dotar a las Inspecciones del Trabajo de herramientas y recursos adaptados a la naturaleza digital del trabajo mediante plataformas, incluyendo el acceso a datos de las plataformas y la formación especializada de los inspectores. La experiencia chilena con su programa de fiscalización ha identificado incumplimientos significativos, lo que sugiere la necesidad de un monitoreo periódico y sanciones efectivas. En segundo lugar, se recomienda promover la formalización de las actividades desarrolladas en la economía digital, velando por el acceso y la cobertura de la seguridad social de manera universal.

En tercer lugar, es crucial garantizar una red de contención mínima de derechos y tutelas para todas las formas de trabajo, especialmente en materia de transparencia algorítmica. Las leyes deben ir más allá de la mera enunciación, estableciendo mecanismos claros y accesibles para que los trabajadores comprendan cómo los algoritmos afectan sus condiciones de trabajo (asignación, remuneración, evaluación y sanciones), y para que puedan impugnar decisiones automatizadas injustas. En cuarto lugar, se debe reforzar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva para todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación formal. Las regulaciones deben asegurar que las organizaciones de trabajadores puedan constituirse, ser reconocidas y negociar colectivamente de manera efectiva, sin restricciones que limiten su poder de negociación o expongan a sus dirigentes y adherentes a represalias. Esto implica la necesidad de reconocer figuras sindicales adaptadas a las características de este tipo de empleo, así como de establecer marcos para la negociación colectiva que sean vinculantes para las plataformas. Finalmente, se recomienda la institucionalización de espacios de diálogo social tripartitos y permanentes entre gobiernos, empresas y organizaciones de trabajadores. Estas mesas de trabajo son esenciales para identificar problemas de implementación, adaptar la regulación a la rápida evolución tecnológica y a los nuevos modelos de negocio y de trabajo, y construir consensos sobre cómo equilibrar la flexibilidad del sector con la garantía de trabajo decente y la protección de los derechos laborales.

Para futuras líneas de investigación, sería valioso ahondar mayores evaluaciones de impacto a largo plazo de las leyes, como es el caso de la Ley 20.396 en Uruguay, una vez consolidada su implementación y reglamentación, con el fin de determinar si logra superar las barreras de acceso a la justicia y la informalidad de manera más efectiva que el modelo judicial previo o la ley chilena. Asimismo, se debería investigar el rol de la tecnología en el cumplimiento normativo, explorando el desarrollo y la aplicación de herramientas tecnológicas que puedan facilitar la fiscalización y el cumplimiento de las regulaciones laborales en entornos digitales. También sería importante realizar un análisis de la proyección colectiva en la práctica, explorando las estrategias de organización de los trabajadores de plataformas en diferentes contextos y la efectividad de los modelos de negociación colectiva específicos para este sector. Finalmente, se sugiere analizar de manera comparativa la implementación y los efectos de las leyes que introdujeron una "presunción de laboralidad", como las de España o California (previa a la "*Proposition 22*"), para extraer enseñanzas sobre su aplicabilidad y efectividad en América Latina, contrastándolas con los modelos duales o de derechos mínimos. Estas áreas de estudio permitirán una comprensión más matizada de los desafíos y oportunidades, contribuyendo a la formulación de políticas públicas con mayor efectividad en la economía de plataformas a nivel regional y global.

Agradecimientos

Este trabajo no habría sido posible sin la invaluable contribución de información y perspectivas sumamente valiosas, generosamente compartidas por destacados docentes e investigadores chilenos. Extendemos nuestro sincero agradecimiento a Francisco Tapia, Rodrigo Palomo, Rodrigo Azócar y Jorge Leyton, cuya experticia y profundos análisis del

derecho laboral y la regulación del trabajo mediante plataformas en Chile han enriquecido sustancialmente esta investigación. También es destacable el aporte recibido en Uruguay, principalmente de académicos como Juan Raso Delgue y Jorge Rosenbaum Rimolo. Su disposición a compartir sus conocimientos y el rigor de sus trabajos previos, han sido pilares fundamentales para el desarrollo de este estudio.

Referencias bibliográficas

Aloisi, A. (2016). Commoditized workers: case study research on Labour Law issues arising from a set of 'on-demand/gig economy' platforms. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, *37*(3), 653-690. https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485

Arab, F. y Frontaura, M. (2022). Descripción y análisis de la Ley 21.431, que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. *Revista de Derecho Aplicado LLM UC*, (9). https://doi.org/10.7764/rda.0.9.51169

Bedoya-Dorado, C. y Pelaéz-Leon, J. (2021). Los trabajos en la Gig Economy: una mirada desde la precarizacion laboral. *Lumen Gentium*, *5*(1), 84–99. https://doi.org/10.52525/lg.v5n1a6

Beltrán, I. (2018). Economía de las plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo. *Ponencia XXIX Jornades Catalanes de Dret Social (marzo'18)*. https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2023/07/Ignasi-Beltran_Economia-plataformas-y-contrato-de-trabajo.pdf

Boza, G. and Briones, J. (2022). Precariedad laboral en el trabajo prestado mediante plataformas digitales en el Perú. *Revista Jurídica del Trabajo*, *3*(9), 138-175. http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/147

CEPAL-OIT (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*. OIT. https://repositorio.cepal.org/entities/publication/59cb6678-bee3-4448-a45a-0487732f759d

Contreras, P. (2022). La protección de datos personales de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios y la regulación de la gestión algorítmica del trabajo bajo la Ley Nº 21.431. En R. Palomo (Ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile* (157-174). Tirant Lo Blanch.

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

De León, L. y Pizzo, N. (2022). *Trabajo a través de plataformas digitales*. FCU.

De Stefano, V. (2016). *The rise of the 'just in time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig economy'*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

Dubal, V. (2017). Winning the Battle, Losing the War?: Assessing the Impact of Misclassification Litigation on Workers in the Gig Economy. *Wisconsin Law Review,* (4), 739-802. https://repository.uclawsf.edu/faculty_scholarship/1598

Fairwork (2024). *Fairwork Chile Ratings 2024: Labour Standards in the Platform Economy*. https://fair.work/en/fw/publications/labour-standards-in-the-platform-economy/

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

Gauthier, G. (2024). *Plataformas digitales, relaciones laborales y diálogo social, El tripartismo, la OIT y Panamá*. Universidad de Panamá.

Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45614

Jofré, M. S. (2022). Seguridad laboral en el trabajo vía plataformas digitales: la nueva regulación legal en Chile y sus desafíos. En R. Palomo (Ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile* (107-120). Tirant Lo Blanch.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Consejo Superior Laboral (2024). *Evaluación implementación de la Ley 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Informe_Implementacion_Ley21.431_CSL2024.pdf

OIT (2018a). *Ensuring decent working time for the future*. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf

OIT (2018b). *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf.

OIT (2019a). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

OIT (2019b). *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

OIT (2022a). *Consejo de Administración. 346ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022. GB.346/INS/PV*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_863774.pdf#page=27

OIT (2022b). *Decent work in the platform economy.* ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_855048.pdf

OIT (2023a). *A normative gap analysis on decent work in the platform economy.* OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_869166.pdf

OIT (2023b). *Consejo de Administración. 347ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023.* https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB347/ins/WCMS_873030/lang--es/index.htm

OIT (2024). *Realizing decent work in the platform economy. ILC.113/Report V(1)*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-EN.pdf

OIT (2025a). *Panorama Laboral 2024 América Latina y el Caribe*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024.pdf

OIT (2025b). *Realizing decent work in the platform economy.* ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/ILC113-V%282%29-%5BWORKQ-241129-001%5D-Web-EN.pdf

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

Palomo, R. y Villavicencio, D. (2022). La organización y la negociación colectiva de los trabajadores vía plataformas digitales en Chile. En R. Palomo (Ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile* (213-232). Valencia: Tirant Lo Blanch.

Palomo, R. (2023). Discusión sobre pronunciamiento de la Dirección del Trabajo respecto al sentido y el alcance de la Ley N° 21.431, sobre trabajadores de plataformas digitales. Octubre 2022. *Cuadernos de Última Jurisprudencia Laboral*, (8). Pontificia Universidad Católica de Chile.

Parada, C. L. (2023). Discusión sobre pronunciamiento de la Dirección del Trabajo respecto al sentido y el alcance de la Ley N° 21.431, sobre trabajadores de plataformas digitales. Octubre 2022. *Cuadernos de Última Jurisprudencia Laboral*, (8). Pontificia Universidad Católica de Chile.

Pinto, Y. (2025). La Ley N° 21.431 y el reconocimiento de los trabajadores económicamente dependientes en el derecho chileno. Los déficits en su protección. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, *16*(1), 1-31. https://doi.org/10.7770/rchdcp-v16n1-art422

Pontificia Universidad Católica de Chile (2023). *Evaluación de implementación y resultados de la Ley N°21.431, de trabajadores de plataformas digitales, en Uber y Uber Eats*. https://politicaspublicas.uc.cl/publicacion/evaluacion-de-implementacion-y-resultados-de-la-ley-n21-431-de-trabajadores-de-plataformas-digitales-en-uber-y-uber-eats/#:~:text=Descargar%20documento,file_download

Raso, J. (2023). *La contratación atípica del trabajo*. FCU.

Rodríguez Fernández, M. L. (2018a). *Anatomía del trabajo en la Platform Economy*. AADTSS. https://www.aadtyss.org.ar/docs/ANATOMIA_DEL_TRABAJO_EN_LA_PLATFORM_ECONOMY_MLRF.pdf

Rodríguez Fernández, M. L. (2018b). Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales. En M. L. Rodríguez Fernández (Dir.), *Plataformas digitales y mercado de trabajo*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Rojo, E. (29 de diciembre, 2019). La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia. Lo que se quiere contar, y lo que se debe explicar. A propósito de la Ley de 24 de diciembre de 2019 de orientación de las movilidades. *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/la-regulacion-contractual-de-los.html

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

Rosenbaum Carli, F. (2021b). Match Point: Uruguayan Labor Appeal Court Establishes that Uber Drivers Are Dependent Workers. *International Labor Rights Case Law*, *7*(2), 235-240. https://doi.org/10.1163/24056901-07020018

Rosenbaum Carli, F. (2022). La economía de plataformas: un modelo de negocio precario para el mercado laboral. En Á. Sánchez Bravo (Dir.) *Laborum Et Scienciae. Libro homenaje al Prof. Dr. Juan Raso Delgue* (197-217). Editorial Alma Mater. https://hdl.handle.net/11441/140722

Rosenbaum Carli, F. (2024). El camino hacia la regulación internacional del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa. *Labor*, (1), 1-33. https://doi.org/10.15304/labor.id9670

Ruay, F. (2022). Trabajadores mediante plataformas en Chile. Comentarios a propósito de su regulación legislativa. *Revista Jurídica del Trabajo*, *3*(7), 125–161. Disponible en: http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/125

Sánchez-Urán Azaña, M. (2018). *Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo*. Wolters Kluwer.

Sande, B. (2019). Plataformas y Relación de Trabajo. Análisis desde la perspectiva del Derecho del Trabajo Uruguayo. *XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. FCU.

Sierra, A. (2022). Sobre la distinción del trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente. Análisis crítico de la Ley Nº 21.413. En R. Palomo (Ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile* (41-62). Tirant Lo Blanch.

Vallas, S. y Schor, J. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, *46*(1), 273–294. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857

Woodcock, J. and Graham, M. (2020). *The gig economy. A critical introduction*. Polity Press.

Contribución de los autores (Taxonomía CRediT): el único autor fue responsable de la: El único autor fue responsable de la: 1. Conceptualización, 2. Curación de datos, 3. Análisis formal, 4. Adquisición de fondos, 5. Investigación, 6. Metodología, 7. Administración de proyecto, 8. Recursos, 9. Software, 10. Supervisión, 11. Validación, 12. Visualización, 13. Redacción - borrador original, 14. Redacción - revisión y edición.

Disponibilidad de datos: El conjunto de datos que apoya los resultados de este estudio no se encuentra disponible.

Editor responsable Miguel Casanova: mjcasanova@um.edu.uy