Trabajadores de plataformas y seguridad social: Evolución reciente en las Américas

25 de agosto de 2023

Un porcentaje considerable de los trabajadores de las Américas trabaja en la economía de plataformas, ya sea esta su fuente de ingresos principal o complementaria. En el presente artículo se exponen las reformas y la evolución en la región, que ya ha afectado, o puede afectar, a la situación laboral y a la protección social de los trabajadores de plataformas.

El fácil acceso y la flexibilidad de las plataformas (Datta y otros, 2023) representan una alternativa a las formas tradicionales de empleo, pero también abren la puerta a condiciones de trabajo irregulares y precarias, como la falta de seguridad social. En varios países se han emprendido recientemente iniciativas dirigidas a solucionar las lagunas normativas, que prometen mejorar la protección de los trabajadores de plataformas y hacer efectivo su

derecho fundamental a la seguridad social.

Las plataformas de trabajo digitales, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (OIT, 2021), pueden subdividirse en plataformas de trabajo en línea y plataformas de trabajo localizado, o in situ. Ambas categorías abarcan una gran variedad de actividades. La relación triangular entre trabajador, cliente y plataforma (como intermediario), inherente al trabajo en plataformas, representa un desafío para la legislación laboral y de seguridad social actual, y obliga a replantear los derechos y las obligaciones tanto de las plataformas como de los trabajadores. Una consecuencia de ello es la clasificación habitual de los trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta propia, lo que les deja sin acceso a la protección laboral y a las prestaciones de seguridad social, o con un acceso limitado (OCDE/OIT/Unión Europea, 2023). La heterogeneidad del sector aumenta la complejidad de los procedimientos legislativos dirigidos a regularlo. Sin embargo, el crecimiento acelerado de la economía de plataformas y la confusión que provoca en las relaciones de trabajo tradicionales ponen de manifiesto la necesidad de que los países adapten y actualicen sus marcos legales (ibid.).

***Cuadro1**. Clasificación laboral de los trabajadores de plataformas por país y por posible cambio de situación*

	Clasificación	
	Situación actual	**Tras los últimos cambios**
Argentina	Por cuenta propia	Con la reforma actual, los trabajadores de plataformas se incluirían en una categoría fuera del empleo tradicional
Brasil	Por cuenta propia	La situación laboral se está examinando en el marco del Grupo de Trabajo Tripartito
Canadá	Por cuenta propia	Las reformas mantienen la clasificación de los trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta propia
Chile	Empleado y por cuenta propia	La reforma proporciona directrices para la clasificación de los trabajadores como empleados o por cuenta propia
Colombia	Por cuenta propia	La situación laboral se está examinando

	Clasificación	
	Situación actual	**Tras los últimos cambios**
Costa Rica	Por cuenta propia	La propuesta actual mantiene la clasificación como trabajadores por cuenta propia
Ecuador	Por cuenta propia	La propuesta actual reconocería a los trabajadores de plataformas como dependientes
Estados Unidos	Por cuenta propia	El diálogo pretende establecer un nuevo marco para la clasificación laboral de los trabajadores
México	Por cuenta propia	La situación laboral se está examinando
Perú	Por cuenta propia	Las propuestas actuales facilitarían directrices para la clasificación de los trabajadores como empleados o por cuenta propia
Uruguay	Por cuenta propia	Las propuestas actuales dejarían la clasificación laboral de los trabajadores en manos de las plataformas

Fuente: Análisis del autor de los datos de la AISS sobre los trabajadores de plataformas.

***Cuadro 2**. Aspectos principales de la protección de los trabajadores de plataformas abordados por la legislación*

	Protección laboral					**Cobertura d**	
	Condiciones de trabajo				**Transparencia de los datos**	**Marco legal**	
	Remuneración adecuada	**Tiempo de trabajo**	**Seguridad y salud en el trabajo**	**Protección del empleo**		**Adaptación de políticas**	
Argentina	O	O	O	O	O	S	0

	Protección laboral					Cobertura d	
	Condiciones de trabajo				Transparencia de los datos	Marco legal	
	Remuneración adecuada	Tiempo de trabajo	Seguridad y salud en el trabajo	Protección del empleo		Adaptación de políticas	
Brasil	D	-	D	-	-	-	
Canadá	R	-	D	R	R	D	
Chile	R	R	R	R	R	R	
Colombia	D	D	D	D	D	-	
Costa Rica	O	-	O	-	O	O	
Ecuador	O	O	O	O	O	-	
Estados Unidos	R	R	R	-	R	-	
México	D	-	-	-	D	D	
Perú	O	O	O	O	O	O	
Uruguay	O	O	O	O	O	S	O

*Fuente: Análisis del autor de los datos de la AISS sobre los trabajadores de plataformas. Nota: La protección s se incluye en los cambios analizados. **R** representa las reformas realizadas, **O**, las reformas en curso, **D**, los c adaptados. El guion indica que esa dimensión no se incluye en las medidas o debates actuales. Véase AISS (conceptos y el marco.*

Siguiendo el marco planteado por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS, 2023) sobre los avances en el plano internacional para la protección de los trabajadores de plataformas (https://ww1.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments), en el presente artículo se expone la evolución reciente en las Américas. Se exploran las reformas realizadas, los procesos de reforma en curso con propuestas legislativas presentadas a las autoridades pertinentes, y diálogos activos que revelan la intención de regular el sector. Además, se examinan los casos en que los

sistemas actuales de seguridad social cubren de manera explícita a los trabajadores de plataformas. Habida cuenta del rápido crecimiento de la economía de plataformas, se ha procurado señalar la evolución de los avances legislativos en la medida de lo posible.

Reformas realizadas

Chile modifica el Código del Trabajo

En marzo de 2022, el Congreso de Chile aprobó la Ley núm. 21.431a, con la que se incorpora un Capítulo X denominado “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios” al título relativo a los contratos especiales del Código del Trabajo. Con el cambio, los trabajadores que prestan servicios a pedido *in situ* quedan clasificados **como trabajadores dependientes o independientes**, según los criterios estipulados por el artículo 7 de dicho código. También se presentan los deberes y las obligaciones contractuales de las plataformas para ambas categorías de trabajadores.

La Ley establece que los contratos **deben incluir el método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago**. La remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a un 120 por ciento del salario mínimo mensual proporcional (100 por cien por el trabajo efectivamente realizado y 20 por ciento por el tiempo de espera). Las horas de trabajo pasivo no se remuneran. Al considerar el **tiempo de trabajo como una combinación de trabajo efectivamente realizado y trabajo pasivo**, se fijan unos **límites para los trabajadores dependientes** (según el Código del Trabajo), mientras que se sigue protegiendo la libertad de elegir las horas de trabajo. Para los trabajadores independientes, la ley establece un **tiempo de desconexión mínimo de 12 horas seguidas en un periodo de 24 horas**. Además, las plataformas deben proporcionar **formación sobre seguridad y salud**, equipo de protección para bicicletas y motocicletas, y un seguro de daños para el material de trabajo. Por último, los trabajadores independientes que trabajen para una plataforma durante seis meses o más tienen derecho a un **aviso de terminación de contrato con al menos 30 días de antelación**, y deberán poder acceder a sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común.

La Ley establece que los trabajadores dependientes deben contar con un **seguro de accidentes de trabajo**, mientras que la cobertura de los trabajadores independientes es voluntaria. También amplía el derecho a las prestaciones de seguridad social a los trabajadores independientes en virtud del Decreto Ley núm. 3 500. Por otro lado, **alivia las obligaciones administrativas y tributarias** de los trabajadores independientes al obligar a las plataformas a verificar la documentación, **recaudar los impuestos aplicables** y poner los datos a disposición de los órganos de regulación para hacer un seguimiento adecuado. Según la reforma, las organizaciones administrativas encargadas del seguro de accidentes de trabajo deben realizar **actividades de concienciación e información** para informar a

las plataformas sobre sus obligaciones en materia de seguridad y salud, intercambiar información relativa a las prestaciones de los trabajadores independientes, y fomentar y supervisar la participación de los trabajadores en cursos sobre prevención de accidentes.

Legislación a nivel estatal y municipal en los Estados Unidos

Debido a la estructura federal de los Estados Unidos, los derechos y las necesidades de los trabajadores de plataformas se abordan desde enfoques distintos a nivel estatal y municipal.

En marzo de 2022, la Ley núm. 2076 de la Cámara del estado de Washington estableció nuevos derechos para los **trabajadores de plataformas que prestan servicios de pasajeros** por medio de empresas de red de transporte (*Transportation Network Companies* – TNC). La Ley mantiene la clasificación de la **situación laboral de los conductores como trabajadores por cuenta propia**, al tiempo que fija **tarifas mínimas por milla y por minuto**, les concede el **derecho a una licencia de enfermedad remunerada** (una hora de licencia remunerada por cada 40 horas trabajadas, calculadas en base a la tarifa horaria media), y limita el **tiempo de trabajo a 14 horas consecutivas en un periodo de 24 horas**. Además, amplía las definiciones de empleador y trabajador para incluir a las TNC y a los conductores en las **normas relativas a la indemnización de trabajadores**, mediante la cual los reguladores evaluarán las primas en base a las horas de trabajo efectivamente realizadas y a las tarifas establecidas para las empresas de taxis. Por último, establece un **proceso de apelación de la desactivación de la cuenta para los conductores**.

En el mismo estado, la ciudad de Seattle está elaborando un **paquete de medidas denominado *Pay Up*** (s.f.), un conjunto exhaustivo de normas para ofrecer protección básica en el trabajo a pedido. La primera norma, la Ley Municipal núm. 120294, promulgada en junio de 2022, entrará en vigor en enero de 2024, y **garantiza un salario mínimo** que incluye los gastos y no incluye las propinas, y que exige la **transparencia de la información relativa a la remuneración y el empleo**. También obliga a las **plataformas a publicar los expedientes para que los reguladores** hagan un seguimiento eficaz. La Ley no trata la cuestión de la clasificación de la situación laboral, pero mantiene y protege la flexibilidad laboral en cuanto al derecho a elegir libremente los trabajos y las horas de trabajo, y prohíbe los intentos hostiles de las plataformas por limitar las horas. Como parte de este paquete de medidas, actualmente se está examinando la introducción de un segundo reglamento para proteger frente a la desactivación de las cuentas.

En junio de 2021, el **estado de Oregón firmó la Ley núm. 2393 de la Cámara** (que entró en vigor el 1 de enero de 2022), sobre la seguridad de los conductores de plataformas. Esta ley obliga a las TNC a cubrir a cada conductor con un **seguro de responsabilidad civil de vehículos automóviles con protección contra lesiones personales**. En virtud del reglamento ORS 742.524, las prestaciones incluyen un periodo de reclamación flexible y el

pago de los gastos (seguro médico de al menos 15 000 dólares estadounidenses (USD) por persona, durante al menos dos años después del accidente) y **protección salarial** (en caso de pérdida de ingresos, los conductores pueden reclamar hasta 3 000 USD al mes durante un máximo de 52 semanas, de uno a seis años después del accidente). Los pasajeros o los peatones afectados también están cubiertos.

Canadá – Ley de derechos de los trabajadores de plataformas digitales de la provincia de Ontario

En abril de 2022, la asamblea legislativa de la provincia de Ontario aprobó la Ley de derechos de los trabajadores de plataformas digitales (*Digital Platform Workers' Rights Act* – DPWRA) (anexo 1 del proyecto de ley 88), en la que se establecen los **derechos y las protecciones fundamentales para los trabajadores que brindan servicios de desplazamientos compartidos, reparto, mensajería y otros servicios** ofrecidos a través de plataformas digitales incluidos en la Ley. Tras un periodo de consulta pública (Registro de normas de Ontario, 2023), la DPWRA y los reglamentos correspondientes entrarán en vigor en septiembre de 2023, y **se aplicarán retroactivamente**.

La Ley **no modifica la clasificación del empleo basada en el término "trabajadores"**, sino que establece un marco normativo que amplía las prestaciones de protección laboral. Los trabajadores de plataformas digitales recibirán al menos **el salario mínimo general por las horas efectivamente trabajadas** cada día, y las **propinas y gratificaciones** no se retendrán ni serán objeto de deducción. Además, establece unos **canales para la solución de diferencias** (que se resolverán dentro de la provincia) y prohíbe que las plataformas digitales suspendan el acceso de los trabajadores a la plataforma a menos que presenten una explicación por escrito o avisen con **dos semanas de antelación** en el caso de que la suspensión del acceso supere las 24 horas. Por último, concede a los trabajadores el **derecho a la información** sobre el método de cálculo de la remuneración y los factores que determinan la asignación de los trabajos, incluido el sistema de calificación. Si bien no exige la creación de un registro, la Ley obliga a las plataformas a poner a disposición de las autoridades la información de los trabajadores para las inspecciones.

Aunque la Ley ya se promulgó, **todavía no ha entrado en vigor, ya que su aplicación requiere la elaboración de otras normas**. Las autoridades provinciales emprendieron un periodo de consulta en abril de 2023 alentando a las entidades reguladas y a la población a participar en su formulación (Registro de normas de Ontario, 2023). La DPWRA y los reglamentos correspondientes entrarán en vigor en septiembre de 2023, y **se aplicarán retroactivamente**.

Procesos en curso

Proyecto de ley del Ecuador sobre el trabajo en plataformas digitales

En enero de 2023 se aprobó un proyecto de ley de regulación de las plataformas para un segundo debate en la Comisión del Derecho al Trabajo y Seguridad Social de la Asamblea Nacional del Ecuador.

El proyecto de ley establece las obligaciones de las plataformas y los trabajadores, e incluye reformas al Código del Trabajo y al de Comercio. En concreto, **se modificará el artículo 1 del Código del Trabajo, con lo que se ampliará su ámbito de aplicación** para incluir a los trabajadores que prestan servicios de reparto o de distribución de productos mediante plataformas digitales. También incorpora **disposiciones de transparencia** que obligan a los empleadores a informar a los trabajadores acerca de los parámetros en los que se basan los algoritmos o los sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones (sobre las condiciones de trabajo, el acceso al empleo, el mantenimiento del empleo o la creación de perfiles).

La reforma se centra en la protección laboral, regulando el tiempo de trabajo por medio de una **función de desconexión** durante un periodo de descanso diario de 12 horas consecutivas, y prohibiendo la utilización de esta función como medida sancionadora. Además, de aprobarse el proyecto de ley, los trabajadores tendrán **derecho a la libertad sindical, un canal para la solución de diferencias y acceso a la información sobre las calificaciones**. También se obligará a las **plataformas a entregar a los trabajadores el equipo de protección necesario**. Por último, las plataformas tendrán que mantener y facilitar a los reguladores **datos actualizados sobre los trabajadores**, los usuarios y las empresas afiliadas.

Proyecto de ley del Perú ("dictamen") sobre los trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales

En junio de 2023, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Perú aprobó un proyecto de ley para **reconocer los derechos laborales de los trabajadores de plataformas en el sector de trabajos a pedido** de reparto, mensajería y servicios de transporte.

El proyecto de ley clasifica a **los trabajadores como dependientes o independientes en función del nivel de subordinación y del tiempo que llevan trabajando a través de la plataforma**. De aprobarse el proyecto de ley, los que trabajan al menos cuatro horas diarias (o 20 horas semanales) quedarían clasificados como dependientes y deberían recibir un contrato que cumpla las normas en materia de salario mínimo y tiempo de trabajo de los empleados, además de todos los derechos en virtud del Decreto Legislativo núm. 728 (seguro de desempleo, prima anual, indemnización por horas extraordinarias, licencia remunerada). **Los trabajadores independientes quedarían incluidos en un marco**

normativo especial con un contrato que contiene **información transparente sobre los posibles ingresos**. Por último, las plataformas tendrían que crear canales de solución de diferencias y una oficina designada en cada ciudad en la que operen.

Las plataformas digitales también tendrían que entregar equipo de seguridad a ambos tipos de trabajadores y ofrecerles un seguro de accidente, invalidez y supervivencia. Además, las plataformas tendrían que afiliar a los trabajadores dependientes al régimen nacional del seguro de salud y al régimen del seguro de vejez que elijan, y verificar que los trabajadores independientes poseen un seguro de salud válido y que están afiliados a un régimen de pensión público o privado. A fin de facilitar el seguimiento por parte de las autoridades laborales, **las plataformas tendrían que mantener un registro de todos los trabajadores afiliados.**

Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda de la Argentina

En la Argentina, la regulación se encuentra en una fase inicial. Desde 2019, los poderes legislativo y ejecutivo han presentado múltiples iniciativas relativas a las necesidades de los trabajadores de plataformas. Una de las principales iniciativas es la del Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2020), que pretende regular **las relaciones de empleo no incluidas en los regímenes existentes para los trabajadores por cuenta propia y los empleados**. En el marco se describen la remuneración, el tiempo de trabajo y las normas relativas a la transparencia, al tiempo que también se plantean el seguro de accidentes, los acuerdos de despido y una caja de enfermedad. Además, las prestaciones quedarían determinadas por la legislación laboral según los niveles del régimen especial, y las plataformas serían responsables de declarar los ingresos y pagar las cotizaciones. Las propuestas de la Cámara de los Diputados y el Senado tratan los mismos aspectos, si bien con disposiciones ligeramente distintas o adicionales, en particular la creación de un registro nacional de trabajadores de plataformas y la inclusión de cláusulas de exclusividad.

Proyecto de Ley de Transporte Remunerado no Colectivo de Personas y Plataformas Digitales de Costa Rica

El poder ejecutivo de Costa Rica presentó una propuesta en mayo de 2023 para equiparar los **servicios de taxi prestados por medio de plataformas digitales** con el sistema regular de servicios de taxi. Con el proyecto de ley se busca mantener la situación laboral de los trabajadores como trabajadores por cuenta propia, **clasificándolos como Conductores Afiliados a Plataforma (CAP)**, haciendo obligatorias la a**filiación y la acreditación**, y garantizando una rentabilidad mínima por kilómetro. Además, de aprobarse la ley, se obligaría a los CAP a afiliarse a la seguridad social mediante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) con un **régimen de cotización especialmente diseñado** y a presentar esta información a las plataformas en el momento de la afiliación. Los CAP también tendrían **que contar con un seguro de responsabilidad frente a terceros y de**

accidentes de trabajo. Por último, se simplificaría la recaudación y cobranza de impuestos al obligar a las **plataformas a encargarse de la retención del impuesto sobre el valor añadido (IVA)** y a crear una base de datos compartida con información sobre el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores.

Proyecto de ley del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay

En el Uruguay, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social presentó un proyecto de ley en septiembre de 2022 a fin de **establecer una protección básica para los trabajadores de plataformas digitales**. La propuesta afecta a los **trabajadores de los servicios de reparto y transporte de pasajeros a pedido**, independientemente de su situación laboral como empleados o trabajadores por cuenta propia, situación que depende de la relación entablada con **la plataforma**. El proyecto de ley requiere **transparencia en los algoritmos y sistemas de monitoreo**, y se centra en la toma de decisiones automatizada, otorga a los trabajadores el derecho a impugnar cambios significativos en las condiciones de trabajo, y obliga a las plataformas a aplicar medidas de prevención según los riesgos evaluados. Los empleados tendrían un **límite de tiempo de trabajo de 48 horas semanales (horas efectivamente trabajadas y horas pasivas)** ***para la misma plataforma***, así como una remuneración horaria o por servicio prestado basada en el **salario mínimo**. Con la ley, las plataformas tendrían que pagar las cotizaciones de los trabajadores por cuenta propia correspondientes al **seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**, y los trabajadores por cuenta propia podrían afiliarse voluntariamente al régimen de Monotributo para recibir otras prestaciones de seguridad social.

Diálogo o propuestas en proceso de elaboración

Los órganos gubernamentales de algunos países han entablado debates sobre los derechos de los trabajadores de plataformas, en ocasiones por medio del diálogo social.

Grupo de Trabajo Tripartito del Brasil

Se están realizando posibles cambios legislativos por medio del diálogo social. Si bien con el sistema actual los trabajadores por cuenta propia pueden afiliarse a la seguridad social como microempresarios, únicamente el 23 por ciento de los trabajadores de reparto cotizan a la seguridad social (IPEA, 2023). El poder ejecutivo, tras expresar su compromiso con el trabajo decente, aprobó el Decreto núm. 11.513/2023, con el que se crea un **Grupo de Trabajo Tripartito** encargado de elaborar una propuesta para regular las actividades de prestación de servicios, transporte de mercancías, transporte de personas y otras actividades realizadas por medio de las plataformas digitales. Hay tres subgrupos centrados en los conductores de reparto, el transporte de pasajeros y cuestiones generales como el

equilibrio entre el beneficio y la dignidad de los trabajadores. La remuneración y la seguridad y la salud en el trabajo también se están examinando en el subgrupo sobre conductores de reparto (Agencia Brasil, 2023).

Canadá – Colaboración de Columbia Británica con los trabajadores de plataformas

En la provincia de Columbia Británica (Canadá), el Gobierno colabora con los trabajadores de servicios de transporte y reparto prestados a través de aplicaciones, las empresas de plataformas y otras partes a fin de fijar normas y protecciones. El proceso, emprendido por el Ministerio de Trabajo a final de 2022, condujo a la publicación de un documento de debate en agosto de 2023 titulado "***Proposing Employment Standards and Other Protections for App-Based Ride-Hail and Food-Delivery Workers in British Columbia***" (Propuestas de normas de empleo y otras normas de protección para los trabajadores de servicios de transporte y de reparto de comida prestados a través de aplicaciones en Columbia Británica). En el documento se identifican cuatro prioridades: indemnización equitativa, transparencia en la remuneración y el destino, suspensiones del acceso a la cuenta, e indemnización de los trabajadores y cobertura de seguridad y salud en el trabajo (govTogetherBC, s.f.). A finales de septiembre de 2023 habrá una segunda ronda de debate en la que se responderá a las preguntas planteadas por el documento.

Reforma del Código del Trabajo de Colombia

A principios de este año, el Ministerio del Trabajo de Colombia presentó al Congreso una amplia reforma del Código del Trabajo que hubiera **regulado los servicios de reparto** prestados a través de plataformas en línea. Los cambios propuestos incluían la concesión a los trabajadores de todos los derechos y las prestaciones de los que actualmente gozan los trabajadores dependientes mediante un contrato especial, la transparencia de los algoritmos en la toma de decisiones automatizada y la elaboración de un registro de todos los trabajadores de plataformas de reparto. La reforma se archivó debido a la falta de *quorum* para el debate (ocho de los 21 miembros de la comisión), lo que impidió su examen antes del final de la sesión legislativa. Sin embargo, **el Ministerio tiene previsto presentar un nuevo proyecto** para la próxima sesión.

Foro de plataformas digitales de México

En México existen actualmente **21 propuestas de ley que afectan a los trabajadores de plataformas** (Reporte Indigo, 2023). Entre los cambios propuestos figuran la ampliación de la aplicación de la Ley del Trabajo a los trabajadores de plataformas, la regulación de los contratos de trabajo, la transparencia en el método de cálculo de los salarios, el salario mínimo y la afiliación obligatoria al régimen de seguridad social. Si bien no se ha aprobado ninguno de los proyectos, han conseguido generar diálogo, como en el **Foro "Plataformas digitales y Seguridad Social del futuro"** (PlaDiSS, UNAM, 2022). Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social está elaborando normas para el sector.

Normas propuestas por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos

A nivel federal, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos publicó un proyecto de normas relativas a la **clasificación laboral de los trabajadores**. Las normas propuestas establecen un marco para ayudar a los empleadores a determinar la situación laboral en virtud de la Ley de Normas de Trabajo Equitativas (*Fair Labour Standards Act* – FLSA). En concreto, con las normas propuestas se reintroduciría el test de realidad económica de factores múltiples y se anularía la regulación sobre contratistas individuales (*Independent Contractor Rule*) de 2021, ya que el Departamento considera que la regulación actual no está en sintonía con la FLSA. La reintroducción del test de realidad económica pretende dilucidar si un trabajador es económicamente dependiente del empleador para trabajar o si trabaja por cuenta propia (Wage and Hour Division, 2022). De aplicarse la regulación, los trabajadores de plataformas no pasarían a ser automáticamente empleados, pero tendrían sólidos argumentos para defender su clasificación como tal. Al ser considerados empleados, los trabajadores tendrían derecho a la protección que estipula el Departamento del Trabajo, como el salario mínimo federal, la remuneración de las horas extraordinarias, la protección frente a la discriminación y el seguro de desempleo.

Adaptación de los sistemas vigentes

En algunos países los trabajadores de plataformas pueden acceder a las prestaciones de seguridad social incluso con los marcos legislativos vigentes a través de programas o estrategias de los órganos reguladores dirigidos explícitamente a su sector económico.

La Argentina y el Monotributo

En la actualidad, los trabajadores de plataformas en la Argentina pueden afiliarse y cotizar a un régimen de Monotributo como trabajadores por cuenta propia. El régimen de Monotributo es un régimen integrado con una tarifa fija única que incluye tanto el impuesto sobre la renta como las cotizaciones a la seguridad social. El Monotributo **sirve para formalizar a los trabajadores** y ofrecerles prestaciones sociales, entre ellas la cobertura de atención de salud de los dependientes. Las plataformas, por su parte, aplican la formalización obligando a los trabajadores a presentar documentación fiscal.

Formalización de los trabajadores de la economía colaborativa en el Uruguay

En 2017, el Banco de Previsión Social (BPS) del Uruguay elaboró una estrategia para formalizar a los trabajadores de la economía colaborativa por medio de un proceso con múltiples ejes que incluía cambios legislativos en las normas fiscales para los **servicios de transporte de pasajeros**. Las normas obligan a los conductores a tener un permiso y un seguro de responsabilidad frente a terceros, y a cumplir con las normas fiscales y las relativas al seguro social aplicables a su actividad económica, y regula el tiempo de trabajo.

El sistema es similar al régimen de Monotributo del Uruguay. El proceso se basa en la coordinación interinstitucional entre las instituciones públicas y las empresas privadas, **y facilita el uso de las tecnologías avanzadas de las plataformas para controlar e inspeccionar los procesos**, evitando la evasión fiscal y el impago de las cotizaciones a la seguridad social. Con el acuerdo alcanzado con las empresas, los conductores no podrán realizar esta actividad regularmente si no están registrados en el régimen fiscal y el BPS.

Programa piloto de México para la cobertura de seguridad social voluntaria

Los trabajadores de plataformas de México están clasificados actualmente como trabajadores por cuenta propia y tienen derecho a las prestaciones de seguridad social en el marco de un **programa piloto** administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El programa piloto **permite la inscripción voluntaria en el régimen obligatorio**. Por medio de un acuerdo entre el IMSS y las plataformas Uber, Beat, Didi y Rappi, **las plataformas realizan campañas de información para promover la inscripción en el régimen** por una cotización diaria de 40 pesos mexicanos (MXN), permitiendo así el acceso a seis prestaciones del seguro social (enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, invalidez, vejez y prestaciones familiares). El régimen también cubre a los familiares dependientes (IMSS, 2021).

Observaciones finales

Las iniciativas para regular la economía de plataformas en las Américas están en plena sintonía con la evolución en el plano mundial. La falta de marco legal para ampliar la protección laboral y la seguridad social a estos trabajadores ha dado lugar a una protección limitada. Los nuevos avances y cambios tratan de remediar esta situación.

Habida cuenta de la complejidad de la economía de plataformas, no existe una evolución uniforme en los enfoques adoptados, que van desde la reforma del código del trabajo a los regímenes de seguridad social, o las normas centradas en una necesidad o laguna particular. Además, no existe consenso con respecto a la clasificación del empleo, y la situación laboral de los trabajadores de plataformas varía de una jurisdicción a otra, en ocasiones incluso en el mismo país.

El seguimiento continuo de los avances muestra la amplia variedad de prioridades en la legislación relativa al trabajo en plataformas. Casi todos los casos presentados abordan exclusivamente las plataformas de trabajo localizado, frente a las plataformas de trabajo en línea, y a menudo se centran en categorías específicas, como los servicios de reparto o de taxi. De igual manera, independientemente de la clasificación del empleo, la remuneración adecuada, la seguridad y la salud en el trabajo y la transparencia de los datos son los aspectos más comúnmente regulados.

Por último, cabe destacar que, en algunos casos, en lugar de regular el trabajo en plataformas, los sistemas de seguridad social se han adaptado para ofrecer algunas prestaciones a los trabajadores, facilitando a menudo su afiliación a los regímenes existentes para los trabajadores por cuenta propia. En cada uno de estos casos, la colaboración entre las instituciones públicas y las plataformas ha desempeñado un papel fundamental tanto en la formalización de los trabajadores como en el suministro de prestaciones.

Referencias

Agencia Brasil. 2023. *Reunião tripartite discute segurança de entregadores de aplicativo* (https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-07/reuniao-tripartite-discute-seguranca-de-entregadores-de-aplicativo). Sao Paulo, Agencia Brasil.

AISS. 2023. *Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional* (/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments). Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

Datta, N. y otros. 2023. *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c). Washington, DC, Banco Mundial.

govTogetherBC. (n.d.) *Gig Workers* (https://engage.gov.bc.ca/govtogetherbc/engagement/gig-workers/). Victoria, gobierno de Columbia Británica.

IMSS. 2021. *IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes* (http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/432). Ciudad de México, Instituto Mexicano del Seguro Social.

IPEA. 2023. *Apenas 23% dos trabalhadores de transporte por aplicativo contribuem para o INSS* (https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13530-apenas-23-dos-trabalhadores-de-transporte-por-aplicativo-contribuiam-para-o-inss). Brasilia, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

OCDE; OIT; Unión Europ. 2023. *Handbook on measuring digital platform employment and work* (https://www.oecd.org/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work-0ddcac3b-en.htm). París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIT. 2021. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* (https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_823119/lang--es/index.htm). Ginebra, Oficina Internacional de. Trabajo.

Ontario's Regulatory Registry. 2023. *Digital Platform Workers' Rights Act, 2022 - Regulations* (https://www.ontariocanada.com/registry/view.do?postingId=44549&language=en). Toronto.

Reporte Indigo. 2023. *Regulación para aplicaciones, en camino pero con retrasos ante resistencias* (https://www.reporteindigo.com/indigonomics/regulacion-para-aplicaciones-en-camino-pero-con-retrasos-ante-resistencias/). Ciudad de México.

Seattle City Council. (n.d.). *PayUp Legislation* (https://www.seattle.gov/council/issues/payup). Seattle, WA.

UNAM. 2022. *Foro "Plataformas digitales y Seguridad Social del futuro (PlaDiSS)"* (https://www.juridicas.unam.mx/actividades-academicas/2981-foro-plataformas-digitales-y-seguridad-social-del-futuro-pladiss). Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México (Instituto de Investigaciones Jurídicas).

Wage and Hour Division. 2022. "Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act" (https://www.federalregister.gov/documents/2022/10/13/2022-21454/employee-or-independent-contractor-classification-under-the-fair-labor-standards-act), in *Federal Register*, 13 de octubre.

Leyes

Ley 21.431 Modifica el Código del Trabajo Regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios (https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544). Chile. República de Chile.

Código del Trabajo (https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf). Chile. República de Chile.

Decreto Ley 3.500 Establece Nuevo Sistema de Pensiones (https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7147&idVersion=2022-06-13). Chile. República de Chile (Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

House Bill 2076 - 2021-22 Concerning rights and obligations of transportation network company drivers and transportation network companies (https://lawfilesext.leg.wa.gov/biennium/2021-22/Pdf/Bills/Session Laws/House/2076-S.SL.pdf?q=20230803052329). Estados Unidos de América. Ley del Estado de Washington.

Council Bill 120294 AN ORDINANCE relating to app-based worker labor standards; establishing a compensation scheme for app-based workers with minimum pay requirements and related standards for transparency and flexibility; amending Sections 3.02.125, 3.15.000, and 6.208.020 of the Seattle Municipal Code; and adding a new Title 8 and Chapter 8.37 to the Seattle Municipal Code (http://seattle.legistar.com/LegislationDetail.aspx?ID=5544832&GUID=94515F81-C901-4525-AA5F-1EEE5FC1FC01&Options=ID%7cText%7c&Search=120294&FullText=1). Estados Unidos de América. Consejo de la Ciudad de Seattle.

House Bill 2393 Relating to motor vehicle liability insurance coverage; creating new provisions; and amending ORS 742.518 and 742.520 (https://olis.oregonlegislature.gov/liz/2021R1/Measures/Overview/HB2393). Estados Unidos de América. Asamblea Legislativa de Oregon.

Bill 88, Working for Workers Act, 2022 An Act to enact the Digital Platform Workers' Rights Act, 2022 and to amend various Acts (https://www.ontario.ca/laws/statute/s22007). Canadá. Asamblea Legislativa de la provincia de Ontario.

Proyecto de Ley Expediente 23.736, Ley de Transporte Remunerado no colectivo de personas y plataformas digitales (https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2023/05/22/ALCA92_22_05_2023.pdf). Costa Rica. Asamblea Legislativa.

Proyecto de Ley Relativa al Régimen de Trabajo en Plataformas Digitales (Tramite Unificado / 408117) (https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasamble29/Leyes 2013-2017/1452-jmoreira/INFORME PARA SEGUNDO DEBATE.pdf). Ecuador. Asamblea Nacional.

Dictamen Recaído en los Proyectos de Ley 018/2021-CR, 667/2021-CR; 842/2021-CR; y 1536/2021-CR, Ley de los Trabajadores Dependientes e Independientes de las Plataformas Digitales (https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjY5OTU=/pdf/UNANIMIDAD PL 18 Y OTROS). Perú. Congreso peruano.

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E22C Perú. República del Perú.

Proyecto de Ley Servicios de Entrega de Bienes o Transporte Urbano y Oneroso de Pasajeros (https://infolegislativa.parlamento.gub.uy/temporales/r0747.pdf?embedded=true). Uruguay. Cámara de Diputados.

Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo demanda. Argentina.

Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas (https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/3482-D-2020.pdf). Argentina. Cámara de Diputados.

Proyecto de Ley que crea el Régimen especial de contrato de trabajo para personas Trabajadoras de Plataformas Digitales (https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/532.23/S/PL). Argentina. Senado.

Decree N° 11.513 of 1 of May of 2023 Establishes a Working Group with the purpose of drawing up a proposal to regulate the activities of providing services, transportation of goods, transportation of people and other activities carried out through technological platforms (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm). Brasil. República Federativa de Brasil.

Decreto N° 48/017 Fijación de medidas para la formalización de la actividad de transporte terrestre de pasajeros de IVA e IRAE (https://www.impo.com.uy/bases/decretos/48-2017). Uruguay.

Decreto N° 36.197 de 22 de diciembre de 2016 (https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/decreto36197.pdf). Uruguay. Junta Departamental de Montevideo.