

## PRESENTACIÓN

Este *briefing* temático busca ampliar las discusiones sobre la relación entre el futuro del trabajo y la *gig economy*, dialogando con los contextos y discusiones existentes en Argentina, Chile, Colombia y México, países que, al igual que Brasil, han enfrentado preguntas y debates sociales, económicos, tecnológicos y regulatorios relacionados con el tema. Nos interesa explorar cómo se relacionan las agendas de los países a partir de los tres ejes rectores de la investigación realizada por el CEPI FGV Direito SP: (i) regulación y políticas públicas; (ii) desigualdad y seguridad social; y (iii) algoritmos y automatización. Para ello, se analizaron textos legislativos, informes gubernamentales e informes de instituciones latinoamericanas que tratan el tema. ¡Una excelente lectura!

### Principales conclusiones (*key findings*)

1. El trabajo en la plataforma está en discusión en América Latina, sin que se haya aprobado aún una normativa específica en Argentina, Chile, Colombia y México. En el mapeo realizado sobre estos países, prevalecieron los ejes (i) regulación y políticas públicas y (ii) desigualdad y seguridad social.
2. En Argentina y México prevalecieron los debates sobre la caracterización de la relación legal entre plataformas y proveedores. En Chile, predominaron los temas relacionados con el derecho a la información de los proveedores. En Colombia, el tema principal fue la seguridad social en el trabajo intermediado por aplicaciones.
3. Al igual que en Brasil, en los países analizados se discute la (in)existencia de subordinación en la relación entre plataformas y proveedores (y, en consecuencia, la caracterización de una relación laboral o civil) y cuestiones relacionadas con la seguridad social.
4. Se encontraron particularidades en los países analizados, como un programa de seguridad social para personas con ingresos inferiores al salario mínimo y criterios para parametrizar el trabajo subordinado.

## CONTEXTUALIZACIÓN

---

Según el Panorama Laboral de América Latina 2020, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), uno de los cambios laborales observados en América Latina está relacionado con el surgimiento de las plataformas digitales de trabajo (**Figura 01**).

En el contexto de la pandemia, las plataformas de reparto/entrega han ganado protagonismo. Las medidas de restricción de circulación adoptadas por la mayoría de los países, el cierre de tiendas físicas y la precaución por el distanciamiento social han llevado a la gente a consumir más en línea, impulsando el sector. Según la OIT, durante la segunda quincena de marzo y principios de abril de 2020, las ventas en línea aumentaron un 28% en Bogotá, un 119% en Chile y un 300% en Argentina, en relación con las semanas anteriores al inicio de las medidas de aislamiento asociadas al COVID-19 (OIT, 2020, p.81).

Para la OIT, la pandemia ha acentuado los fenómenos de la revolución digital y los nuevos retos relacionados con el trabajo realizado a través de plataformas digitales. La Organización estima que el aumento de la demanda de estos servicios repercutirá en las condiciones laborales del sector. Sin embargo, no se sabe si los efectos y tendencias derivados de esta coyuntura se mantendrán en el largo plazo.

Ante estas transformaciones, los países han presentado diversas medidas para hacer frente a la situación. El informe de la OIT también señala que durante la pandemia se notó la aceleración del proceso legislativo de los proyectos de ley que estaban pendientes, así como la presentación de nuevos proyectos destinados a regular el trabajo en las plataformas digitales, ya que era un sector muy visible. Algunas de estas medidas serán objeto de este *briefing temático*.

## NOTAS METODOLÓGICAS

---

Se utilizaron tres criterios para seleccionar los países que se iban a analizar en este estudio: (i) clasificación de los países que más utilizan los *smartphones* en proporción teniendo en cuenta su población (GSMA, 2020), (ii) panorama del mercado de las aplicaciones (APPYFLYER, 2020) y (iii) el porcentaje de la población con cobertura de Uber (BID, 2019), que dio como resultado la selección de: Argentina, Chile, Colombia y México.

Los datos y la información se recabaron en dos frentes complementarios: (i) una encuesta legislativa en las Cámaras Legislativas Nacionales de cada país, abarcando los proyectos de ley en curso y los textos legislativos

aprobados desde 2010 y (ii) una revisión bibliográfica sobre el tema. En ambos frentes se utilizaron las siguientes palabras clave: "*trabajo bajo demanda*"; "*trabajo de plataformas*"; "*Trabajo + aplicaciones*"; "*plataformas digitales*"; "*gig economy*" y "*crowdwork*".

Los estudios y proyectos de ley mapeados se analizaron a partir de los ejes orientadores del proyecto: (i) regulación y políticas públicas, (ii) desigualdades y seguridad social; y (iii) algoritmos y automatización. Por último, para sistematizar y organizar todo el contenido, se utilizó una tabla de clasificación con todos los proyectos de ley (PLs) y fichas de lectura de

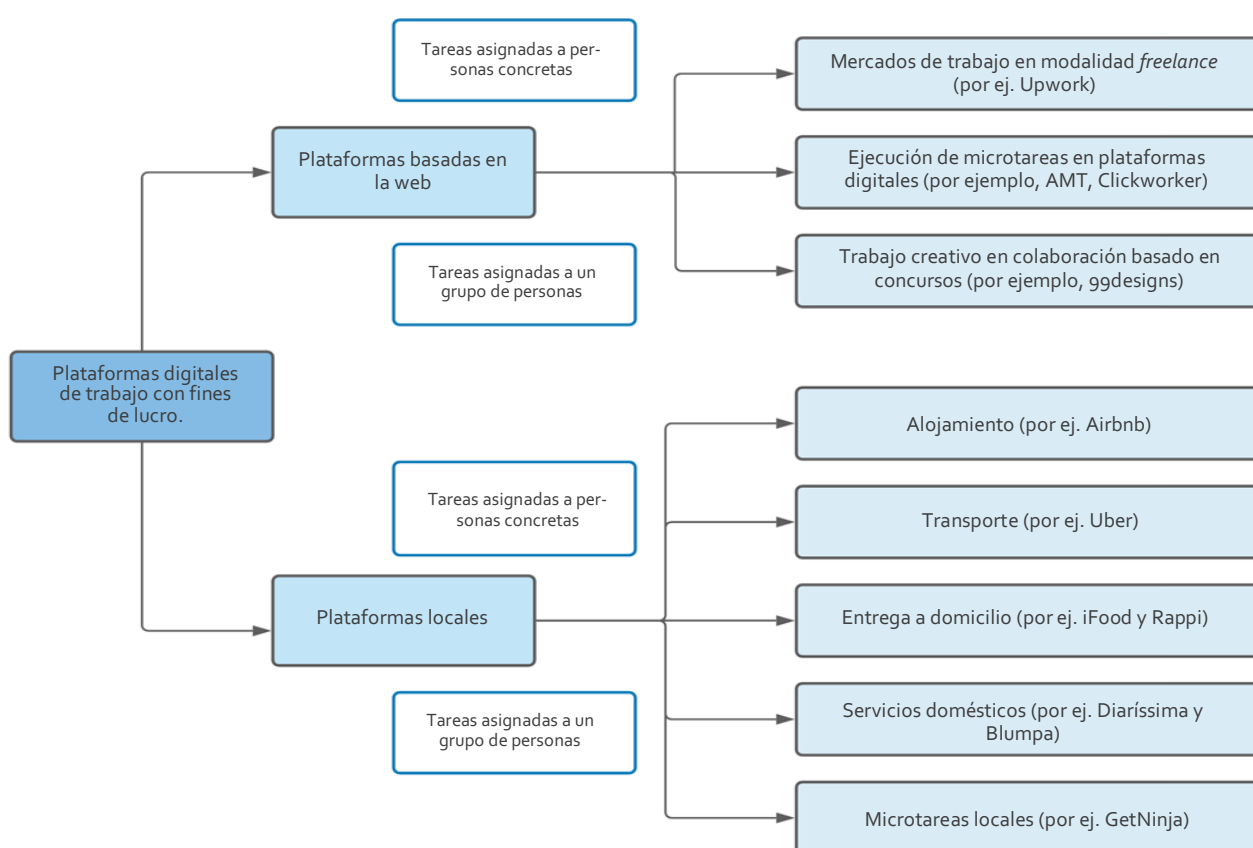
los textos seleccionados. Hubo 99 PLs en Argentina, 33 PLs en Chile, 83 PLs en Colombia y 84 PLs en México.

Evaluando la pertinencia temática con el trabajo en la *gig economy* y descartando propuestas archivadas, se seleccionaron 4 PLs en Chile, 7 PLs en Argentina, 11 PLs en Colombia y 4 PLs en México. En cuanto a Colombia, no fue posible acceder al contenido de cinco propuestas legislativas<sup>1</sup>, que no fueron conside-

radas en este análisis. Con respecto a México, una de las propuestas fue convertida en acto normativo<sup>2</sup>.

A excepción de las propuestas a las que no se pudo acceder, todas las demás fueron consideradas en el ámbito de este análisis. Además de éstos, se consideraron un total de 23 informes que trataban el tema por países y/o exploraban el contexto de América Latina en su conjunto.

**Figura 1:** Diagrama de flujo de las plataformas digitales de trabajo



Fuente: adaptado de CEPAL (2019).

<sup>1</sup> No fue posible acceder al contenido de los siguientes proyectos de ley: 242/2020C, 199/2020C, 274/2020, 296/2019C e 003/2020C (acumulado con los PLs 174, 185, 199 y 242 de 2020C).

<sup>2</sup> Se trata de un PL de 2017 que modificó la legislación del impuesto sobre la renta.

## LA REGULACIÓN Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN DISCUSIÓN

---

La investigación sobre el tema del "trabajo en plataformas" en los 4 países seleccionados se basó en 3 ejes principales: (i) regulación y políticas públicas; (ii) desigualdades y seguridad social; (iii) algoritmos y automatización. El eje sobre algoritmos y la automatización no arrojó resultados significativos en los países. Por este motivo, a continuación sólo tratamos los dos primeros ejes.

A los efectos de esta discusión, se consideran objetos de **regulación y políticas públicas** las definiciones relacionadas con el tema (por ejemplo, plataformas, proveedores), la caracterización del régimen (laboral, civil) y las obligaciones de los actores involucrados. Para el debate sobre **las desigualdades y la seguridad social** se tuvieron en cuenta: las condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, descanso, duración, información, salud y seguridad), el diálogo social y beneficios (por ejemplo, remuneración, educación, salud etc.)

### ARGENTINA

---

La mayoría de las plataformas que operan en Argentina adoptan el modelo de intermediación de servicios por parte de trabajadores "independientes", por lo que son responsables del pago de los aportes a la seguridad social. Un caso particular es el de Zolvers, que opera en el sector de los servicios domésticos: al contratar el servicio, las cargas laborales, que incluyen los aportes al sistema de seguridad social, se trasladan al cliente. Algunas empresas (por ejemplo, IguanaFix, Ando, Rappi y Glovo) exigen que los trabajadores registrados en sus plataformas estén inscritos en el régimen general o en el régimen de monotributo. Otros, como Uber, no exigen el registro, pero aplican una retención sobre la remuneración a los no inscritos en el régimen de monotributo (MADARIAGA et al, 2019, p. 28).

En Argentina, se constató que el tema predominante en las discusiones legislativas fue la **regulación**, siendo que la mayoría de los proyectos de ley caracterizan a los trabajadores

de la plataforma como autónomos. En el mapeo de los PLs, también se encontró que la mayoría de los proyectos en curso tienen como objetivo establecer un **marco regulatorio** en el país. En dos de los proyectos de ley se encontró que la caracterización del trabajador como dependiente o independiente deriva del número de horas dedicadas al trabajo en la aplicación (PL 3482-D-2020).

En el eje que trató los temas relacionados con la desigualdad, en los PLs se destacaron los asuntos relacionados con la **duración del trabajo y el descanso** de los trabajadores. Estos temas están relacionados con la definición de la jornada laboral máxima y el deber de las plataformas de desconectar a los trabajadores.

Los temas relacionados con la **información** también son relevantes en el debate del país, ya que aparecen en 5 de los 7 PLs analizados. Esta temática está asociada a la divulgación

de los criterios de remuneración, a la definición de los criterios de desconexión de los trabajadores de la plataforma y a las disposiciones asociadas a la notificación de la terminación de la relación laboral.

El tema de la **seguridad social** también merece ser destacado, incluso en los proyectos que consideran a los trabajadores como autónomos. El debate sobre el seguro de accidentes está presente en 6 de los 7 proyectos de ley analizados. También fue posible identificar propuestas que trataban sobre la licencia por maternidad y otros tipos de seguros, como, por ejemplo, las disposiciones del PL 0821-D-2020, que establecen que los trabajadores de las plataformas digitales tienen derecho al beneficio básico universal, jubilación por invalidez y pensión por fallecimiento, programa médico obligatorio y cobertura de salud. Y las establecidas en el PL3652-D-2020: asistencia médica en casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes (sean o no de trabajo), contratación de seguros de responsabilidad civil, cobertura de accidentes en la prestación de servicios, e inclusión de los trabajadores en la incidencia de la ley de ries-

gos laborales. En este proyecto de ley, cabe destacar la previsión de que los aportes al régimen de seguros deben ser trasladados por las plataformas digitales, estableciendo una parte a cargo del trabajador y otra a cargo de la empresa. No obstante, cabe señalar que en otro proyecto de ley se preveía que los aportes fueran realizados únicamente por el trabajador.

Como particularidad, cabe destacar en los proyectos analizados en Argentina la propuesta de crear un Tribunal Laboral para Personas Humanas que Trabajan en Plataformas Digitales y una Comisión Nacional de Trabajo en Plataformas Digitales, con las siguientes atribuciones: definir los salarios mínimos y establecer las categorías de trabajadores; promover el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene laboral; asesorar a los organismos nacionales; realizar acciones de capacitación (PL 0821-D-2020).


Otra particularidad fue la creación de la Comisión Nacional para el Desarrollo y la Legislación de la Economía Colaborativa y las Plataformas Digitales, que se encargaría de aplicar las disposiciones del PL 3652-D-2020.

## CHILE

---

La naturaleza jurídica de la relación contractual entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales también es objeto de controversia en Chile. A modo de ejemplo, los taxistas en este país son considerados trabajadores autónomos, una categorización que podría extenderse a los conductores de las plataformas digitales en la medida en que

también pueden determinar su horario de trabajo (COMISIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD, 2020, p. 62). Sin embargo, la legislación chilena aún no cuenta con una regulación específica sobre el trabajo en plataformas y, por otro lado, la jurisprudencia es aún escasa, por lo que no es posible identificar una posición jurídica consolidada sobre el tema (VÉLEZ, 2020, p.1).



Considerando el debate legislativo en Chile, se mapearon cuatro proyectos de ley en curso que buscan regular de alguna manera el trabajo en las plataformas digitales. Es posible identificar que el tema cobró más protagonismo con la pandemia, aunque no haya mención expresa de COVID-19 en los PLs, porque se estableció una comisión técnica para discutir cuestiones relacionadas con el trabajo en plataformas digitales. La mencionada comisión fue constituida por la Subsecretaría del Trabajo de Chile, e integrada por la *Subsecretaría del Trabajo*, el *Consejo Superior Laboral*, la *Comisión Nacional de Productividad* y asesores de los senadores que integran la *Comisión de Trabajo del Senado*. Entre sus facultades, se decidió que se encargue de estudiar las materias relacionadas con las operaciones de economías bajo demanda y aplicaciones cuyos servicios se ofrezcan en territorio chileno.


Entre las primeras **conclusiones de la comisión**, se destacan las siguientes: (i) la necesidad de pensar en mecanismos de protección de la seguridad social para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales; (ii) el reconocimiento de la necesidad de generar normas de protección especiales para los datos personales y sensibles que se almacenan y registran en las plataformas; (iii) la necesidad de que las plataformas consideren mecanismos de transparencia en relación con las condiciones de servicio y pago, que podrían ser objeto de una futura regulación.

En la interfaz con la dimensión normativa, la **libertad de los trabajadores** se analiza desde diferentes perspectivas. Entre ellas, las propuestas destacan el derecho a elegir el horario de trabajo, siempre y cuando la jornada sea discontinua y tenga un máximo de 6 horas.

Por razones de salud y seguridad pública, la jornada laboral no puede superar las doce horas diarias y las cuarenta y cinco horas semanales (PL 12475-13). Incluso en relación con la **seguridad social**, los profesionales deben estar afiliados y aportar según las normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ley nº 16.744).

Asimismo, según el PL 12475-13, las Plataformas de Servicios deben contar con un seguro de daños para los implementos necesarios para realizar el servicio y que son proporcionados para este fin por el trabajador. Además, también abordan las condiciones de retribución, desconexión y transparencia, de manera que, al celebrar el contrato, las plataformas de servicios deben indicar los criterios que utilizan para adjudicar la prestación de un servicio, cómo se calcula su retribución, cómo se recaban los datos del trabajador, la repercusión de las calificaciones otorgadas, así como cualquier otro criterio relevante para el desempeño de la función o para el ejercicio y respeto de sus derechos. Dos proyectos de ley especifican que la relación entre los trabajadores y las plataformas da lugar a una relación que debe ser regulada por el Código de Trabajo, mientras que un proyecto de ley menciona que no se trata de una relación laboral (PL 12618-13). Sin embargo, lo que llama la atención es que incluso en los proyectos que no contemplan la existencia de una relación laboral, hay propuestas de protección mínima.

En cuanto a la seguridad, cabe señalar que la principal preocupación en Chile es el establecimiento de un seguro de salud para los trabajadores. En el PL 13496-13, hay una mayor especificación con respecto a la seguridad



social, estableciendo partes referidas al seguro de accidentes de trabajo, seguro por discapacidad, seguro de responsabilidad civil, seguro de desempleo, cuotas a pagar por las plataformas digitales. Otro punto de preocupación en todos los proyectos de ley que están en trámite en Chile se refiere al **derecho a la información**. La demanda de información

está relacionada con: las condiciones de fijación de precios e incentivos para la prestación de servicios; los criterios de atribución de los servicios; la forma de recabar los datos personales de los trabajadores; los motivos de retiro de la plataforma y la notificación de retiro de la plataforma (PL 12618-13).

## COLOMBIA

---

Según informó el Ministerio de Trabajo de Colombia en octubre de 2019, el entonces viceministro de Relaciones Laborales e Inspección y actual viceministro del Interior, Baena López, mencionó que, si bien el gobierno está comprometido con la causa de regular el escenario de la economía de plataforma, el tema debe ser estudiado con cautela ya que existen varias particularidades que deben ser tenidas en cuenta.


En Colombia no existe una normativa que regule el trabajo intermediado por las plataformas digitales, por lo que no se ha establecido con claridad cuáles son las obligaciones de las plataformas digitales con los trabajadores que prestan los servicios (YANITZA, 2019, p.157). Este nuevo acuerdo de relaciones entre trabajador y plataforma digital representa un reto, en la medida en que la legislación colombiana no presenta respuestas a la nueva realidad laboral del país en el escenario de la economía de plataformas, siendo difícil identificar cuándo se trata de un trabajador independiente, autónomo o empleado (YANITZA, 2019, p.156). Los trabajadores de las plataformas digitales del país, prestan los servicios sin estar vinculados al Régimen General

de la Seguridad Social, así, hasta la fecha, las plataformas no tienen la obligación de verificar el registro o realizar la inscripción y aportes de estos trabajadores en el Régimen (YANITZA, 2019, p.160).

La falta de obligaciones claras establecidas por ley y que deberían cumplir las plataformas (YANITZA, 2019), así **como la dificultad de los actores implicados para consensuar** cómo regular estas actividades (PAREDES, 2018) son elementos a considerar. El informe (PAREDES, 2018) destaca que no hay consenso ni siquiera entre los repartidores de que para ellos sería mejor incorporarse al sistema de seguridad social y jubilación. Otro punto relevante es entender que la forma en que está estructurado el sistema de seguridad social público y privado colombiano no ayuda a proteger a los trabajadores en el contexto de las plataformas digitales, ya que fue pensado en planes de largo plazo a partir de un salario estable, como lo afirma Paredes (2018). En este contexto, sería necesario considerar otros medios de protección más flexibles para los trabajadores de plataformas.

En Colombia, a diferencia de los países presentados hasta ahora, la seguridad social y la





regulación prevalecieron en el debate legislativo. Para proporcionar seguridad social, los PLs presentaron definiciones - de plataformas y proveedores - y la caracterización del régimen jurídico existente entre proveedores y plataformas. De los 6 PLs analizados, 1 regula la actividad profesional del conductor por aplicación, 2 PLs buscan otorgar garantías sociales mínimas a los proveedores en las plataformas digitales (independientemente de la caracterización del régimen jurídico) y 3, además de las disposiciones en materia de seguridad social, se preocupan por definir el carácter de la relación existente entre proveedores y plataformas, enmarcándola como una relación civil (y no laboral) y considerando al proveedor como autónomo.

En relación con la **caracterización del régimen**, se destaca el PL 246/2020. Dicha propuesta define a los proveedores como autónomos. No obstante, se presenta la posibilidad de que, de forma alternativa y excepcional, se establezca una relación laboral de forma voluntaria, si así lo deciden el proveedor y la plataforma y, en estos casos, la relación se regirá por el Código Sustancial del Trabajo y tendrá todos los derechos laborales previstos en el mismo. En estos casos, las plataformas deberán informar el número de vacantes disponibles para la modalidad de trabajo y tendrán la potestad de fijar el horario, la exclusividad, el área de trabajo, entre otros.

A excepción del PL 292/2019, que regula el ejercicio de la actividad de transporte de pasajeros a través de plataformas digitales, los demás PLs tienen como objetivo garantizar la **protección social** de los proveedores de la *gig economy* y no se centran en la contraposición de proveedor autónomo frente a proveedor

subordinado. La caracterización como proveedor autónomo no impide la búsqueda de protección social en estas propuestas legislativas. En este sentido, los PLs parecen estar más preocupados por la seguridad social que por las obligaciones de las plataformas y los proveedores en cuanto a las condiciones de trabajo en sí, aunque muchos PLs se presentaron durante la pandemia de Covid-19.

En relación con la **seguridad social**, en general, los PLs establecen la obligación de que los proveedores estén registrados y aporten al sistema de seguridad social. La responsabilidad de financiar este aporte varía según el PL: hay PLs que atribuyen la obligación de pagar el aporte al propio proveedor, otros que comparten esta obligación entre los actores (proveedor, plataforma e intermediarios), y hay otros PLs que atribuyen la responsabilidad a la plataforma. Se observó que los PLs son bastante detallados en relación con los procedimientos para este aporte.

Además, las propuestas crean reglas diferentes para el proveedor que obtiene ingresos superiores a un salario mínimo y para los que obtienen ingresos inferiores a un salario mínimo.

Esto se debe al modelo colombiano de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), un programa dirigido a los ciudadanos colombianos mayores de 18 años con ingresos inferiores a un salario mínimo, como los trabajadores independientes, que ahora pueden aportar a este sistema para garantizar su jubilación.

A este respecto, cabe mencionar también la obligación creada por el PL 246/2020, según lo cual la plataforma debe proporcionar un seguro contra accidentes y pérdida de ingresos



(situaciones de incapacidad laboral, por ejemplo) a los proveedores.

En los PLs 85/2020 y 246/2020, también hay una preocupación por la **transparencia** de las acciones y las condiciones de trabajo en las plataformas, definiendo reglas para los contratos entre proveedores y plataformas.

En el PL 85/2020, existe una cierta preocupación por la **certificación de la calificación** del proveedor, ya que define que si el proveedor (llamado contratista colaborador en el PL) está sujeto a calificaciones por parte de la pla-

taforma, los usuarios o los clientes finales, las calificaciones pertenecerán al proveedor y será obligación de la plataforma entregar y certificar dichas calificaciones.

Por último, se destaca la disposición del PL 246/2020 sobre los instrumentos de **diálogo social**, que establece que las plataformas deben contar con mecanismos de participación y representación para que, colectivamente, los proveedores puedan participar en las discusiones sobre las modificaciones de las condiciones de conexión.

## MÉXICO

---

La legislación laboral mexicana, derivada de la Ley Federal del Trabajo (LFT), no contempla ninguna categoría especial de trabajadores de plataformas digitales (BENSUSÁN, 2020). Sin embargo, en cuanto a la vinculación de los actores estatales con las plataformas digitales, se destaca la experiencia iniciada en junio de 2020 por el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Este tratado somete a las empresas extranjeras que prestan servicios digitales a través de aplicaciones a la obligación de pagar el Impuesto sobre el Valor Agregado (IVA) por sus actividades. Asimismo, si estas plataformas tecnológicas, nacionales o extranjeras, también prestan servicios de intermediación, deberán retener el IVA y el Impuesto Sobre la Renta (ISR) a las personas físicas que realicen estas actividades. Ante esto, los trabajadores de las plataformas deben actualizar sus obligaciones fiscales en el Registro Federal de Contribuyentes (HACIENDA, 2020).

De acuerdo con BENSUSÁN (2020), uno de los primeros retos a enfrentar en materia de regulación del trabajo en plataformas en México está relacionado con la medición y mejor caracterización estadística de las actividades y de los trabajadores vinculados a ellas, así como del perfil de quienes manejan las solicitudes, considerando aspectos como género, edad, educación, estrato socioeconómico etc. En el país se han tomado iniciativas regulatorias a través de cambios en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto Sobre la Renta, partiendo de la idea de que la generación de nuevos empleos no puede prescindir de la calidad y el bienestar de los trabajadores.

En este contexto, la pandemia de COVID-19 puso de manifiesto las consecuencias de los elevados niveles de informalidad, la mayor vulnerabilidad de quienes tienen empleos formales temporales y la ausencia de seguros de

desempleo, lo que debería conducir a la adopción de medidas urgentes en el ámbito del empleo, incluidas las que abordan la protección de los trabajadores en la economía digital.

Cabe destacar que, en México, uno de los PLs se transformó en ley. Se trata de una propuesta de 2017 que modificó el artículo 94 de la legislación del impuesto sobre la renta para considerar como salario los ingresos obtenidos por quienes prestan servicios de transporte a través de plataformas digitales. Aunque aparentemente dicha disposición no conecta con la regulación de la relación entre prestadores y plataformas como tema central, el *caput* del artículo 94 menciona que los ingresos por la prestación de servicio personal subordinado, los salarios y otras prestaciones derivadas de la **relación laboral se consideran**. Así, al considerar los ingresos de los prestadores de servicios de transporte a través de plataformas digitales como salario, se acaba reconociendo que están insertos en una relación laboral.

Los otros PLs analizados, todos en proceso y propuestos entre 2019 y 2020, modifican la ley federal del trabajo mexicana para incluir un capítulo sobre el trabajo realizado por plataformas digitales.

Una hipótesis que puede explicar esta unanimidad a la hora de calificar a los proveedores como trabajadores es que la ley del impuesto sobre la renta preveía que dicha relación era laboral, sin especificar derechos y deberes de las partes. Por eso los 3 PLs propuestos años


después y que están en curso modifican la ley federal del trabajo para incluir la consideración de que el trabajo en las plataformas digitales tiene carácter laboral.

Al proponer modificaciones en la legislación laboral, las propuestas pretenden regular diferentes aspectos de la relación plataforma-proveedor. El PL 11/11/2020<sup>3</sup>, por ejemplo, regula la forma de remuneración (por entrega, tiempo de trabajo, hora, entre otras modalidades) y las propinas, la autonomía de los trabajadores para definir la jornada laboral (con la posibilidad de realizar horas extras previa autorización de la plataforma), el derecho a desconexión, establece obligaciones para el trabajador (como el cuidado de los instrumentos de trabajo, por ejemplo) y para las plataformas (como la provisión de instrumentos de trabajo, por ejemplo).

Llama la atención la **definición de los elementos constitutivos de la subordinación** del trabajador contenida en el PL 05/11/2019, según la cual "son elementos para determinar la existencia de una relación de subordinación la dirección y el control para la realización de la actividad de prestación de servicios de transporte de personas o mercaderías, cualquiera sea el grado de su manifestación, así como la inserción del trabajador en la organización de la empresa". Aunque es una norma abierta y sujeta a debate sobre lo que es la inserción del trabajador en la organización de la empresa, por ejemplo, es útil establecer criterios para parametrizar lo que es o deja de ser trabajo subordinado.

---

<sup>3</sup> En México, los PLs no tienen numeración ni otra forma de identificación que no sea el texto de presentación de la iniciativa. Así, dejamos como identificación la fecha de propuesta del proyecto de ley.



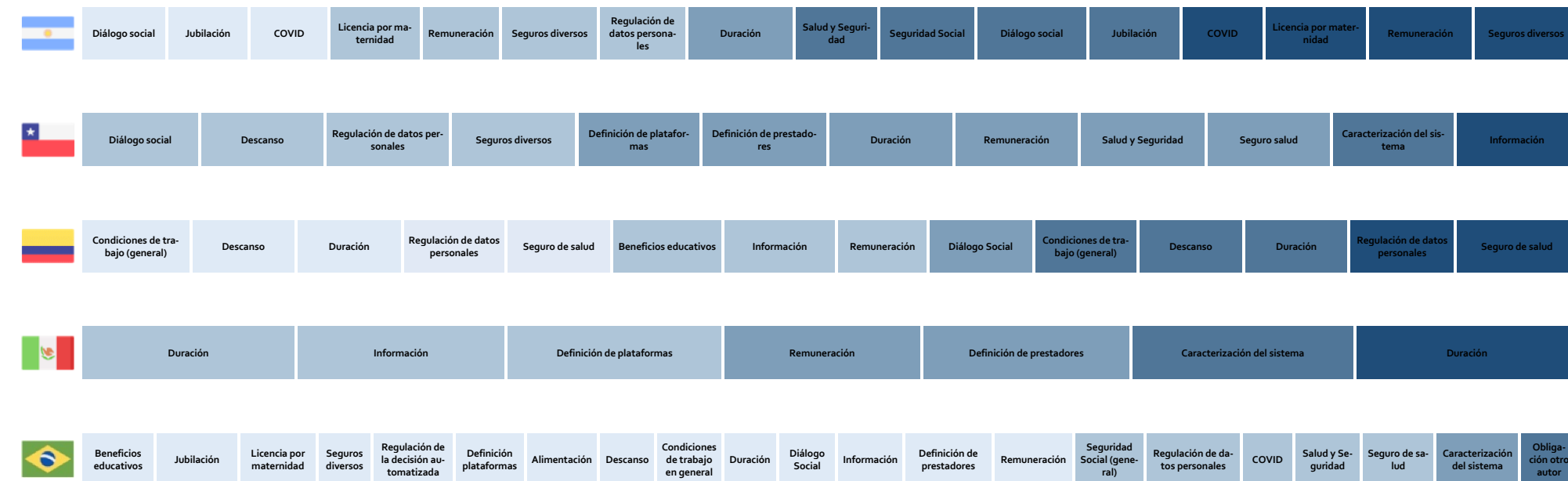
El mismo PL define a los trabajadores de la economía colaborativa o aplicaciones digitales para la prestación de servicios y/o entrega de bienes como "aquellos que realizan trabajos a través de una aplicación digital, se rigen por un sistema de reputación, son penalizados si no aceptan una oferta de trabajo en un determinado plazo y deben ajustarse a ciertas normas internas de la empresa para prestar sus servicios".

Se observa que la definición presupone la práctica de la evaluación y sanción en caso de rechazo a la oferta de trabajo. El PL también crea dos tipos de trabajo en las plataformas - trabajadores de tiempo completo (aquellos que dedican al menos seis o más horas, al menos cinco días a la semana, constituyendo dependencia económica) y trabajadores de

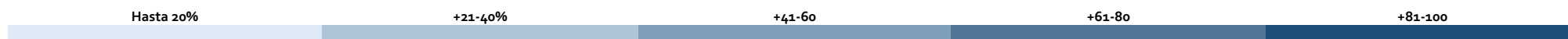
tiempo parcial (aquellos que no cumplen los requisitos para la caracterización de tiempo completo) - pero considera que las dos modalidades configuran una relación laboral.

Por último, destacamos lo dispuesto en el PL 11/11/2020 que, asumiendo la existencia de una relación de subordinación, prevé el deber de la plataforma de vigilar al prestador a través de una herramienta de geolocalización para garantizar su seguridad durante el tiempo efectivamente trabajado y considera que la inactividad del trabajador durante más de 60 días es causa de rescisión del contrato de trabajo (aunque permite al trabajador disponer libremente de su tiempo de trabajo). Se puede ver, por tanto, que el PL articula elementos de autonomía en esta relación de subordinación.

Figura 2 - Mapa temático por país



Título:



Fuente: elaboración propia

## CONSIDERACIONES FINALES


---

Tras el análisis de los informes y proyectos de ley de los cuatro países seleccionados en América Latina, verificamos que los grandes temas discutidos - (i) regulación y políticas públicas y (ii) desigualdad y seguridad social - están en consonancia con lo debatido en Brasil.

Por último, destacamos a continuación los principales resultados de la relación entre el debate sobre el trabajo en plataformas en Brasil, Argentina, Chile, Colombia y México, como se muestra en la **Figura 02**.

1. En Brasil, las propuestas legislativas mencionaban expresamente la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, algo que no se dio en general en los demás países (con la excepción de un PL de Argentina).
2. En Brasil, el Covid-19 influyó mucho en la discusión del tema en el Congreso Nacional. Por lo tanto, se destacaron temas como la salud y la seguridad (uso de mascarilla y alcohol en gel, por ejemplo).
3. En todos los países, ha habido una preocupación por la caracterización del régimen (independientemente del régimen que sea: autónomo, empleado, figura intermedia).
4. La inquietud por la regulación de la toma de decisiones automatizada sólo ha aparecido en Brasil.
5. Inquietudes sobre < condiciones de trabajo: alimentación > sólo aparecieron en Brasil.


También destacamos algunas particularidades que se encontraron en cada país y que se destacan a continuación (**Figura 03**).



**Argentina**


- Debates en torno a los principales marcos normativos.
- Propuesta de creación de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Legislación de la Economía Colaborativa y las Plataformas Digitales (PL 3652-D-2020).

Propuesta de creación del Tribunal del Trabajo para Personas que Trabajan en Plataformas Digitales y de una Comisión Nacional del Trabajo en Plataformas Digitales (PL 3652-D-2020).




**Chile**

- Acciones y decisiones de la comisión técnica multisectorial.
- Propuestas legislativas chilenas dedicadas a la regulación de la seguridad social, independientemente de que exista una relación laboral entre las plataformas y los proveedores de servicios (PL 13496-13).



**Colombia**

- Debate sobre la seguridad social y sobre los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).
- Certificación de la calificación proporcionada eventualmente al proveedor (PL 85/2020).
- Definición de la regla general de que los proveedores son autónomos con la posibilidad, según las vacantes ofrecidas por las plataformas y por acuerdo entre las partes, de que la relación se convierta en una relación laboral con los derechos correspondientes (PL 246/2020).
- Establecimiento de mecanismos de participación y representación por parte de las plataformas para que, de forma colectiva, los proveedores puedan participar en los debates sobre las modificaciones de las condiciones de conexión (PL 246/2020).



**México**

- Debate sobre los criterios para determinar qué es o no es trabajo subordinado, lo que puede ofrecer más seguridad jurídica, especialmente mediante la definición de criterios más específicos (PL 05/11/2019).
- Disposición sobre el deber de la plataforma de controlar al proveedor a través de GPS para garantizar su seguridad durante el tiempo efectivamente trabajado (PL 11/11/2020).

*Figura 3 – Destacados por país*  
Fuente: elaboración propia

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APPSFLYER. **The state of app marketing in Latin America**: june 2020. Disponível em: <https://www.apps-flyer.com/latam-app-marketing-2020/>. Acesso em: jan. 2021.

BECCARIA, Luis; MOURELO, Elva López; MERCER, Raúl; VINOCUR, Pablo. **Nota técnica: Delivery en pandemia - el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina**. Buenos Aires: OIT, dezembro de 2020.

BID. **Who drives on ride-hailing platforms in Latin America?**. Disponível em: [https://publications.iadb.org/publications/english/document/Who\\_Uses\\_Ride-Hailing\\_Platforms\\_to\\_Drive\\_in\\_Latin\\_America\\_A\\_Profile\\_of\\_Uber\\_Drivers\\_in\\_Brazil\\_Chile\\_Colombia\\_and\\_Mexico\\_en.pdf](https://publications.iadb.org/publications/english/document/Who_Uses_Ride-Hailing_Platforms_to_Drive_in_Latin_America_A_Profile_of_Uber_Drivers_in_Brazil_Chile_Colombia_and_Mexico_en.pdf). Acesso em: jan. 2021.

BENSUSÁN, G. **Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México**. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

CEPAL. **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe**: el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe- antiguas e nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. p. 20. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44604-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-futuro-trabajo-america-latina-caribe>. Acesso em: fev. 2021.

COMISIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD. **Disruptive technologies: regulation of digital platforms**. Chart 3: Transport platforms. Disponível em: <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2020/11/Chapter-3-Transport-Platforms.pdf>. Acesso em: mar. 2021.

GOLDIN, Adrian. **Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina**, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

GSMA. **The mobile economy: Latin America 2020**. Disponível em: [https://www.gsma.com/mobileeconomy/wp-content/uploads/2020/12/GSMA\\_MobileEconomy2020\\_LATAM\\_Eng.pdf](https://www.gsma.com/mobileeconomy/wp-content/uploads/2020/12/GSMA_MobileEconomy2020_LATAM_Eng.pdf). Acesso em: jan. 2021.

HACIENDA. **Plataformas tecnológicas - Personas físicas**. Secretaría de Hacienda y Crédito Público - SAT, 2020. Disponível em: [http://omawww.sat.gob.mx/plataformastecnologicas/Paginas/PersonasFisicas/personasfisicas\\_inicio.html](http://omawww.sat.gob.mx/plataformastecnologicas/Paginas/PersonasFisicas/personasfisicas_inicio.html). Acesso em: 03 março 2021.

MADARIAGA, J., BUENADICHA, C., Molina, E. y ERNEST, C. **Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?**, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires, 2019.

OIT. **Panorama Laboral 2020**: América Latina y el Caribe. Disponível em: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_764630/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_764630/lang-es/index.htm). Acesso em: fev. 2021.

PAREDES, Luis Hernando Lozano; REILLY Katherine M. A. **Transporte Urbano en la Era de la Economía Colaborativa** - Trabajo decente para los trabajadores de "Ride Hailing" (viajes a demanda) en la economía de plataformas en Cali, Colombia. In: CIPPEC. Transporte Urbano en la Era de la Economía Colaborativa: Ciudades Colaborativas, 2018.

YANITZA, Giraldo. **La Economía Colaborativa en Colombia**: una nueva vía de informalidad en las relaciones laborales. Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 9, n. 3, dez. 2019.

VÉLEZ, Rodrigo Palomo. **Un hito en la vía judicial para reconocer derechos en el trabajo vía plataformas digitales en Chile**. Disponível em: [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/palomo\\_noticias\\_cielo\\_ng\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/palomo_noticias_cielo_ng_2020.pdf). Acesso em: mar. 2021.



## HOJA TÉCNICA

### REALIZACIÓN



### Apoyo



### EQUIPO

#### Coordinación General

Alexandre Pacheco da Silva  
Marina Feferbaum

#### Líder de investigación

Ana Paula Camelo

#### Colíder de investigación

Guilherme Forma Klafke

#### Investigadores(as)

Ana Carolina R. Dias Silveira  
Arthur Cassemiro Bispo  
Bruno Ett Bícigo  
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino  
Olívia Q. Figueiredo Pasqualetto

#### Traducción

TGA Translations



Este trabajo está licenciado bajo una licencia Creative Commons CC BY Asignación 4.0 Internacional.

### COMO CITAR ESTE TRABAJO

CENTRO DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN INNOVACIÓN DE LA ESCUELA DE DERECHO DE SÃO PAULO DE LA FGV. *Briefing temático #3: Diálogos con Argentina, Chile, Colombia y México - ¿De qué futuro laboral estamos hablando? – versión 1.0.* São Paulo: FGV Direito SP, 26 feb. 2021.