



**MULTIVERSO JOURNAL | ISSN: 2792-3681**  
**Volumen 5, Número 8, Edición Enero-junio de 2025**  
<https://doi.org/10.46502/issn.2792-3681/2025.8.7>

Cómo citar:  
Chirinos Portillo, L.M. (2025). La protección de los derechos humanos en el trabajo de plataformas digitales. *Multiverso Journal*, 5(8), 64-74. <https://doi.org/10.46502/issn.2792-3681/2025.8.7>

## La protección de los derechos humanos en el trabajo de plataformas digitales\*

### *The protection of human rights in the work of digital platforms*

**Lisbeth Milena Chirinos Portillo\*\***

Recibido el 05/06/2024 - Aceptado el 14/08/2024

#### Resumen

Las relaciones de trabajo han tenido ajustes desde sus inicios para no dejar de lado la protección de las personas trabajadoras en cuanto a sus derechos humanos, pues tanto las luchas sociales como la competitividad empresarial, son fuerzas contrapuestas, pero se requieren recíprocamente; asimismo, la implementación de las plataformas en el campo laboral plantea dos escenarios, por un lado, tiene el carácter de requisito sine qua non para la prestación de servicio; y, por el otro, la plataforma representa una especie de intermediario entre el trabajador y el interesado, en ambos casos el servicio está condicionado por el algoritmo que organiza el trabajo y puede llevar a cabo las actividades de dirección, supervisión y control que le competen al empleador. En función de ello, esta investigación se plantea como objetivo analizar la protección de los derechos humanos en el trabajo de plataformas digitales. La metodología atiende a un diseño cualitativo, de tipo documental y con nivel explicativo; se utilizan fuentes predominantemente jurídicas; las técnicas han sido a observación y el análisis de contenido junto a dos instrumentos, vale decir la guía de observación y la ficha mixta. Como conclusión global se tiene que, aún se necesita protección específica para robustecer la existente y ofrecer más herramientas a los intérpretes jurídicos, pero el test de laboralidad ajustado a la nueva demanda del trabajo de plataformas es una herramienta inmediata de gran utilidad en aras de la protección de los derechos humanos en el trabajo de plataformas digitales.

**Palabras clave:** protección laboral, derechos humanos, trabajo de plataformas digitales, test de laboralidad.

#### Abstract

Labor relations have had adjustments since their inception so as not to neglect the protection of workers in terms of their human rights, since both social struggles and business competitiveness are opposing forces, but they require each other; likewise, the implementation of platforms in the labor field poses two

\* Este artículo forma parte de la participación en la Cohorte III internacional del Postdoctorado en Derechos Humanos de la Universidad del Zulia.

\*\* Abogada (Summa Cum Laude) Universidad del Zulia (LUZ), Zulia, Venezuela; Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo (LUZ); Doctora en Ciencias Jurídicas (LUZ), Docente e Investigadora (LUZ), Zulia, Venezuela.

 <https://orcid.org/0000-0002-8034-2443>. Email: [lisbethmchirinosp@gmail.com](mailto:lisbethmchirinosp@gmail.com)

scenarios, on the one hand, it has the character of a sine qua non requirement for the provision of service; and, on the other, the platform represents a kind of intermediary between the worker and the interested party, in both cases the service is conditioned by the algorithm that organises the work and can carry out management activities. supervision and control that are the responsibility of the employer. Based on this, this research aims to analyze the protection of human rights in the work of digital platforms. The methodology attends to a qualitative, documentary-type design with an explanatory level; predominantly legal sources are used; The techniques have been observation and content analysis together with two instruments, that is, the observation guide and the mixed file. As a global conclusion, specific protection is still needed to strengthen the existing one and offer more tools to legal interpreters, but the employment test adjusted to the new demand for platform work is an immediate tool of great use for the protection of human rights in digital platform work.

**Keywords:** labor protection, human rights, digital platform work, labor test.

## Introducción

Los elementos configurativos de las relaciones de trabajo han tenido ajustes en su interpretación desde la flexibilización de la década de 1980, por lo que su renovación frecuente no es sorpresa en el mundo académico, pues están sujetos a los cambios económicos y de decisiones políticas que impactan en el mercado laboral. Esta premisa no puede separarse del hecho cierto representado en la necesidad constante, urgente e indispensable de protección a las personas que prestan servicios en general, y especialmente bajo el supuesto de dependencia, pues son tanto las normas internacionales del trabajo como la argumentación e interpretación de las autoridades en jurisdicción laboral, las que implementen la tutela característica del trabajo.

De esta manera, al incorporar un componente reciente como son las nuevas tecnologías que transforman la dinámica y traen a la palestra al trabajo de plataformas se tiene que mantener la singularidad del Derecho Laboral en cuanto a la protección de la persona que presta servicios no solo porque se trata de asumir al trabajo como un derecho humano, sino que a partir de él se desprenden otros. Así las cosas, corresponde a esta investigación analizar la protección de los derechos humanos en el trabajo de plataformas digitales.

Para alcanzar dicho objetivo, se precisa un cuadro metodológico propio de investigaciones con diseño cualitativo, de tipo documental y con nivel explicativo. Asimismo, se utilizan fuentes predominantemente jurídicas; las técnicas han sido la observación y el análisis de contenido junto a dos instrumentos, vale decir la guía de observación y la ficha mixta.

Cabe destacar que, este artículo se encuentra estructurado en dos grandes aspectos que marcan los resultados y la discusión, es decir 1. Derechos humanos en clave laboral y, 2. El trabajo de plataformas digitales ¿dependencia o autonomía?, posteriormente, se exponen algunas reflexiones a título de conclusiones.

## Derechos humanos en clave laboral

Cada persona, en función de los estándares del *corpus iuris* internacional y los parámetros jurídicos nacionales, tiene derecho a trabajar, pues el trabajo es concebido como un mecanismo para mejorar la calidad de vida mediante el esfuerzo humano. Parte de la realización del trabajo requiere de otro sujeto que es el empleador, o llevar a cabo las actividades de manera independiente. Ahora bien, más allá de las distinciones, lo cierto es que las personas trabajadoras merecen ser protegidas en el ejercicio efectivo de sus derechos en el entendido que son derechos humanos y prevalecen para todos y cada uno.





Los mecanismos de protección nacen a partir del ordenamiento jurídico y los criterios jurisprudenciales, pues es la argumentación y la interpretación judicial la que direcciona y encamina a la normativa, misma que ocasionalmente entra en desfase con la realidad, tal como sucedió con la flexibilización de la década de los ochenta y está sucediendo en el caso del trabajo de plataformas cuyos trabajadores, dependientes o autónomos requieren de un estándar mínimo de protección global. En este sentido, se precisa que todos los derechos son importantes, sin embargo, esta investigación considera los siguientes como relevantes y comunes tanto en la esfera subordinada como a la independiente.

Una prerrogativa que sostiene a la fuerza laboral y que robustece sus peticiones es la **libertad sindical y la negociación colectiva (asociación)**, también contemplados en las disposiciones internacionales sobre derechos humanos, concretamente en los artículos 20 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948) (DUDH), que a la letra disponen: "Artículo 20. 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación" y, "Artículo 23. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses"; asimismo, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966a) (PIDESC) en su artículo 8, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966b) (PIDCP) en su artículo 22. Sin embargo, de cara al trabajo de plataformas, la temporalidad y lejanía que caracteriza al mismo dan cuenta de serias dificultades para el ejercicio de tales derechos, en el supuesto que los prestadores de servicio decidan ejercer tales derechos fundamentales.

Ahora bien, en aras de mantener la productividad en este campo laboral, algunas empresas han establecido directrices que, de alguna manera, propenden a la asociación entre trabajadores, "en Colombia, la empresa de reparto Rappi y el Sindicato Unión Trabajadores de Plataformas celebraron un nuevo acuerdo que establece una tasa de remuneración mínima por pedido y modalidades de cooperación futura" (Organización Internacional del Trabajo, 2024b, pág. 1).

Por su parte, el **acceso a la justicia** como vía para los reclamos y la resolución de conflictos obedece también al esquema de los derechos fundamentales dispuestos por la DUDH en su artículo 8, y el artículo 14 del PIDCP. Sostienen el derecho a solicitar la debida protección mediante un proceso justo y con las garantías normativas respectivas, lo cual implica obtener respuestas adecuadas, en especial por esa prerrogativa humana, lo que en palabras de Raso Delgue (2016) ha destacado al derecho laboral, vale decir, el reconocimiento de un punto de arranque distinto a las demás ramas del derecho: la desigualdad de las partes contratantes como su rasgo definitorio.

Otro derecho que reviste importancia particular en el trabajo de plataformas es la **no discriminación e igualdad de trato**, puesto que conlleva beneficios para las personas con discapacidad. En este sentido, la DUDH en sus artículos 1 y 7 así lo determina, además el artículo 26 del PIDCP consagra que "la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva", lo cual se extiende al plano laboral, por ello Pasco Cosmópolis (2012, pág. 20), ha denominado a estos derechos como derechos laborales inespecíficos pues "han sido reconocidos desde una doble perspectiva: ya que, en cuanto a los trabajadores, es a estos a quienes corresponde la titularidad del derecho y debido a que el derecho se ejerce en una relación jurídica laboral".

Otro derecho especialmente importante en torno al trabajo de plataformas es el de **privacidad e intimidad**, mismos que representan dos prerrogativas, pero encuentran vínculos cercanos. La privacidad atañe a lo familiar, doméstico y fuera de la vista de todos; y, la intimidad es un espacio espiritual reservado para algunas personas. Así, lo privado comprende a lo íntimo, pero lo íntimo no es privado. Lo contempla la DUDH en su artículo 12, y el PIDCP en su artículo 17.

A pesar de estas sutiles diferencias, el derecho a la privacidad e intimidad se transforman en el caso del trabajo de plataformas por la forma que reviste el poder de dirección, control y supervisión del empleador por el uso de algoritmos, en todo caso programas, cámaras, grabaciones de audio y/o vídeo, GPS, sistemas biométricos de identificación, aplicaciones, en general toda una gama de herramientas tecnológicas que dificultan la separación e interrupción de la disponibilidad del trabajador y refuerzan el monitoreo o supervisión del empleador. "La vigilancia no deja de ser un sistema que afecta la privacidad e intimidad del trabajador, ya que se trata de un control continuo que registra datos muy íntimos del trabajador" (Colmenares Bastidas, 2011, pág. 78).

El derecho a **opinar** lo determina la DUDH en su artículo 19 y también el artículo 19 del PIDCP. En virtud de esta prerrogativa el trabajador puede plantear las razones que esgrima conveniente a los efectos de mantener la prestación de servicios, incluso de manifestar el criterio que tuviere en relación con la plataforma, vale decir su funcionamiento y condiciones de trabajo. El ejercicio de este derecho conlleva a enaltecer o afectar la reputación de la plataforma, ya que debido a la escasa o nula proximidad entre pares la asociación o reunión es cuesta arriba, por lo tanto, utilizar campañas de prestigio o desprestigio, comentarios en redes sociales, son herramientas factibles para opinar. Por ello, es importante mantener transparencia en el uso de la plataforma, lo que incluye actuaciones básicas de las mismas, entre ellas:

Revelar a los trabajadores sobre las normas y reglamentos, las cláusulas contractuales estándar, las reglas del algoritmo y sus mecanismos operativos directamente relacionados con los derechos e intereses de los trabajadores, como el acceso y la desactivación de la cuenta de la plataforma, los principios básicos de la asignación de pedidos, la remuneración y el pago, las horas de trabajo y el descanso (Organización Internacional del Trabajo, 2024b, p. 3).

El derecho al **descanso y tiempo libre** obedece a una prerrogativa nada novedosa, pero que requiere del esfuerzo del trabajador para rechazar servicios, al mismo tiempo la plataforma tiene que establecer los parámetros para que el algoritmo no deseche o limite a la persona por el ejercicio de este derecho. Especialmente, en prestaciones de servicio en línea o fuera de ellas (previa intervención de la plataforma), asimismo en el caso del trabajo para microtarefas con remuneraciones proporcionales, pues, aparentemente, existe una disponibilidad total por parte del trabajador. Se encuentra dispuesto por los artículos 24 de la DUDH y 7 literal d del PIDESC.

"La conectividad a toda hora cuestiona los derechos y obligaciones laborales, produciendo un disturbio en el orden establecido. El día y hora de labor pueden ser cualquier otro al fijado en la ley" (Díaz, 2024, pág. 89). En opinión de Ugarte (2020), esta dinámica tecnológica permite un flujo tenso de información y comunicación en tiempo real y que fluye en todas las direcciones para estructurar una coordinación productiva entre la empresa, el consumidor y el propio trabajador.

Y, la **seguridad social**, se encuentra consagrada en el artículo 22 de la DUDH, y en el artículo 9 del PIDESC, en ambos casos se consolida como un derecho humano, mismo que tiene distintas manifestaciones (vejez, enfermedad, cesantía, salud, entre otras), se destaca, en esta oportunidad, lo referente a la seguridad y salud en el trabajo por ser un renglón común a cualquiera de las formas que revista la prestación de servicios, toda vez que indistintamente a quien competa la cotización, los esquemas referidos al medio ambiente de trabajo con seguridad y salud atañen a todos, sea física o mental, curativa o preventiva.

"El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) no contempla limitaciones al ámbito de su aplicación" (Consejo de Administración, 2023), esta necesidad de ampliar el ámbito del resguardo de los sistemas de seguridad social en materia de trabajo de plataformas se debe a que, en opinión de Díaz (2023, p. 154):





La inseguridad social y las afecciones psíquicas del trabajador digital son similares a la de los demás empleos atípicos, pero con la peculiaridad que los teletrabajadores pudieran participar en todos los ámbitos de la atipicidad a la vez: pueden ser contratados a tiempo parcial, de forma temporal o como independientes. Tamaña adaptabilidad, beneficiosa para organizar el desempeño de los deberes y sus resultados, pudiera ponerlos, sin embargo, fuera del radar de alguno de estos estatutos de protección, ya precarios de por sí.

### **El trabajo de plataformas digitales ¿dependencia o autonomía?**

El trabajo como hecho social ha estado marcado por multiplicidad de cambios que nacen de las luchas sociales y de la competitividad empresarial, son fuerzas que, aunque contrapuestas se necesitan y tienen que actuar en función de fecundo equilibrio. Desde los acontecimientos de Chicago, la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la adopción de convenios y recomendaciones, la flexibilización laboral, y, recientemente, la implementación de distintas formas de contratación, el mundo laboral está impregnado de dinamismo, pero, si se quiere, cada cierto tiempo se presentan situaciones que invitan a reflexionar acerca de los parámetros tradicionales en el marco de lo laboral pues de ello depende la protección de las personas trabajadoras.

En este orden de ideas, el uso de tecnologías cada vez más modernas, se suma al cúmulo de factores que llaman a la mencionada reflexión, especialmente si las prerrogativas humanas están en entredicho, en otras palabras, los esquemas laborales que, tradicionalmente, resguardan a trabajadores cuyas relaciones laborales responden a los elementos configurativos de la misma dejan por fuera de su ámbito a otros prestadores de servicios por la dificultad de encuadrarse a aquellos, ya no solo por las diferentes modalidades de tiempo de trabajo o de utilización de materiales y herramientas propias del trabajador, sino porque se añade este nuevo componente, vale decir la plataforma.

Nuevamente, emergen fórmulas inéditas de trabajo, asociadas ahora al despliegue de la denominada *gig economy* o economía de las plataformas, y traen nuevas dudas sobre la morfología laboral. Se configura como un modelo de negocio surgido hacia finales de la primera década del presente siglo con el propósito de ofrecer productos o servicios de forma más directa, rápida y barata a los consumidores mediante el recurso a un instrumento nuevo, como son las plataformas digitales, que posibilitan la conexión con una mayor cantidad de consumidores, incrementan la velocidad en la atención de sus necesidades y permiten una reducción significativa de los costos de transacción, incluyendo entre estos los laborales, a través del uso de algoritmos que permiten un control automatizado de su puesta en práctica (Sanguineti, 2021).

En un acercamiento a definir el trabajo en plataformas digitales, y sin ánimo de exhaustividad, es una prestación de servicio que puede revestir o no carácter laboral, en la que predomina el uso de tecnologías con entorno virtual. En todo caso, debe prevalecer el resguardo de quien realice la actividad pues, más allá de los apoyos y herramientas utilizadas (tangibles o intangibles) el enfoque debe centrarse en la protección del ser humano.

Con la implementación de las plataformas en el campo laboral se plantean dos escenarios, por un lado, las plataformas que revisten el carácter de requisito *sine qua non* para la prestación de servicio toda vez que las actividades se realizan en línea; por el otro lado, se encuentra el contexto en el cual la plataforma representa una especie de intermediario entre el trabajador y el interesado. En ambos supuestos, la tecnología tiene un rol protagónico pues entrelaza el producto o servicio con el consumidor. Asimismo, es menester precisar que, las plataformas no son exclusivas y excluyentes del trabajador subordinado, pues trabajadores autónomos también pueden incursionar en el mundo laboral con el auxilio de las tecnologías, motivo por el cual los viejos términos de dependencia y autonomía se recrean en los parámetros laborales nacientes.

En este orden de ideas, es importante señalar una categorización expuesta por la OIT (Oficina Internacional del Trabajo, 2021), vale decir plataformas de trabajo en línea y plataformas de trabajo localizado, las primeras pueden ser de trabajadores autónomos (traducción, servicios jurídicos, por ejemplo *Freelancer*), las que se basan en concursos (organizan concursos de diseño dentro de sus talentos, por ejemplo *Designhill*), las de programación por concurso (se realizan los concursos para ofrecer soluciones de diseño y son los clientes quienes seleccionan al ganador, por ejemplo *Kaggle*) y las de microtarefas (son tareas de corta duración como la traducción de un vídeo corto a texto, por ejemplo *Amazon Mechanical Turk (AMT)*); y, las de trabajo localizado pueden ser de vehículo de transporte con conductor (VTC) (ofrece servicios de transporte privado, por ejemplo Uber) y de reparto (facilitan las transacciones entre clientes, trabajador y empresas usuarias, por ejemplo Rappi).

Cabe destacar que, la distinción de plataformas en cuanto a la prestación de servicio en línea o en diferido no sugiere diferencia alguna en cuanto a la persona que realiza la labor, pues están igualmente condicionadas por el algoritmo que no solo organiza el trabajo, sino que puede llevar a cabo las actividades de dirección, supervisión y control que le competen al empleador. Por lo tanto, la faz del empleador no ha cambiado, continua como persona natural o como persona jurídica, solo que su modo de presentación es distinto pues se realiza por medio de la plataforma. Mientras que, el trabajador se mantiene como una persona natural.

Dicha persona natural que presta el servicio amerita resguardo jurídico, pues si bien se trata de un trabajo innovador por el uso de plataformas no es menos cierto que las circunstancias son proclives a la precarización de las condiciones de modo, tiempo y lugar de prestación de servicios, asimismo, se repite lo que históricamente ha tratado de evitar la regulación laboral, es decir solapar relaciones de trabajo dependiente por medio de contrataciones de supuestos cuentapropistas. De la misma manera, la amplitud de personas que pudieran revestir el carácter de trabajador por la versatilidad de las plataformas demanda tutela para ellas.

Debido a lo anterior, la protección de los trabajadores en el panorama de las innovadoras plataformas implica partir del hecho mismo que son seres humanos, por consiguiente, los derechos que les corresponden inician desde la esfera de los fundamentales y, luego, se esparcen y detallan en los ordenamientos jurídicos específicos, entonces, existe un núcleo fijo o duro de prerrogativas de los trabajadores que, al modo de ver de esta investigación, coinciden con los derechos humanos. Así, no existiría diferencia alguna en cuanto al amparo general que tienen las personas dentro del trabajo de plataformas, sean dependientes o independientes.

Algunas de las experiencias en cuanto a la regulación del trabajo de plataformas digitales se encuentran en la Unión Europea, Chile y México. Brevemente, en el caso europeo la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024) da cuenta de la gran variedad de ámbitos del trabajo de plataformas digitales, mismo que se caracteriza por una gran heterogeneidad en los tipos de plataformas digitales de trabajo, los sectores cubiertos y las actividades realizadas, especialmente en lo que respecta a los perfiles de las personas que realizan trabajo en plataformas, por ello, esencialmente persigue "mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales" tal como lo determina en su artículo 1, y establece una presunción legal de laboralidad.

Sentido similar tienen las normativas chilena y mexicana. La primera por medio de la Ley 21431 (Congreso Nacional, 2022) define que pueden prestar servicios bajo este esquema tanto los dependientes como los autónomos; detalla los aspectos referidos a la subordinación, tales como el deber de protección, jornada, remuneración, y determina que en los casos de independencia se debe entregar (física o electrónicamente) una copia del contrato, al trabajador de plataformas digitales. En lo que a la legislación mexicana se refiere,





el Diario Oficial de la Federación del 24 de diciembre de 2024 publica una reforma a la Ley Federal del Trabajo que entran en vigencia 180 días después a los efectos de regular el trabajo en plataformas digitales, a saber: el tiempo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora (lo cual se acerca a la autonomía), pero el salario (terminología característica del ámbito laboral) se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado contemplando el proporcional del día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo (Cámara de Diputados, 2024).

De manera pues que, la cobertura del resguardo laboral en sentido amplio es para cualquier forma de prestación de servicio y, solo si se evidenciara que la relación jurídica es de otra índole, la regulación laboral cedería el paso a otras ramas del Derecho. Por ello, es determinante el test de laboralidad desde el cristal del principio de primacía de la realidad, pero no es el haz de indicios habitual y tradicional, pues la naturaleza del trabajo de plataformas trae aparejadas conjeturas novedosas. En opinión de Carballo Mena (2023, pág. 109), "en tiempos en que cunde una especie de erótica ensoñación en torno a empresas sin trabajadores y trabajadores autónomos sin empresa, dichas ambigüedades facilitan el deleznable encubrimiento de relaciones de trabajo" lo cual genera desprotección.

Entonces, tratar de deslindar una u otra rama jurídica solo es necesario para determinar si la protección es específicamente laboral, en otras palabras, el análisis del fondo de la prestación de servicios se requiere como un mecanismo de resguardo laboral y no para dejar fuera de su alcance a otras personas, aún más cuando las plataformas conllevan a que trabajadores dependientes se oculten tras una supuesta autonomía, por lo tanto, el listado de indicios no es taxativo y debe ser de tal amplitud como supuestos pudieren existir, lo cual extiende el perímetro de resguardo laboral, mismo que estará sujeto a las interpretaciones de los órganos de administración de justicia del país correspondiente.

Los indicios planteados a continuación permiten inferir la existencia de subordinación, pero adaptada al trabajo de plataformas, con lo cual se combina la modernidad de estos trabajos con el carácter tutelar propio de los esquemas laborales siguiendo el perfil de universalidad de los derechos humanos, mismos que les pertenecen a todas las personas.

El **poder de dirección, control y disciplina** es el primer indicio que debe examinar, pues es inmanente a la subordinación como facultad dada al empleador para supervisar la ejecución de las actividades por parte del trabajador. Con ello el empleador traza el rumbo, establece el orden y el uso de las disposiciones técnicas y administrativas en el trabajo, en fin, se verifica el cumplimiento o no de las tareas asignadas. Ahora bien, las situaciones en las que un único empleador presente ejercía tal dominio dieron paso a prácticas multiempleadoras, especialmente en cadenas de suministros y multinacionales en las que determinar con exactitud a quien dirigir cualquier tipo de reclamo, han quedado un tanto desfasadas, ya que con el trabajo de plataformas es el algoritmo el que lleva a cabo las funciones propias del poder bajo comentario.

"Desde la perspectiva del Derecho del trabajo, quien ostente el poder de organización del referido ensamblaje habrá de reputarse -salvo robusta prueba en contrario- empleador de aquellos que en dicho ámbito solo -o preponderantemente- presten servicios personales" (Carballo Mena, 2023, pág. 110), de tal manera que, el propietario de la base de datos sería, en un primer acercamiento, catalogado como empleador pues por medio del algoritmo es que se controlan aspectos como el tiempo muerto en el trabajo, se califica tanto el comportamiento de la persona que presta el servicio como el servicio en sí mismo a través de puntuaciones que realiza el consumidor, pero dentro de la plataforma lo que da lugar a eventuales sanciones como la desconexión o baja en la plataforma.

De la anterior pista surge otra, la **titularidad de los medios de producción**, dada la versatilidad de formas que puede tomar el trabajo de plataformas y su disponibilidad tanto para autónomos como dependientes, el ítem acerca de la propiedad de los implementos para el trabajo es fundamental, pues

aunque el trabajador sea el dueño de algunos elementos para la labor (por ejemplo, vehículo, computadora, teléfono o el pago del servicio de internet o de combustible) son mínimos si se comparan con la base de datos y su carácter indispensable en la configuración del servicio, pues sin ese cúmulo de información el trabajo no pudiera llevarse a cabo entre ese trabajador y ese consumidor en específico.

Algunos esquemas regulatorios del trabajo de plataformas combinan aspectos de dependencia con autonomía en cuanto a la titularidad de los medios de producción, así a criterio de la Oficina Internacional del Trabajo (2021) algunas plataformas de VTC alquilan automóviles a los conductores, al mismo tiempo les solicitan documentos oficiales para identificarse, como el permiso de conducir, y sin son propietarios del vehículo la información relacionada con el mismo, como la matrícula y el seguro.

La **exclusividad** se convierte en otro indicio para la laboralidad subordinada o no, pues de aquella se desprende el origen de la fuente de ingresos que tiene la persona cuya protección busca en las normas referidas a derechos humanos, especialmente los de contenido laboral. De ahí, que una plataforma tendría, respecto a ese trabajador, un lugar privilegiado en cuanto a su tiempo y habilidades y excluiría cualquier eventual trabajo en beneficio de otro, caso contrario sucede con la autonomía pues el trabajador independiente decidiría prestar servicios en aquellas plataformas que mayor provecho le generen. Este indicio tiene una importancia especial cuando se trata de la protección de derecho toda vez que, el desbalance natural que existe entre el trabajador y el empleador se acrecienta en los casos de trabajos de plataformas por la escasa o nula proximidad con otros trabajadores y la debilidad del ejercicio de libertad sindical y negociación colectiva.

Asimismo, la exclusividad no implica estabilidad, pues "el contrato estable, a tiempo pleno e indeterminado, no es más la estrella polar del Derecho del Trabajo" (Romagnoli, 2017, pág. 193), más bien se refiere a una fuerte restricción para participar en otras plataformas.

Una nueva señal de acercamiento o alejamiento de la laboralidad de la mayor o menor facilidad en cuanto a la protección de los derechos es el **libre uso de la marca**, es decir la posibilidad de cambiar algunas condiciones en cuanto a uniformes y emblemas al momento de prestar el servicio. Este elemento está muy ligado a la exclusividad, además que el trabajador pudiera crear su propia marca.

Otra expresión de los indicios de la laboralidad es la **posibilidad de conexión y desconexión** de la plataforma (la última pudiera ser catalogada de despido). Debido a la puntuación obtenida por el ejercicio del poder de dirección, control y supervisión, se originan en las plataformas mecanismos de desconexión de la misma y se deja en una suerte de deriva (cesantía) a la persona trabajadora. Sin embargo, si es el trabajador quien decide hacerlo, es decir tiene libertad para resolver quedarse o retirarse de la plataforma, sería un elemento de autonomía.

Así, Uber Newsroom (2023), indica que se ha establecido un camino que permite revisar la decisión de desactivar una cuenta para informar a los conductores y repartidores la razón por la cual su cuenta fue desactivada, lo que les permite solicitar una revisión adicional de la decisión y les da la oportunidad de compartir cualquier otra información, tal como grabaciones de audio o video.

La **determinación del precio o remuneración** del servicio por parte de la plataforma también evidencia aspectos laborales subordinados pues no existe libertad para acordarlo entre el trabajador y el consumidor, aunque pudieran plantearse baremos, escalas u opciones, de manera que esa supuesta libertad está condicionada a su puesta en escena por parte de la plataforma. La remuneración ha sido concebida no sólo como un derecho de la persona trabajadora, sino que es inmanente al trabajo mismo (si no hay contraprestación, serán casos de voluntariado y altruismo), de allí que la fijación de los montos a percibir





son parte fundamental tanto del trabajo subordinado como del autónomo, con la diferencia que en este último el trabajador puede establecerlo sin estar sujeto a la plataforma.

En aras de evitar la precarización de los ingresos en el trabajo de plataformas y en pro de mejorar la calidad de vida de estos trabajadores, es importante fijar montos mínimos o formas de cálculo que representen una remuneración justa. En este orden de ideas, es conveniente aplicar las normas de salario mínimo calculadas por hora, pagar una remuneración razonable por el trabajo realizado en un día feriado (Organización Internacional del Trabajo, 2024a); ante este panorama, es indispensable que la determinación del monto y su manera de calcularlo se haga con transparencia, pues el trabajador en estas modernas modalidades que traen las plataformas (al igual que el trabajador tradicional) requiere de la remuneración para cubrir las necesidades básicas (propias y de su familia), “la cuestión de la transparencia en relación con los salarios no está contemplada en las normas vigentes de la OIT, pero es pertinente cuando los algoritmos intervienen en la determinación de la remuneración” (Organización Internacional del Trabajo, 2024a, pág. 36).

Y, la **posibilidad de sustituir al trabajador** se erige como otro indicio en el trabajo de plataformas, ya que una de las singularidades del trabajo dependiente es la prestación personal del servicio, de tal manera que, si es el mismo trabajador quien decide la sustitución y determina quien realiza la labor, la balanza se inclinaría por la autonomía, caso contrario ocurre cuando la plataforma impide tal facultad y realiza la sustitución directamente. Y, es que, el trabajo de plataformas está caracterizado por la diversidad, “abarca una amplia gama de actividades, de ámbito mundial, regional y local, e incluye múltiples tipos de plataformas digitales, modelos de negocio y sectores operativos” (Organización Internacional del Trabajo, 2024a, p. 14), pero no implica, necesariamente, que el trabajador tenga libre albedrío en cuanto a su sustitución.

El listado previo, tal como se ha mencionado, no pretende ser taxativo, contempla algunos rasgos generales de las prestaciones de servicio a los efectos de determinar el ámbito de protección de las personas trabajadoras, pues sea en el plano estrictamente laboral, o civil o comercial, lo cierto es que los derechos humanos son atinentes a todas las personas.

Vale destacar también un instrumento de la OIT que perfila amplios y universales estándares para la nomenclatura de protección jurídica en cuanto a prestaciones de servicio, se trata de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) (Conferencia Internacional del Trabajo, 2006), la cual sostiene que:

Hay situaciones en las cuales los acuerdos contractuales pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho (...) que esa protección debería ser accesible a todos, en especial a los trabajadores vulnerables, y basarse en leyes eficaces, efectivas y de amplio alcance, con resultados rápidos y que fomenten el cumplimiento voluntario (Paréntesis nuestros).

Por ello, es menester “admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo” (Conferencia Internacional del Trabajo, 2006), tal como los indicios anteriormente explicados.

Si bien la determinación de la relación de trabajo trae por consecuencia, evitar las relaciones laborales encubiertas, no es menos cierto que, tanto dependientes como autónomos son personas con derechos y que requieren tutela jurídica. En otras palabras, más allá de las diferencias es menester la protección, la cual cuenta con edificación jurídica cuando se trata de trabajadores dependientes, la tarea está en vislumbrar mecanismos de protección que incluyan a los autónomos, pues a fin de cuentas todos son trabajadores. De persistir la duda, debe prevalecer la protección laboral y es una función de los sistemas

de administración de justicia y la argumentación: la casuística es determinante, en especial por la diversidad que aparea el trabajo de plataformas.

## Conclusiones

El trabajo es concebido como un mecanismo para mejorar la calidad de vida mediante el esfuerzo humano, por lo tanto las personas trabajadoras merecen ser protegidas en el ejercicio efectivo de sus derechos en el entendido que son derechos humanos y prevalecen para todos y cada uno, trátense de dependientes o de autónomos, a través de un estándar mínimo de protección global que incluya, libertad sindical y negociación colectiva, acceso a la justicia, no discriminación e igualdad de trato, privacidad e intimidad, derecho a opinar, descanso y tiempo libre, seguridad social; el conjunto tiene que actualizarse constantemente por el dinamismo del ámbito laboral, pero con el propósito firme de proteger a los trabajadores.

Lo anterior adquiere especial relevancia en el trabajo de plataformas digitales, pues en ellas no solo la dependencia y la autonomía se entremezclan con relativa facilidad, sino que las circunstancias que envuelven a aquel son proclives a la precarización de las condiciones de modo, tiempo y lugar de prestación de servicios. Por supuesto que aún se necesita protección específica para robustecer la existente y ofrecer más herramientas a los intérpretes jurídicos, pero el test de laboralidad ajustado a la nueva demanda del trabajo de plataformas es una herramienta inmediata de gran utilidad (junto al principio de primacía de la realidad), ya que el campo de actuación estrictamente laboral cedería su paso a otras ramas jurídicas solo en última instancia, no realizar ajustes en la interpretación conforme a nuevos y amplios estándares del haz de indicios dejaría sin resguardo a un importante número de personas trabajadoras.

## Referencias Bibliográficas

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966a). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado el 14 de diciembre de 2022, de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf)
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966b). *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado el 05 de enero de 2022, de [www.un.org/es/documents/udhr/](http://www.un.org/es/documents/udhr/)
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado el 05 de enero de 2022, de [www.un.org/es/documents/udhr/](http://www.un.org/es/documents/udhr/)
- Cámara de Diputados. (25 de diciembre de 2024). *DOF publica reformas que regulan el empleo en plataformas digitales*. Recuperado el 18 de febrero de 2025, de <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/notilegis/dof-publica-reformas-que-regulan-el-empleo-en-plataformas-digitales>
- Carballo Mena, C. (2023). Empresas digitales y prueba del vínculo laboral. *Derecho y Sociedad*, (20), 107-132.
- Colmenares Bastidas, A. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (13), 57-86.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*. Recuperado el 11 de diciembre de 2024, de [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE%2CP55\\_LANG%2CP55\\_DOCUMENT%2CP55\\_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument)
- Congreso Nacional. (2022). *Ley 21431*. Santiago de Chile: Diario Oficial 11.03.22.
- Consejo de Administración. (2023). *Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de 347.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023.





- Díaz, L. (2023). Los tipos de protección social en el teletrabajo. *Derecho y Sociedad*, (20), 151-172. <https://www.derysoc.com/wp-content/uploads/2024/01/DyS-20-8-Los-tipos-de-proteccion-social-en-el-teletrabajo-Luis-Eduardo-Diaz.pdf>
- Díaz, L. (2024). Desconectados: causas y remedios de la brecha digital. *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 9(1), 80–103. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2024.i01.04>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024a). *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. Recuperado el 10 de diciembre de 2024, de Conferencia Internacional del Trabajo 113.ª reunión, 2025: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/hacer-realidad-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024b). *Trabajo decente en la economía de plataformas: actualización de la legislación y la práctica*. Recuperado el 10 de diciembre de 2024, de <https://www.ilo.org/es/publications/trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas-actualizacion-de-la>
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024). *Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas*. Estrasburgo: Diario Oficial de la Unión Europea 11.11.2024.
- Pasco Cosmópolis, M. (2012). Los derechos laborales inespecíficos. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(5), 13-26. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2012.42978>
- Raso, J. (2016). El derecho del trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 7(13), 13-52. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2016.42443>
- Romagnoli, U. (2017). Estabilidad "versus" precariedad del puesto de trabajo. *Derecho y sociedad*, (49), 191-194. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792279>
- Sanguineti, W. (2021). El test de laboralidad y el trabajo prestado a través de plataformas digitales. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (11), 69-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971438>
- Uber Newsroom. (2023). *Sólo en Uber: ser la mejor plataforma de trabajo flexible – y la más justa*. <https://www.uber.com/es-US/newsroom/onlyonuber23/>
- Ugarte, J. (2020). El trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá. *Revista Chilena de Derecho Privado*, (35), 17-49. <https://doi.org/10.32995/S0718-80722020505>