

Proyecto de Ley

La Honorable Cámara de Diputados de la Nación y el Senado...

SANCIONAN:

RÉGIMEN DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° – Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer el régimen de trabajo en plataformas digitales a fin de garantizar condiciones de trabajo decente y la protección integral de los derechos de las personas que prestan servicios como repartidores y conductores mediante plataformas digitales.

Para todos aquellos aspectos no previstos expresamente en la presente ley, resultará de aplicación supletoria el régimen establecido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, en cuanto resulte compatible con la naturaleza de la actividad regulada.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación. La presente ley es de orden público y resulta aplicable a todas las personas humanas que presten servicios a través de plataformas digitales de trabajo, cualquiera sea la calificación jurídica del vínculo que las una con dichas plataformas.

Quedan comprendidas tanto las plataformas digitales de trabajo basadas en la ubicación—incluyendo, entre otras, actividades de reparto, transporte y servicios de cuidado—

como aquellas que operan exclusivamente en línea, tales como la realización de microtarefas, servicios profesionales u otras prestaciones análogas.

La presente ley será de aplicación a todas las actividades desarrolladas en el territorio de la República Argentina, así como a aquellas prestaciones que, aun ejecutadas total o parcialmente en forma remota, produzcan efectos en dicho territorio o involucren a personas trabajadoras domiciliadas en el país.

Artículo 3.- Definiciones. A los efectos de la presente ley, se entenderá por:

- a) Plataforma digital de trabajo: toda persona humana o jurídica que, mediante el uso de tecnologías digitales —incluyendo sitios web, aplicaciones móviles u otros sistemas informáticos— organiza, gestiona y/o intermedia la oferta y demanda de servicios, facilitando la asignación de tareas a personas trabajadoras, a cambio de una contraprestación económica, ejerciendo algún grado de control, dirección o influencia sobre la ejecución de dichos servicios.
- b) Persona trabajadora de plataformas digitales: toda persona humana que preste servicios, de manera personal y habitual, a través de una plataforma digital de trabajo, con independencia de la calificación jurídica del vínculo que la una con dicha plataforma.
- c) Gestión algorítmica: todo sistema automatizado o semiautomatizado utilizado por la plataforma digital de trabajo para asignar tareas, establecer condiciones de prestación, evaluar el desempeño, fijar precios, determinar sanciones o influir en las decisiones que afectan a las personas trabajadoras.
- d) Reputación digital: conjunto de datos, calificaciones, evaluaciones, historiales de desempeño y demás información generada a partir de la actividad de la persona trabajadora en una o más plataformas digitales.
- e) Cliente o usuario: toda persona humana o jurídica que solicita, contrata o se beneficia de los servicios ofrecidos a través de una plataforma digital de trabajo.
- f) Trabajo en plataformas basado en la ubicación: aquel en el que la prestación del servicio requiere la presencia física de la persona trabajadora en un lugar determinado, incluyendo, entre otros, servicios de reparto, transporte y cuidados.
- g) Trabajo en plataformas en línea: aquel que se realiza íntegramente a través de medios digitales, sin requerir presencia física, incluyendo microtarefas, servicios profesionales u otras prestaciones análogas

TÍTULO II: SITUACIÓN LABORAL Y PRESUNCIÓN

Artículo 4.- Presunción de Relación de Trabajo. Salvo prueba en contrario, se presume la existencia de una relación de trabajo bajo dependencia cuando la plataforma ejerza el control y la dirección, manifestados si se cumplen al menos tres (3) de los siguientes criterios:

1. Determinación del nivel de la remuneración o sus límites máximos.
2. Imposición de reglas específicas relativas a la apariencia, conducta ante el cliente o ejecución del trabajo.
3. Supervisión de la ejecución del trabajo o verificación de su calidad por medios electrónicos.
4. Restricción de la libertad de organizar el trabajo, especialmente la facultad de elegir horarios o periodos de ausencia.
5. Restricción de la facultad de aceptar o rechazar tareas.
6. Restricción del uso de subcontratistas o sustitutos.
7. Restricción de la posibilidad de establecer una base propia de clientes o realizar trabajos para terceros.

TÍTULO III: GESTIÓN ALGORÍTMICA Y TRANSPARENCIA

Artículo 5.- Derecho a la Información. Las plataformas deben informar a los trabajadores y sus representantes sobre los parámetros e instrucciones de los algoritmos que inciden en la asignación de tareas, la fijación de ingresos, la evaluación del desempeño y la elaboración de perfiles.

Artículo 6.- Revisión Humana. Los trabajadores tienen derecho a una revisión humana de cualquier decisión significativa generada por un algoritmo que afecte sus condiciones de trabajo, especialmente en casos de suspensión o desactivación de cuentas y rescisión del vínculo.

TÍTULO IV: EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Artículo 7.- No Discriminación Algorítmica. Se prohíbe el uso de algoritmos que generen discriminación directa o indirecta por razones de género, raza o responsabilidades de cuidado. Las plataformas deben realizar auditorías periódicas para eliminar sesgos que penalicen a las personas por desconectarse para realizar tareas de cuidado no remunerado.

Artículo 8.- Protección contra la Violencia. Las plataformas digitales de trabajo deberán implementar protocolos específicos destinados a prevenir, abordar y sancionar situaciones de violencia y acoso en el ámbito de las relaciones laborales que organicen o intermedien, incluyendo el ciberacoso y aquellos actos perpetrados por clientes, usuarios o terceros.

El Poder Ejecutivo Nacional deberá reglamentar, dentro del plazo de NOVENTA (90) días desde la entrada en vigencia de la presente ley, los requisitos mínimos que deberán cumplir dichos protocolos, garantizando su adecuación a estándares de protección de derechos humanos, con especial consideración de la prevención de la violencia por motivos de género y diversidad.

Los protocolos deberán contemplar, como mínimo, mecanismos de denuncia accesibles, medidas de protección urgentes para las personas afectadas, procedimientos de investigación adecuados y sanciones proporcionales.

TÍTULO V: SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD

Artículo 9°.- Cobertura universal de la protección social. Todas las personas que presten servicios a través de plataformas digitales de trabajo, con independencia de la calificación jurídica de su vínculo, deberán contar con cobertura integral frente a contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como acceso a licencias por maternidad, paternidad y responsabilidades de cuidado.

Las plataformas digitales de trabajo serán responsables de garantizar el acceso efectivo a dichas coberturas, ya sea mediante su incorporación a los regímenes de la seguridad social vigentes o a través de mecanismos equivalentes que aseguren niveles de protección no inferiores a los establecidos en la normativa aplicable.

El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará, dentro del plazo de NOVENTA (90) días desde la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos de implementación, financiamiento y control de las obligaciones previstas en el presente artículo.

Artículo 10.- Salud y condiciones de trabajo. Las plataformas digitales de trabajo deberán garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para las personas que presten servicios a través de ellas, siendo responsables de identificar, evaluar, prevenir y mitigar los riesgos laborales asociados a la organización del trabajo mediante herramientas digitales.

En particular, deberán adoptar medidas específicas respecto de los riesgos psicosociales y ergonómicos derivados, entre otros factores, de la gestión algorítmica, la vigilancia digital, la intensidad del trabajo, los sistemas de calificación y la presión por la rapidez en la ejecución de tareas.

El Poder Ejecutivo Nacional establecerá, dentro del plazo de NOVENTA (90) días desde la entrada en vigencia de la presente ley, los estándares mínimos, procedimientos de evaluación y mecanismos de control aplicables en materia de salud y seguridad en el trabajo en plataformas digitales, con enfoque preventivo y perspectiva de género y diversidad.

TÍTULO VI: DERECHOS COLECTIVOS Y DIGITALES

Artículo 11.- Libertad sindical y negociación colectiva.

Se garantiza a todas las personas que presten servicios a través de plataformas digitales de trabajo, con independencia de la naturaleza jurídica del vínculo que las una con dichas plataformas, el pleno ejercicio de la libertad sindical, incluyendo el derecho a organizarse, afiliarse, constituir asociaciones, participar en ellas y ejercer acciones colectivas para la defensa de sus intereses.

Asimismo, se reconoce el derecho a la negociación colectiva respecto de las condiciones de trabajo, ingresos, tiempos de prestación, condiciones de seguridad y salud, y demás aspectos vinculados a la actividad, debiendo las plataformas digitales de trabajo abstenerse de toda conducta que implique injerencia, discriminación o represalia por el ejercicio de tales derechos.

Artículo 12.- Portabilidad de la reputación e identidad digital.

Las personas que presten servicios a través de plataformas digitales de trabajo son titulares de los datos vinculados a su identidad digital, historial de desempeño, calificaciones, evaluaciones y toda otra información generada en el marco de su actividad.

Las plataformas digitales de trabajo deberán garantizar el derecho de acceso permanente a dichos datos, en formatos estructurados, de uso común y lectura mecánica, así como su portabilidad hacia otras plataformas o servicios, sin obstáculos indebidos ni pérdida de información relevante.

Asimismo, deberán asegurar la transparencia en los criterios de generación, procesamiento y utilización de dichas calificaciones, garantizando mecanismos de revisión, rectificación y actualización cuando corresponda.

TÍTULO VII: PROTECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 13.- Carácter de la remuneración.

Se entiende por remuneración toda contraprestación que la plataforma digital de trabajo deba abonar a la persona trabajadora como consecuencia de las tareas efectivamente realizadas o del tiempo en que permanezca a su disposición, cualquiera sea la denominación que se le asigne y con independencia de la calificación jurídica del vínculo. La remuneración deberá ser justa, equitativa y suficiente, asegurando condiciones compatibles con el principio de trabajo decente, e incluir sistemas de pago por tarea o a destajo que respeten criterios de razonabilidad y no impliquen una disminución de derechos.

Artículo 14.- Piso mínimo garantizado.

Ninguna persona trabajadora de plataformas digitales podrá percibir una remuneración inferior al salario mínimo, vital y móvil vigente, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

A los efectos del cálculo en actividades basadas en la ubicación, dicho piso mínimo deberá incrementarse en un VEINTE POR CIENTO (20%) en concepto de compensación por los períodos de disponibilidad y espera.

En el caso de plataformas digitales que operen en línea, los mecanismos de determinación de ingresos deberán garantizar, en todo momento, que la remuneración por hora de trabajo no resulte inferior al salario mínimo vigente en la jurisdicción correspondiente.

El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará los métodos de cálculo y control para asegurar el cumplimiento efectivo de lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 15.- Remuneración del tiempo de disponibilidad.

Se considerará tiempo de trabajo remunerado todo período durante el cual la persona trabajadora se encuentre conectada a la plataforma y a disposición de la misma, incluyendo los tiempos de espera activa para la asignación de tareas.

Las plataformas digitales de trabajo no podrán establecer mecanismos de determinación de tarifas que, en función de la oferta de personas trabajadoras o de criterios algorítmicos, impliquen una reducción de la remuneración por debajo del piso mínimo garantizado.

Artículo 16.- Gastos, herramientas y costos operativos.

Los gastos, insumos y costos necesarios para la realización de las tareas —incluyendo, entre otros, combustible, mantenimiento de vehículos, dispositivos móviles, conectividad y planes de datos— no podrán ser considerados parte integrante de la remuneración.

Las plataformas digitales de trabajo deberán proveer dichos elementos o, en su defecto, reintegrar o compensar adecuadamente a la persona trabajadora por tales conceptos, conforme lo establezca la reglamentación.

Artículo 17.- Protección de propinas y gratificaciones.

Las propinas, gratificaciones o pagos voluntarios efectuados por clientes o usuarios pertenecen exclusivamente a la persona trabajadora.

Se prohíbe a las plataformas digitales de trabajo efectuar deducciones, aplicar comisiones sobre dichos importes o computarlos como parte de la remuneración mínima garantizada.

Artículo 18.- Transparencia y trazabilidad de la remuneración.

Las plataformas digitales de trabajo deberán proporcionar a las personas trabajadoras, de manera clara, accesible y periódica, información detallada sobre la composición de su remuneración.

Dicha información deberá incluir, como mínimo, el desglose de pagos percibidos, criterios de cálculo utilizados —incluyendo aquellos derivados de la gestión algorítmica—, incentivos, bonificaciones, penalidades y cualquier deducción aplicada. Asimismo, deberán garantizar la trazabilidad de los pagos y el acceso a historiales completos de ingresos.

TÍTULO VIII: JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 19.- Definición de jornada de trabajo.

Se considera jornada de trabajo el tiempo total durante el cual la persona trabajadora se encuentre a disposición de la plataforma digital de trabajo, incluyendo tanto la ejecución efectiva de tareas como los períodos de espera activa.

Artículo 20.- Límites máximos y seguridad en el trabajo.

Con el objeto de proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras, en particular en actividades basadas en la ubicación, se establece un límite máximo de tiempo de conexión continua que no podrá exceder las DOCE (12) horas dentro de un período de VEINTICUATRO (24) horas.

Alcanzado dicho límite, la plataforma deberá impedir el acceso o conexión de la persona trabajadora por un período mínimo de DIEZ (10) horas consecutivas.

La reglamentación podrá establecer límites más restrictivos según la actividad y los riesgos involucrados.

Artículo 21.- Derecho a la desconexión y autonomía.

Las personas trabajadoras de plataformas digitales tienen derecho a desconectarse, interrumpir su disponibilidad o rechazar tareas sin sufrir sanciones, represalias ni afectaciones en los sistemas de asignación de tareas, calificación o acceso futuro al trabajo.

Se considerará nula toda práctica, directa o indirecta, que penalice el ejercicio de este derecho.

Artículo 22.- Perspectiva de género en la organización del tiempo de trabajo.

Las plataformas digitales de trabajo deberán diseñar sus sistemas de asignación de tareas y gestión algorítmica de manera tal que no generen efectos discriminatorios directos o indirectos por razones de género o diversidad.

En particular, se prohíbe la utilización de parámetros que premien o incentiven la disponibilidad en determinados horarios —tales como nocturnos o de alta demanda— cuando ello pueda generar desventajas estructurales para personas con responsabilidades de cuidado u otras condiciones protegidas.

Artículo 23.- Registro y control del tiempo de trabajo.

Las plataformas digitales de trabajo deberán llevar un registro digital, íntegro y auditable del tiempo de trabajo, incluyendo períodos de conexión, ejecución de tareas y tiempos de espera.

Dicho registro deberá encontrarse permanentemente disponible para su consulta por parte de la persona trabajadora y de la autoridad de aplicación, garantizando su integridad, transparencia y conservación conforme lo establezca la reglamentación.

TÍTULO IX: AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y RÉGIMEN SANCIONATORIO

Artículo 24.- Autoridad de Aplicación.

Será autoridad de aplicación de la presente ley la Secretaría de Trabajo dependiente del Ministerio de Capital Humano de la Nación, sin perjuicio de la intervención que corresponda a otros organismos en el ámbito de sus respectivas competencias.

La autoridad de aplicación tendrá a su cargo la fiscalización, control y supervisión del cumplimiento de la presente ley, pudiendo dictar las normas complementarias y aclaratorias que resulten necesarias para su implementación.

Asimismo, podrá coordinar acciones con organismos nacionales, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, así como con entidades sindicales y organizaciones representativas del sector, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de la presente norma.

Artículo 25.- Facultades de fiscalización.

La autoridad de aplicación estará facultada para:

- a) requerir a las plataformas digitales de trabajo toda información necesaria para verificar el cumplimiento de la presente ley, incluyendo aquella vinculada a la gestión algorítmica, condiciones de trabajo y sistemas de evaluación;
- b) realizar inspecciones, auditorías y controles, incluso sobre sistemas automatizados o digitales utilizados por las plataformas;
- c) ordenar la adopción de medidas correctivas y preventivas;
- d) disponer la suspensión de prácticas contrarias a la presente ley;
- e) promover acciones judiciales cuando corresponda.

El ejercicio de estas facultades deberá respetar los principios de razonabilidad, debido proceso y protección de datos personales.

Artículo 26°.- Infracciones.

Constituyen infracciones a la presente ley:

- a) el incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de derechos laborales, protección social y condiciones de trabajo;
- b) la falta de implementación o cumplimiento de los protocolos exigidos por la presente ley;
- c) la obstrucción o negativa a brindar información a la autoridad de aplicación;
- d) la adopción de represalias contra personas trabajadoras por el ejercicio de sus derechos;
- e) el incumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia algorítmica y protección de datos.

Artículo 27.- Sanciones.

Las infracciones previstas en la presente ley serán sancionadas por la autoridad de aplicación, previa instrucción del correspondiente sumario, con las siguientes medidas, según la gravedad y reincidencia:

- a) apercibimiento;
- b) multas, cuyo monto será fijado en la reglamentación en función de la gravedad de la infracción, la cantidad de personas afectadas y la capacidad económica de la plataforma;
- c) suspensión temporal de la actividad en el territorio nacional;
- d) inhabilitación para operar en casos de infracciones graves o reiteradas.

Las sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades civiles, laborales o penales que pudieran corresponder.

Artículo 28.- Destino de las multas.

Los fondos provenientes de las multas aplicadas en virtud de la presente ley serán destinados a programas de fiscalización, capacitación laboral, protección de derechos de las personas trabajadoras de plataformas y promoción del trabajo decente, conforme lo determine la reglamentación.

Artículo 29.- Procedimiento.

El procedimiento sancionatorio garantizará el derecho de defensa, el debido proceso y la revisión de las decisiones adoptadas, conforme a la normativa administrativa vigente.

El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará, dentro del plazo de NOVENTA (90) días desde la entrada en vigencia de la presente ley, el procedimiento aplicable para la investigación y sanción de las infracciones.

Artículo 30.- Derógase el Título XII de la Ley N° 27.802, sus normas complementarias y reglamentarias.

Artículo 31.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

CRISTIAN FELIPE ANDINO

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley tiene por objeto establecer un régimen integral de protección del trabajo en plataformas digitales, en atención al crecimiento sostenido de estas modalidades de organización del trabajo y a los desafíos que ellas plantean para el derecho laboral contemporáneo.

Asimismo, se establecen principios y normas orientados a asegurar condiciones dignas y equitativas de trabajo, la efectiva protección social, la salud y seguridad laboral, así como el pleno ejercicio de los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras de plataformas digitales.

En tal sentido, se promueve la transparencia en la gestión algorítmica, la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, la incorporación de la perspectiva de género y diversidad, y el fortalecimiento de la seguridad jurídica en las relaciones laborales comprendidas en dicho régimen.

Tal como se desprende del articulado propuesto, el fenómeno del trabajo en plataformas digitales configura una transformación estructural en las relaciones laborales, caracterizada por la intermediación tecnológica, la gestión algorítmica y la fragmentación de las tareas, lo que exige una respuesta normativa adecuada, moderna y eficaz.

I. Transformaciones del mundo del trabajo y necesidad de regulación

En las últimas décadas, la expansión de la economía digital ha dado lugar a nuevas formas de prestación de servicios, en las cuales las plataformas digitales cumplen un rol central como organizadoras del trabajo. Estas empresas, mediante el uso de algoritmos y sistemas automatizados, asignan tareas, fijan condiciones de prestación, evalúan el desempeño y, en muchos casos, determinan los ingresos de las personas trabajadoras.

Sin embargo, esta transformación no ha sido acompañada por un desarrollo normativo suficiente, generando zonas grises que derivan en situaciones de **precarización, informalidad y desprotección social**.

El proyecto reconoce esta problemática y propone abordarla mediante un enfoque integral, que no se limita a la calificación jurídica del vínculo, sino que garantiza un piso mínimo de derechos para todas las personas que trabajan a través de plataformas, en línea con los principios de protección del derecho del trabajo.

II. Principio de primacía de la realidad y presunción de laboralidad

Uno de los ejes centrales del proyecto es la incorporación de una presunción de existencia de relación de trabajo, basada en criterios objetivos de control y dependencia.

Esta solución se funda en el principio de primacía de la realidad, ampliamente reconocido en el derecho laboral argentino y en la jurisprudencia de nuestros tribunales, conforme al cual la verdadera naturaleza del vínculo se determina por los hechos y no por la denominación contractual.

Asimismo, esta regulación se alinea con tendencias comparadas y recomendaciones de organismos internacionales, que advierten sobre el uso de figuras contractuales autónomas para encubrir relaciones de dependencia.

III. Estándares internacionales y trabajo decente

El proyecto se encuentra en plena consonancia con los principios promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el concepto de trabajo decente, que implica el acceso a empleo productivo, con derechos, protección social, diálogo social e igualdad de oportunidades.

En este sentido, se incorporan elementos clave tales como:

- a) Garantía de ingresos mínimos adecuados.
- b) Acceso a la seguridad social.
- c) Protección de la salud y seguridad en el trabajo.
- d) Reconocimiento de derechos colectivos.

Asimismo, la iniciativa recoge estándares derivados de convenios internacionales ratificados por la República Argentina, tales como:

- a) Convenio N° 87 sobre libertad sindical
- b) Convenio N° 98 sobre negociación colectiva
- c) Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración
- d) Convenio N° 111 sobre no discriminación
- e) Convenio N° 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

Particularmente, la incorporación de medidas específicas contra la violencia y el acoso laboral —incluyendo el ciberacoso y la violencia ejercida por terceros— representa un avance significativo en la adecuación normativa a los estándares internacionales vigentes.

IV. Regulación de la gestión algorítmica

Una de las innovaciones más relevantes del proyecto es la regulación de la gestión algorítmica del trabajo, fenómeno característico de la economía de plataformas.

La opacidad de los algoritmos genera asimetrías de información que afectan gravemente los derechos de las personas trabajadoras. En este sentido, el proyecto establece:

- I. Derecho a la información sobre los criterios algorítmicos
- II. Derecho a la revisión humana de decisiones automatizadas
- III. Obligaciones de transparencia por parte de las plataformas

Estas disposiciones resultan fundamentales para garantizar condiciones de trabajo justas y evitar decisiones arbitrarias o discriminatorias.

V. Perspectiva de género y diversidad

El proyecto incorpora de manera transversal la perspectiva de género y diversidad, reconociendo que las desigualdades estructurales del mercado laboral se reproducen y, en algunos casos, se profundizan en el ámbito digital.

Tal como surge del texto, se incluyen disposiciones específicas destinadas a:

- a) Prevenir la discriminación algorítmica
- b) Proteger a personas con responsabilidades de cuidado
- c) Garantizar condiciones equitativas en la organización del tiempo de trabajo
- d) Prevenir y sancionar la violencia y el acoso, incluyendo el ejercido por clientes

Este enfoque se encuentra en línea con las obligaciones asumidas por el Estado argentino en materia de derechos humanos, incluyendo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Ley N° 26.485.

VI. Protección de la remuneración y condiciones de trabajo

El proyecto establece un conjunto robusto de garantías en materia de ingresos y condiciones laborales, entre las que se destacan:

- I. Piso mínimo vinculado al salario mínimo, vital y móvil
- II. Reconocimiento del tiempo de disponibilidad como tiempo de trabajo
- III. Prohibición de trasladar costos operativos a las personas trabajadoras
- IV. Protección de propinas y gratificaciones
- V. Transparencia en la composición de los ingresos

Estas medidas buscan corregir uno de los principales problemas del trabajo en plataformas: la inestabilidad y opacidad de los ingresos, así como la transferencia indebida de riesgos económicos hacia las personas trabajadoras.

VII. Derechos colectivos y ciudadanía laboral digital

El proyecto reconoce expresamente los derechos colectivos de las personas trabajadoras de plataformas, garantizando:

- a) Libertad sindical
- b) Derecho a la negociación colectiva
- c) Protección contra represalias

Asimismo, introduce el concepto de portabilidad de la reputación digital, lo cual constituye una innovación relevante que fortalece la autonomía de las personas trabajadoras y reduce la dependencia respecto de una única plataforma.

VIII. Rol del Estado y mecanismos de implementación

La iniciativa asigna un rol activo a la autoridad de aplicación, dotándola de amplias facultades de fiscalización, control e inspección, incluyendo el acceso a sistemas algorítmicos .

Asimismo, se establece un régimen sancionatorio progresivo que permite asegurar el cumplimiento efectivo de la norma, contemplando la gravedad de las infracciones y la capacidad económica de las plataformas.

IX. Conclusión

El presente proyecto constituye una respuesta integral, moderna y equilibrada frente a los desafíos que plantea la economía de plataformas.

Lejos de obstaculizar la innovación, busca ordenarla en clave de derechos, garantizando que el desarrollo tecnológico sea compatible con los principios constitucionales de justicia social, dignidad del trabajo y protección de las personas trabajadoras.

En definitiva, se trata de una iniciativa que apunta a construir un marco normativo que permita compatibilizar la innovación tecnológica con el respeto irrestricto de los derechos laborales, promoviendo un modelo de desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares Diputados y Diputadas acompañen el presente proyecto de ley.

CRISTIAN FELIPE ANDINO