

La Condición Jurídica del Trabajo en las Plataformas Digitales

The Legal Condition of Work on Digital Platforms

Raúl Jordán Guzmán

Universidad de Panamá

Panamá

<https://orcid.org/0009-0004-5184-8973>

raul.jordan@up.ac.pa

Recibido: 19 de noviembre 2024

Aceptado: 07 marzo de 2025

DOI <https://doi.org/10.48204/societas.v27n2.6369>

Resumen

Este artículo examina el impacto de las plataformas digitales en la naturaleza del trabajo y los derechos laborales, presentando la evolución de estas plataformas y su clasificación, así como los desafíos legales que enfrentan los trabajadores, quienes a menudo carecen de protección social y derechos laborales. Se discuten además diversas legislaciones internacionales, destacando modelos de protección y desregulación, como los casos de Uber en el Reino Unido y la “Ley Rider” en España. Se enfatiza la ambigüedad en la clasificación de los trabajadores como autónomos o empleados, lo que complica su acceso a derechos fundamentales. Se aboga en esta publicación por la creación de un marco regulatorio que reconozca un “tercer estatus” para estos trabajadores, garantizando derechos y protección social sin sacrificar la flexibilidad laboral. Este enfoque es crucial para abordar la precarización laboral en la economía digital y asegurar un equilibrio entre la innovación y la justicia social en el trabajo.

Palabras Clave: Derecho y Economía, sistema de información en línea, relaciones laborales

Abstract

This article examines the impact of digital platforms on the nature of work and labor rights, presenting the evolution of these platforms and their classification, as well as the legal challenges faced by workers, who often lack social protection and labor rights. Various international legislations are also discussed, highlighting models of protection and deregulation, such as the cases of Uber in the UK and the “Rider Law” in Spain. Emphasis

is placed on the ambiguity in the classification of workers as self-employed or employees, which complicates their access to fundamental rights. This publication advocates the creation of a regulatory framework that recognizes a “third status” for these workers, guaranteeing rights and social protection without sacrificing labor flexibility. This approach is crucial to address labor precarization in the digital economy and ensure a balance between innovation and social justice at work.

Keywords: Law and Economics, online information system, labor relations.

Introducción

La aparición en la economía global de las plataformas digitales ha provocado una transformación profunda en la realización hasta ahora normal en las diversas actividades laborales. Uber, Rappi, Airbnb, Amazon, e-buy, in driver y Upwork a nivel internacional o Uber eats, apetito o Didi en Panamá, han provocado una flexibilidad y un modelo descentralizado en la relación tradicional de trabajo en donde los elementos básicos como subordinación jurídica y dependencia económica se ven confusos entre el empleador y los trabajadores.

En múltiples legislaciones internacionales, las plataformas digitales desempeñan una función de intermediación entre los consumidores y quienes proveen algún tipo de servicio; esto permite que los diferentes trabajadores puedan desarrollar labores de manera independiente sin ningún tipo de vínculo o ligamento tradicional a el empleo por cuenta ajena o empleo formal.

Este fenómeno global y que también es conocido como *gig economy* o bien, como economía colaborativa, ha facilitado la generación de nuevas oportunidades y puestos de trabajo lo que ha generado evidente preocupación en cuanto a la perspectiva de una posible precarización laboral.

Las mayores discrepancias radican en que los trabajadores de las diversas plataformas digitales no cuentan con la protección de derechos que garantiza el derecho laboral como,

por ejemplo, las vacaciones, indemnizaciones, primas de antigüedad, seguridad social, décimo tercer mes, entre otras.

Ante estos vacíos y que dejan en indefensión a los propios trabajadores, surge la imperiosa necesidad de examinar en detalle la naturaleza y la condición jurídica a fin de establecer una normativa para garantizar una adecuada protección de quienes se dediquen a dicha actividad.

Nos hemos planteado como objetivo para este artículo, el analizar las diferentes clases de plataformas digitales que pueden operar en nuestro país, así como las implicaciones y consecuencias jurídicas en la realización del trabajo considerando la discusión y normativa internacional para regular dicha modalidad. Este análisis lo realizamos en una confrontación entre la realidad práctica de nuestra sociedad, los desafíos actuales, la rigurosidad de nuestro ordenamiento laboral y la necesidad de flexibilidad en cuanto a este trabajo digital a fin de poder vislumbrar una serie de derechos y una protección adecuada para los trabajadores.

Desarrollo

Evolución del trabajo en plataformas digitales

El surgimiento de las plataformas digitales como modelo de negocio comenzó con el crecimiento de internet y las tecnologías móviles, que permitieron la creación de aplicaciones que conectan a consumidores y proveedores de servicios en tiempo real. Plataformas como *Uber* y *Airbnb* fueron pioneras en este campo, generando un nuevo tipo de empleo basado en la oferta puntual de servicios, que abarca desde el transporte hasta el alojamiento y la entrega de comida.

La característica distintiva del trabajo en plataformas digitales es la ausencia de un empleador claramente identificado. Las plataformas se presentan como intermediarios tecnológicos, dejando la relación contractual directamente entre el trabajador y el consumidor final. Esta estructura fragmentada ha dificultado el reconocimiento de una

relación laboral típica, lo que plantea importantes desafíos para la protección de los derechos de los trabajadores (De Stefano, 2016).

Tipos de plataformas digitales

Existen diferentes tipos de plataformas digitales, las cuales han sido diseñadas para satisfacer necesidades específicas de los usuarios. Tener claridad sobre las características propias y muy específicas de cada una de estas plataformas permitirá legislar de mejor manera a fin de garantizar derechos y obligaciones recíprocas sin afectar la especial relación de trabajo; no hay un cálculo exacto en cuanto a determinar las diferentes clases o tipos de plataformas digitales ya que su división o clasificación dependerá de la actividad, su modelo de negocio, tipo de contenido o su función; por tanto, veamos algunas de las más reconocidas en nuestro país.

- ***Plataformas de redes sociales***

Las redes sociales como *Facebook, Instagram, X, Tinder, LinkedIn* y *TikTok* son algunos de los ejemplos más conocidos de plataformas digitales; sin embargo, estas constituyen un tipo de plataforma dirigida a que los usuarios deban crear perfiles, compartir contenido, interactuar con otros usuarios y participar en comunidades en línea. El objetivo que tiene es el de conectar a personas con similitudes de intereses, generar y compartir contenido del que consideren y mantener a los usuarios bajo una información sobre las tendencias actuales a nivel local o mundial.

- ***Plataformas de comercio electrónico***

Las plataformas de comercio electrónico como por ejemplo *Amazon, eBay, Temu, Ali Babá* y *MercadoLibre* permiten a los usuarios comprar y vender productos o servicios en línea.

Estas plataformas son las que han revolucionado el comercio tradicional ya que permiten a los diferentes usuarios de todo el orbe, poder tener acceso a una amplia gama de

productos desde cualquier parte del mundo y a las empresas les permite alcanzar mercados globales con suma facilidad y pocos gastos.

- *Plataformas de streaming y plataformas con contenido multimedia*

Netflix, Spotify, YouTube, Roja Directa, Amazon Prime Video, Disney, HBO Max, Apple TV, Hulu, Peacock o ESPN+ son las más populares con más suscriptores a nivel mundial y que otorgan contenido multimedia a demanda, permitiendo a los usuarios acceder a películas, series, música y videos en cualquier momento. Estas han cambiado la forma en que consumimos entretenimiento, ofreciendo un acceso ilimitado y personalizado al contenido ganándole el terreno a empresas extintas como *BLOCKBUSTER, Video Ave., Video Net* o en Panamá los antiguos clubs de videos como el *Videoclub Internacional*.

Hoy en día y según datos recientes, Netflix es el servicio de *streaming* más grande del mundo reportando una cifra exuberante de 247.15 millones de membresías pagas globales al 30 de septiembre de 2023 y que aumentó un 10,8 % con respecto al trimestre anterior.

- *Plataformas digitales educativas y de e-learning*

En la educación, las plataformas digitales como *Moodle* (23 %), *Educativa* (16 %), *Google Classroom* (15 %), *Microsoft Teams* (14 %), *Canvas* (14 %), *Chamilo* (13 %), *Schoology* (5 %) según estudio efectuado en Panamá, se reparten la preferencia ya que permiten y facilitan aprender nuevas habilidades y obtener certificados en diversas áreas del conocimiento. Estas plataformas son de gran importancia en el contexto actual ya que la educación en línea es cada vez más popular.

- *Plataformas de colaboración y productividad*

Las plataformas de colaboración como *Slack, Microsoft Teams y Google Workspace* cambiaron la forma de trabajo en empresas y corporaciones ya que permiten colaboración, desarrollo y comunicación en tiempo real con independencia de la posición

geográfica. Estas plataformas son esenciales para equipos que laboran de forma remota o están distribuidos alrededor del mundo.

- *Las plataformas digitales de entrega de alimentos*

Son servicios que permiten a los clientes pedir comida a restaurantes locales en línea. Estas plataformas son una parte fundamental de la tecnología en la industria de la comida a domicilio y que se ha vuelto muy controvertida a nivel mundial. En Panamá podemos mencionar *Appetito 24, Uber Eats, Glovo, ASAP, Bite, Degusta* o *Ninyapp*.

- *Plataformas digitales de transporte*

Estas aplicaciones conectan a conductores con pasajeros, facilitando el servicio de transporte a través de una interfaz móvil. Se enmarcan en el modelo de negocio de *ride-hailing* o solicitud de viajes, que permite a los usuarios solicitar un vehículo para ser transportados a un destino específico. En nuestro país, las más populares son: *Uber, InDriver, DiDi, Cabify*.

Naturaleza jurídica del trabajo en las plataformas

El principal debate jurídico en torno al trabajo en plataformas digitales es la determinación de si los trabajadores deben ser considerados trabajadores por cuenta propia o trabajadores por cuenta ajena. Las plataformas suelen clasificarlos como trabajadores por cuenta propia, *freelancer* o trabajadores autónomos y con ello, sustrae a las empresas de la responsabilidad legal en cuanto a derechos se refiere de las protecciones que la ley otorga a los trabajadores formales. La discusión se incrementa y agudiza dado que, en la práctica diaria, muchos de estos trabajadores están sujetos a ordenes e instrucciones estrictas de las plataformas, lo que indica una subordinación que califica como trabajador por cuenta ajena.

Hagamos un breve resumen comparativo en la clasificación de los trabajadores y es que un trabajador por cuenta propia es aquel que realiza actividades económicas de manera independiente, sin estar bajo un contrato de trabajo con un empleador. Este tipo de

trabajador opera su propio negocio o actividad profesional y asume los riesgos y beneficios de su trabajo. Tienen autonomía ya que toma decisiones sobre su trabajo, horarios y métodos, sin que exista una supervisión directa; tiene su propia responsabilidad de sus ingresos y gastos, lo que implica que su remuneración puede variar según el éxito de su actividad; debe tener su propio registro fiscal y así cumplir con las obligaciones tributarias correspondientes y tiene multiplicidad de actividades, lo que se traduce como una facilidad para trabajar en diversos sectores.

Por otra parte, un trabajador por cuenta ajena es una persona que realiza actividades laborales bajo un contrato de trabajo con un empleador. A diferencia de los trabajadores por cuenta propia, estos trabajadores no son dueños de su negocio, reciben un salario a cambio de su trabajo. Tienen un vínculo contractual con el empleador, el cual establece tanto derechos como obligaciones y se entablan una relación laboral; recibe un salario el cual se establece en el contrato y puede ser por hora, día, semana, quincena o por mes, con independencia de los ingresos del negocio.

El trabajador por cuenta ajena trabaja bajo la dirección y supervisión del empleador, quien determina las tareas, horarios y condiciones laborales en el propio contrato de trabajo y está protegido por las leyes laborales que regulan aspectos como el despido, la jornada laboral y las condiciones de trabajo.

Autonomía versus dependencia laboral

Una de las claves para determinar la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas digitales es el grado de autonomía que tienen los trabajadores. Las plataformas argumentan que sus trabajadores tienen libertad para elegir cuándo y cómo trabajar, por tanto, son autónomos, sin regirse a un horario fijo. *A contrario sensu*, muchos trabajadores de plataformas digitales expresan que no tienen un control real sobre su jornada laboral, ya que se les imponen restricciones de disponibilidad, de tarifas por el servicio y la forma en que deben prestar el servicio.

Las plataformas dictan las condiciones de trabajo y las políticas de calificación; lo cual significa que, aunque los trabajadores son técnicamente independientes, en la práctica están sujetos a la autoridad de la plataforma por tanto limita esa autonomía. De igual manera, deben cumplir con ciertos estándares de calidad y servicio para mantener su acceso a la plataforma, así como aceptar trabajos en condiciones desfavorables para poder garantizar ingresos.

Por otro lado, las empresas de plataformas digitales sustentan la autonomía de los trabajadores en tanto que el modelo de negocio es diametralmente a lo conocido a lo usual ya que operan en basa a la conexión entre proveedores de servicios y consumidores. Al operar de manera descentralizada, las empresas no tienen control directo sobre los trabajadores, en consecuencia, sustentan la independencia, así como la libertad de elegir cuándo y cuánto trabajar esta flexibilidad se presenta como un beneficio.

Otro aspecto por valorar y que ha sido un eje motor en la valoración de las legislaciones internacionales respecto al aspecto de ubicar en los parámetros tradicionales de una relación de trabajo es el elemento del control sobre el trabajo. En este aspecto, las empresas sostienen que los trabajadores pueden decidir aceptar o rechazar trabajos en cualquier momento, por tanto se evidencia la autonomía al no estar bajo sometimiento del empleador; en igual sentido, la utilización y disposición de los recursos para la ejecución del servicio refuerzan la tesis de la independencia en la relación ya que son los propios trabajadores quienes usan sus herramientas, sus vehículos o sus recursos para llevar acabo la actividad.

Consecuencias y multiplicidad de análisis legal en la regulación internacional del trabajo en plataformas. Casuística mundial respecto a casos relativos a plataformas digitales

- *Caso Uber en el Reino Unido*

Un caso paradigmático es el de los conductores de *Uber* en el Reino Unido. La Corte Suprema del Reino Unido (2021) dictaminó que los conductores de *Uber* debían ser considerados trabajadores por cuenta ajena y no trabajadores por cuenta propia, por tanto, eran merecedores por derecho a salario mínimo, vacaciones pagadas, descansos, entre otros beneficios (*Uber BV v. Aslam*, 2021). Este fallo ha sentado un precedente importante en la regulación de las plataformas digitales, ya que reinterpreta la noción de “autonomía” bajo la luz de las condiciones reales de trabajo.

La regulación del trabajo en plataformas digitales varía ampliamente entre legislaciones, lo que refleja diferentes perspectivas jurídicas y socioeconómicas hacia la economía digital y sus consecuencias inmediatas y subsecuentemente, a largo plazo.

- *Modelo de Protección Amplia (España y Francia)*

En España, la aprobación de la denominada Ley *Rider* (2021) representó un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores de plataformas digitales toda vez que esta normativa estableció que los repartidores que laboraban para plataformas de entrega como *Glovo* y *Deliveroo* debían ser considerados trabajadores de las plataformas, lo que les otorga acceso a prestaciones como seguridad social, vacaciones y protección contra despidos injustificados (Díaz y Fernández, 2021).

Por su parte, en Francia, se adoptó una postura semejante, con la introducción de una legislación que permite a los trabajadores de plataformas acceder a ciertos beneficios, como la cobertura de seguridad social, sin necesidad de ser considerados trabajadores por cuenta ajena. Este modelo híbrido buscó combinar la flexibilidad que caracteriza al trabajo en plataformas con un mínimo de protección para los trabajadores.

- *Modelo de Desregulación (Estados Unidos):*

Por otra parte, y diametralmente opuesta a otras normativas internacionales, en Estados Unidos, la mayoría de los trabajadores de plataformas digitales son considerados trabajadores por cuenta propia o independientes, significando con esto que no gozan de derechos fundamentales como trabajadores por cuenta ajena. La Proposición 22 de California, aprobada en 2020, permitió que empresas como *Uber* y *Lyft* clasificaran a sus trabajadores como autónomos, a cambio de otorgar algunas compensaciones menores, como seguros médicos subvencionados y remuneración por accidentes de trabajo. Sin embargo, los críticos argumentan que esta medida deja a los trabajadores con una protección insuficiente (Rogers, 2020).

- *Modelo de Regulación Flexible (Italia y Brasil)*

Algunas legislaciones como Italia o Brasil optaron por un enfoque intermedio la cual reconoce a los trabajadores de plataformas como una categoría especial de trabajadores autónomos, pero que les otorga ciertos derechos laborales. En Italia, los tribunales han determinado que los repartidores tienen derecho a prestaciones sociales, pero sin ser clasificados como trabajadores por cuenta ajena (Todolí-Signes, 2019).

Urgencia en la reivindicación y reconocimiento de los derechos y la protección social de los trabajadores en plataformas digitales

Uno de los aspectos más problemáticos del trabajo en plataformas digitales es la falta de acceso a la seguridad social y otras prestaciones laborales. A diferencia de los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores de plataformas no suelen tener acceso a seguridad social, ni derecho a pensiones y mucho menos a prestaciones laborales. Esto ha sido el epicentro del debate sobre la precarización laboral en la economía digital y la necesidad de reformar las normativas laborales que conduzcan a la protección tanto del ordenamiento laboral como del sistema de seguridad social para incluir a esta novedosa y atípica clase de trabajadores en un entorno caracterizado por la revolución 4.0.

Sobre el acceso a la seguridad social debemos señalar el objeto básico del sistema y es que, en muchos países, los sistemas de seguridad social están diseñados para proteger a los trabajadores en tanto que son piedras angulares en la sociedad; sin embargo, con los modelos actuales de cobertura, se genera una exclusión a los trabajadores de plataformas digitales. Esta problemática ha ido siendo mitigada por algunos gobiernos quienes como política de Estado han introducido novedosas figuras legales a fin garantizar que estos trabajadores tengan acceso a la seguridad social, independientemente de su estatus contractual. Verbigracia Brasil, que introdujo en el año 2017, una reforma laboral de amplio impacto e incluyó disposiciones para extender la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de plataformas digitales, aunque su implementación ha sido limitada (Lima y de Freitas, 2018).

En cuanto al Derecho a la Desconexión, ha gravitado un aspecto relevante para estos trabajadores quienes expresan estar a disposición durante las 24 horas del día generando con ello, consecuencias en su bienestar individual tanto en salud física como mental. Francia, por ejemplo, legisló al respecto y reconoció el derecho se ha reconocido el derecho a desconectarse de sus dispositivos fuera de las horas laborales para preservar su salud mental. Esta medida permite un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

Criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT adoptó la Recomendación N.º 198 sobre el trabajo en plataformas digitales en junio de 2021. Esta recomendación se centra en la protección de los derechos de los trabajadores en la economía digital y proporciona directrices para los gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cómo abordar los desafíos que enfrentan los trabajadores de plataformas.

Esta recomendación incluye aspectos básicos para los trabajadores y para las empresas como por ejemplo: derechos laborales a fin de garantizar cobertura y beneficios con independencia a su clasificación; al diálogo social promovido entre gobiernos,

empleadores y trabajadores, abordando las problemáticas de las plataformas digitales y así desarrollar políticas inclusivas; condiciones de trabajo en las cuales se insta a que sean justas y seguras para promover la transparencia en la relación laboral; acceso a la seguridad social que les brinden protección en caso de enfermedad, desempleo o jubilación; capacitación y desarrollo constante que coadyuven a mejorar sus habilidades y adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral digital y a la sociedad de tecnología moderna y a la reserva de datos y privacidad los cuales se garanticen con la transparencia en el uso de algoritmos y sistemas de evaluación.

Sindicalización y organización de trabajadores

En Panamá, no hay un sindicato formalmente aprobado y que represente exclusivamente a todos los trabajadores de plataformas digitales; se han dado esfuerzos para crear sindicatos que incluyan a estos trabajadores, pero a la fecha ha sido improcedente.

Sin embargo, hay que destacar el deseo de una gran cantidad de trabajadores que mantienen una organización a fin de defender los derechos en esta actividad; por esta razón existe la UNCOPLADIS (Unión Nacional Conductores de Plataformas Digitales y similares), organización que agrupa a cooperativas y trabajadores que participan en el ámbito de las plataformas digitales en Panamá. Su objetivo principal es defender los derechos e intereses de sus miembros, promoviendo condiciones laborales justas y equitativas en el sector digital; de igual forma, ofrecen programas de formación y capacitación para mejorar las habilidades en el uso de tecnologías digitales, fomentan la colaboración entre cooperativas y trabajadores del sector, trabajar en la propuesta desde su posibilidad objetiva en la creación de políticas públicas que beneficien a los trabajadores de plataformas digitales y concienciación a los trabajadores sobre sus derechos y la importancia de la organización en el sector.

La UNCOPLADIS desempeña un papel importante en la representación y organización de los trabajadores de plataformas digitales en Panamá, contribuye a la mejora de sus condiciones laborales y a la promoción de un marco regulatorio adecuado; a la fecha, han

presentado más de 100 denuncias ante el Ministerio Público por delitos que sufren los trabajadores y múltiples boletas de citación ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a fin de exigir derechos de los trabajadores.

Conclusión

El trabajo en plataformas digitales genera, por su propia naturaleza, desafíos trascendentales para los sistemas jurídicos tradicionales tanto para la perspectiva rigurosa del derecho de trabajo como para toda la conformación jurídica de una nueva forma de dinámica económica que cambia a la sociedad. La flexibilidad que caracteriza a esta modalidad de trabajo brinda ventajas a corto plazo; sin embargo, provoca una precarización de las condiciones laborales si no se establece de manera urgente un modelo legal que adecúe dicha actividad.

Este nuevo modelo de trabajo, que utiliza las plataformas digitales, representa una de las transformaciones más importantes en la economía moderna o en la conocida revolución 4.0 y la *gig economy*; provoca retos legales que hacen temblar las bases tradicionales del derecho laboral ya que no se está adaptado a esta nueva realidad, por tanto es vital repensar un marco regulatorio especial y atípico para los trabajadores de plataformas en un sistema que ofrezca flexibilidad pero también seguridad.

Proponemos la creación de una nueva clasificación contractual laboral que reconozca la naturaleza única del trabajo en plataformas garantizando con ello, los derechos fundamentales de los trabajadores. A esta conclusión arribamos toda vez que solo mediante una regulación adecuada, novedosa y especialísima se garantizará protección social a los trabajadores y as, de una vez por todas, se empieza a disminuir la se podrá evitar que la precariedad laboral logrando un equilibrio entre la flexibilidad y los derechos laborales en la era digital.

Estas propuestas de adecuación laboral ya han sido puestas en práctica en otras legislaciones; por tanto, hemos visto la eficacia al respecto de lograr el objetivo de protección a los trabajadores; los cuales son la parte más endeble en la relación de

trabajo; sin embargo, debemos comprender que este nuevo contexto tecnológico con amplias creaciones digitales y que engendran nuevas formas de trabajo, no podrán ser controladas bajo la clásica concepción de la relación de trabajo tradicional en el binomio de la subordinación jurídica/dependencia económica.

Para complementar nuestra conclusión, citamos a De Stefano (2016) quien nos dice la necesidad del reconocimiento de un *Tercer Estatus*:

Se ha propuesto la creación de un estatus intermedio entre empleado y autónomo, que otorgue ciertos derechos y protecciones a los trabajadores de plataformas sin clasificarlos como empleados formales. Este modelo permitiría a los trabajadores mantener la flexibilidad de su trabajo, al tiempo que acceden a beneficios como la seguridad social y las prestaciones por accidentes laborales.

Jeremías Prassl (2018) opina sobre el fortalecimiento de los derechos colectivos:

El derecho a la sindicalización es otro aspecto crucial para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas. En muchos países, los trabajadores autónomos no tienen derecho a formar sindicatos ni a negociar colectivamente, lo que los deja en una posición de desventaja frente a las plataformas. En Europa, se están impulsando iniciativas para facilitar la sindicalización de los trabajadores de plataformas, lo que podría ayudar a equilibrar la relación de poder entre empresas y trabajadores.

A pesar de estos esfuerzos, los trabajadores de plataformas digitales en Panamá enfrentan desafíos significativos, como la falta de reconocimiento legal y la dificultad de organizarse debido a la naturaleza fragmentada y flexible de su trabajo. La lucha por mejores condiciones laborales y derechos sigue siendo un tema importante en la agenda laboral del país.

Referencias Bibliográficas

Baso Cisneros, O. (2023). La condición jurídica del trabajo en plataformas digitales.

Collins, H. (2019). Theories of employment law. Oxford University Press.

De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law y Policy Journal*, 37(3), 471-504. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2743292>

Díaz, J., y Fernández, M. (2021). La regulación del trabajo en plataformas digitales: Un análisis comparativo. *Revista de Derecho Laboral*, 36(2), 145-162.

Lima, A., y de Freitas, M. (2018). Precarização do trabalho nas plataformas digitais: O caso do Brasil. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, 24(2), 65-89. <https://doi.org/10.1590/1679-535020190003>

Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.

Rogers, B. (2020). The social costs of Uber. *University of Chicago Law Review*, 82(3), 85-124. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3291880>

Todolí-Signes, A. (2019). El trabajo en plataformas digitales: Desafíos y oportunidades para el derecho laboral. Aranzadi.