

# En Camino a Transparencia y Responsabilidad en el Trabajo de Plataformas Digitales

## Un proyecto de ley federal que igualaría las condiciones de los trabajadores de aplicaciones

---

Gigantes del transporte y el reparto como Uber, Lyft, DoorDash y Amazon, así como empresas que ofrecen trabajo temporal bajo demanda, como Wonolo, Veyable y Shiftgig, utilizan plataformas laborales digitales para prestar sus servicios.

Siquiera alguna de estas plataformas recopilan datos tanto de los trabajadores como de los consumidores para dar forma a las condiciones de trabajo, evaluar a los trabajadores y tomar decisiones relacionadas con el trabajo, incluidas las decisiones sobre cuánto pagar a un trabajador, qué trabajadores obtienen qué asignaciones, y si, cuándo o por cuánto tiempo un trabajador será suspendido o «desactivado».<sup>1</sup>

Estos sistemas de decisión automatizados y basados en datos son opacos para los trabajadores, los consumidores y los reguladores, lo que crea desequilibrios de información y enmascara el robo de salarios, la discriminación y la manipulación de precios. También impiden la aplicación de la ley laboral y de protección de los consumidores.<sup>2</sup>

Un nuevo proyecto de ley federal empieza a abordar estos problemas mediante requisitos de **transparencia** y **responsabilidad**.

## Requisitos de transparencia

Las empresas que utilicen plataformas laborales digitales deben proporcionar a sus trabajadores:

### **Divulgación de los sistemas electrónicos de supervisión y decisión automatizada utilizados, incluyendo:**

- La información recopilada por estos sistemas;
- Cómo se utilizarán estas herramientas para fijar el salario, ofrecer trabajo, determinar los cargos al consumidor y suspender o despedir a los trabajadores (se proporcionarán avisos detallados de «uso» a los trabajadores o a sus agentes autorizados previa solicitud); e
- Información sobre cómo se almacenan los datos, quién puede acceder a ellos y cómo se puede acceder a ellos.

### **Recibos detallados después de cada trabajo, que incluyan:**

- El importe total pagado por el consumidor;
- El importe pagado al trabajador de la aplicación;
- La comisión (para ridehail);
- El tiempo total que el trabajador dedicó a la tarea; y
- Si se ofreció el trabajo a otro trabajador y por cuánto.

### **Recibos de pago semanales que incluyan:**

- Remuneración total, menos las propinas;
- La comisión media semanal (para ridehail);
- Importe total de las propinas pagadas por los consumidores;
- Tiempo total trabajado;
- Salario por hora; e
- Información sobre la remuneración de tareas y ofertas no completadas.

Los trabajadores pueden autorizar a un agente a recibir toda la información a la que tengan derecho. Los **agentes autorizados** podrán agregar esa información de los trabajadores que den su consentimiento para mejor entender las prácticas sistémicas de una plataforma de trabajo digital.

Las compañías deben proporcionar al consumidor recibos de cada transacción, con lo que pagaron, el total pagado al trabajador menos propina, y la comisión (solo ridehail).

**Las empresas que utilicen plataformas laborales digitales deben informar al Departamento de Trabajo (DOL) y publicar datos anónimos en sus sitios web, incluyendo:**

- Toda la información revelada a los trabajadores de aplicaciones sobre los sistemas electrónicos de supervisión y decisión automatizada;
- Datos agregados de los recibos de pago semanales de los trabajadores de aplicaciones, incluido el número total de trabajadores con tiempo trabajado, la remuneración total de todos los trabajadores, la remuneración media por hora, la comisión, y el porcentaje de la remuneración total obtenida como bonificación o incentivo;
- Datos agregados de todos los trabajadores a nivel nacional, desglosados por estado; y
- Datos demográficos, basados en la autodeclaración de los trabajadores de aplicaciones.

## Requisitos de responsabilidad

**Se prohíbe a las empresas que utilicen plataformas laborales digitales:**

- Imponer tarifas o comisiones excesivas. Los conductores de ridehail tienen derecho a **recibir al menos el 75% del importe total pagado** por un consumidor por cada transacción;
- Vulnerar el principio **"a igual trabajo, igual salario"** por ofrecer o pagar diferentes cantidades a trabajadores que realicen un trabajo sustancialmente similar o comparable;
- Utilizar sistemas de decisión automatizados de manera que violen la privacidad de los trabajadores, incluido el tratamiento de datos sobre las conversaciones privadas de un trabajador, su estado emocional o psicológico, para predecir la raza, el origen étnico u otras características personales de un trabajador, o para predecir el ejercicio por parte de un trabajador de sus derechos en el lugar de trabajo; y
- Utilizar una interfaz de plataforma que contenga información injusta o engañosa sobre la remuneración de un trabajador basada en una aplicación, incluido ocultar o retrasar el acceso de un trabajador a dicha información de manera que inhiba su capacidad para tomar una decisión informada.

# Mecanismos de implementación para garantizar el cumplimiento

**El proyecto de ley contiene varias disposiciones para asegurar el cumplimiento, que incluyen:**

- Requisitos de conservación de datos;
- Protección de los denunciantes;
- Autoridad del Departamento de Trabajo para estudiar, investigar y hacer cumplir la ley Derecho de acción privada y honorarios de abogados; y
- Recursos sólidos para trabajadores.

## Notas Finales

---

<sup>1</sup> *Prohibiting Surveillance Prices and Wages* (AI Now Institute, et al., 2025), <https://ainowinstitute.org/wp-content/uploads/2025/02/Real-Surveillance-Prices-and-Wages-Report.pdf>.

<sup>2</sup> Id.; Annette Bernhardt, Lisa Kresge, and Reem Suleiman, *Data and Algorithms at Work: The Case for Worker Technology Rights* (UC Berkeley Labor Center, 2021), <https://laborcenter.berkeley.edu/wp-content/uploads/2021/11/Data-and-Algorithms-at-Work.pdf>.