

Ley N° 20396

Documento original

[Ver Imagen del D.O.](#)

Fecha de Publicación: 18/02/2025

Página: 14

Carilla: 14

PODER EJECUTIVO MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ley 20.396

Establécense niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras.

(712*R)

PODER LEGISLATIVO

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN

CAPÍTULO I

OBJETO, DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1

(Objeto).- La presente ley tiene como objeto establecer niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras.

Artículo 2

(Definición de plataforma digital y empresas titulares de plataformas digitales).- A los efectos de la presente ley, se consideran plataformas digitales los programas y procedimientos informáticos de las empresas que, independientemente del lugar de establecimiento, contactan a clientes con trabajadores, facilitando los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros ejecutados en el territorio nacional y pudiendo participar en la fijación del precio o de los métodos de ejecución del servicio.

Artículo 3

(Ámbito de aplicación).- La presente ley es aplicable a todo trabajador que desarrolle tareas mediante plataformas digitales que facilitan servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros, independientemente de la calificación jurídica de la relación que entablen con las empresas titulares de tales plataformas (relación de trabajo dependiente o autónoma).

A los efectos de la presente ley, el término "trabajador" se refiere al sujeto que presta los servicios subyacentes e incluye tanto a quien lo hace en el marco de una relación de trabajo por cuenta ajena o dependiente (para lo que es aplicable la normativa general que regula dicho objeto) como a quien lo hace de manera autónoma o independiente.

CAPÍTULO II

CONDICIONES COMUNES A LAS FORMAS DE TRABAJO DEPENDIENTE Y AUTÓNOMO

Artículo 4

(Transparencia de los algoritmos y sistemas de monitoreo).- Las empresas titulares de plataformas digitales deberán respetar, en la implementación de los algoritmos, el principio de igualdad y el de no discriminación. Asimismo, deberán informar a todo trabajador sobre:

- A) La existencia de sistemas de seguimiento automatizados que se utilicen para controlar, supervisar o evaluar el desempeño de los trabajadores de la plataforma a través de medios electrónicos.
- B) La existencia de sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilicen para tomar o respaldar decisiones que afecten a las condiciones de trabajo de los trabajadores de la plataforma, en particular, el acceso a las asignaciones de labor, los ingresos, la seguridad y la salud en el trabajo, el tiempo de trabajo, la promoción y el estado contractuales, y la restricción, la suspensión o la cancelación de la cuenta.

Dicha información no comprenderá la revelación del código algorítmico de la plataforma digital.

Artículo 5

(Información exigida).- La información referida en el artículo precedente se refiere a:

- A) En lo que respecta a los sistemas de seguimiento automatizados:
 - 1) El hecho de que dichos sistemas estén en uso o en proceso de implantación.

- 2) Las categorías de acciones monitoreadas, supervisadas o evaluadas por dichos sistemas, incluida la evaluación por parte del destinatario del servicio.
- B) En lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones:
- 1) El hecho de que dichos sistemas estén en uso o en proceso de implantación.
 - 2) Las categorías de decisiones que son tomadas o respaldadas por dichos sistemas.
 - 3) Los principales parámetros que dichos sistemas tienen en cuenta y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizadas, incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento del trabajador de la plataforma influyen en las decisiones.
 - 4) Los fundamentos de las decisiones de restricción, suspensión o baja de la cuenta del trabajador de la plataforma, de la denegación de la retribución o el pago del precio al trabajador de la plataforma, o de la situación contractual del trabajador de la plataforma.

Artículo 6

(Acceso a la información).- Las empresas titulares de plataformas digitales facilitarán a cada trabajador la información mencionada en el artículo precedente en forma de documento que podrá constar en formato electrónico.

La referida información deberá ser puesta a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuando este así lo solicite.

Artículo 7

(Derecho a explicación).- Los trabajadores tienen derecho a obtener una explicación por parte de la empresa titular de la plataforma digital en relación con cualquier decisión tomada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afecte significativamente a las condiciones de trabajo del trabajador de la plataforma.

A tales efectos, las empresas deberán proporcionar a los trabajadores acceso a una persona de contacto designada por la plataforma digital para discutir y aclarar los hechos, circunstancias y razones que han llevado a la decisión. Las empresas garantizarán que dicha persona de contacto tenga la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función.

Las empresas proporcionarán al trabajador una declaración escrita de los

motivos de cualquier decisión tomada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones para restringir, suspender o dar de baja la cuenta del trabajador de la plataforma; cualquier decisión de denegación de la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador, o cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador o cualquier decisión con efectos similares. Para ello, las empresas tendrán un plazo de 48 horas a contar desde la comunicación de la decisión al trabajador.

Artículo 8

(Reputación digital y portabilidad de datos).- Los trabajadores tienen derecho a la intangibilidad de su reputación digital. Toda afectación o menoscabo de su dignidad y cualquier lesión de su honra están expresamente prohibidas y habilitan las acciones preventivas y de reparación pertinentes.

La reputación digital constituye un capital privado y portable del trabajador, quien podrá acceder a todos los datos colectados por la empresa y referidos a su persona durante el vínculo y hasta un año después de su finalización.

Artículo 9

(Términos y condiciones de la contratación).- Los términos y condiciones para la utilización de la plataforma digital y la formalización de la contratación deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso para el trabajador.

La parte contratante debe estar identificada con precisión en el contrato. Se debe notificar a los trabajadores de los cambios que se propongan con una antelación razonable a que las modificaciones entren en vigor.

No deben existir cláusulas en el contrato que sean abusivas, que excluyan injustificadamente la responsabilidad de la empresa titular de la plataforma digital ni que impidan a los trabajadores recurrir a posibles reparaciones.

Los tribunales de la República Oriental del Uruguay tendrán competencia en la esfera internacional en relación con cualquier controversia originada entre un trabajador y una empresa titular de una plataforma digital derivada de estos contratos cuando el reclamante sea el trabajador y se domicilie en la República Oriental del Uruguay.

Artículo 10

(Evaluación de riesgos y medidas de prevención).- Las empresas titulares de plataformas digitales deberán:

- A) Evaluar los riesgos de los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores, en particular en lo que respecta a los posibles riesgos de accidentes laborales, psicosociales y ergonómicos.

B) Evaluar si las salvaguardias de esos sistemas son apropiadas para los riesgos identificados en vista de las características específicas del entorno del trabajo.

C) Introducir las medidas preventivas y de protección adecuadas.

No será admisible la utilización de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones que, de alguna manera, ejerzan una presión indebida sobre los trabajadores y pongan en riesgo la salud física y mental de los trabajadores de la plataforma.

Artículo 11

(Condiciones y herramientas de trabajo).- Las herramientas esenciales para la prestación del trabajo, como por ejemplo, un medio de locomoción, un teléfono celular con chip y paquete de datos de internet, podrán ser provistos total o parcialmente por la empresa titular de la plataforma digital. La reglamentación establecerá los requisitos mínimos que deberán cumplirse a tales efectos, incluyendo los servicios de bienestar a brindarse, tales como lugares para alimentación, resguardo o higiene, según el caso.

Artículo 12

(Capacitación).- Las empresas deberán capacitar a los trabajadores previo al inicio de la relación laboral. Dicha capacitación comprenderá el conocimiento de las normas de tránsito, así como las concernientes a la seguridad personal, salubridad e higiene para los casos de transporte y reparto de sustancias alimenticias, farmacéuticas o similares, sin perjuicio de lo ya establecido en la reglamentación específica para la actividad.

Artículo 13

(Condiciones comunes a ambas formas de trabajo).- La adopción de las condiciones previstas en la presente ley no constituirá indicios de laboralidad ni de autonomía ni afectarán por sí solas la naturaleza jurídica del respectivo vínculo de trabajo.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO DEPENDIENTE

Artículo 14

(Tiempo de trabajo).- A los efectos del trabajo dependiente regulado por esta ley, se considera "tiempo de trabajo" todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la empresa, a partir del logueo en la aplicación hasta que se desconecta.

Se considera "logueo" el proceso por el cual el trabajador accede a la

aplicación mediante su código personal, lo que implica el ofrecimiento voluntario para prestar servicios.

No se considerará tiempo de trabajo aquel en el cual el trabajador, aun estando logueado, se encuentre en modo pausa, conforme esté previsto en la plataforma.

Artículo 15

(Límite semanal de trabajo).- El trabajador dependiente no podrá prestar tareas que superen las 48 (cuarenta y ocho) horas semanales en una misma plataforma digital.

Artículo 16

(Retribución mínima).- La retribución del trabajador podrá ser fijada por tiempo de trabajo, producción o destajo. En ese último caso, será acordada por viaje, envío, entrega o distribución, considerando la distancia, el tiempo de desplazamiento y el lapso de espera. Esta retribución se devengará aun cuando el viaje, envío, entrega o distribución no se haga efectivo por causas imputables al cliente o proveedor.

En el caso de que la retribución sea acordada por hora, se reconoce a condición de que, por cada hora de trabajo, el trabajador acepta al menos un encargo y no deja de ofrecer sus servicios durante dicho lapso temporal. En cada caso, por cada destajo u hora de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir, en proporción, el valor del salario mínimo nacional (Decreto-Ley N° 14.791, de 8 de junio de 1978).

Las empresas únicamente podrán realizar a los trabajadores dependientes aquellos descuentos o retenciones salariales habilitados por la Ley N° 17.829, de 18 de setiembre de 2004.

Están prohibidos los descuentos salariales vinculados a los riesgos propios de la actividad.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO AUTÓNOMO

Artículo 17

(Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de trabajadores autónomos).- Incorpórase el siguiente literal al artículo 4° de la Ley N° 16.074, de 10 de octubre de 1989:

"d) A los trabajadores autónomos que desarrollen tareas mediante plataformas digitales. A los efectos de lo dispuesto por la presente ley, las empresas titulares de plataformas digitales serán

consideradas como patronos".

Artículo 18

(Beneficios de seguridad social).- Los trabajadores autónomos que presten servicios para empresas titulares de plataformas digitales podrán optar por regirse por el régimen del monotributo, regulado por la Ley N° 18.083, de 27 de diciembre de 2006, y tendrán derecho a todas las prestaciones establecidas respecto de coberturas y beneficios de la seguridad social, sin perjuicio de otras formas jurídicas que los mismos quieran utilizar para tributar por sus servicios conforme a la normativa vigente.

Artículo 19

(Negociación colectiva de trabajadores autónomos).- Los trabajadores autónomos tienen derecho a ejercer la libertad sindical y a negociar colectivamente con la empresa titular de la plataforma digital en la que desarrollan sus tareas.

Podrán suscribir acuerdos colectivos con relación a las condiciones de trabajo y de retribución, siempre que estas sean más favorables que las dispuestas por la presente ley. Tales acuerdos serán aplicables exclusivamente a los trabajadores firmantes o a los que formen parte de las asociaciones de trabajadores representantes.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20

(Control).- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será competente para verificar y controlar, a través de los órganos, oficinas y divisiones correspondientes, el cumplimiento de la presente ley y de las normas laborales y de seguridad social que resulten aplicables.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quedará facultada para practicar inspecciones, intimaciones y toda diligencia que sea necesaria para verificar el cumplimiento normativo, así como para ejercer los cometidos y poderes jurídicos de que está legalmente investida.

Artículo 21

(Sanciones).- Las infracciones a las disposiciones de la presente ley, así como a los convenios internacionales de trabajo, leyes, decretos, resoluciones, laudos y convenios colectivos, cuyo contralor corresponda a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, se sancionarán de conformidad con lo dispuesto por los artículos 289 y siguientes de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, y su respectiva reglamentación.

Artículo 22

(Vigencia).- La presente ley entrará en vigor a los 90 (noventa) días a contar desde su promulgación.

Artículo 23

(Reglamentación).- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro de los 120 (ciento veinte) días siguientes a la fecha de su promulgación.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 5 de febrero de 2025.

GRACIELA BIANCHI, Presidente; GUSTAVO SÁNCHEZ PIÑEIRO, Secretario.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Montevideo, 13 de Febrero de 2025

Cúmplase, acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se establecen niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras.

LACALLE POU LUIS; MARIO ARIZTI.

[Ayuda](#)