

GIG ECONOMY EN LATINOAMÉRICA Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS

GIG ECONOMY IN LATIN AMERICA AND ITS LEGAL IMPLICATIONS

Johnatan Alfonso Abril Huérfino¹

¿Como citar este artículo?

Abril, L. (2023), Gig Economy en Latinoamérica y sus Implicaciones Jurídicas *Desarrollo, Economía y Sociedad*, Vol 12. DOI:

Resumen

La gig economy, o economía sobre demanda, es un fenómeno que ha surgido a través de plataformas digitales y presenta vacíos legales que requieren regulación en Latinoamérica, especialmente en Brasil y Colombia. Estos países han estudiado a fondo el tema y han generado debates a través de proyectos legislativos, aunque aún no se han implementado regulaciones. La economía de plataformas, la economía bajo demanda y la gig economy están interrelacionadas. Los grupos principales en esta economía son los trabajadores de las plataformas, las propias plataformas digitales y los consumidores, considerados autónomos, lo que implica que deben asumir los gastos relacionados con la seguridad social, seguros, salud y jubilación. Las plataformas digitales actúan como intermediarios, conectando a los trabajadores y a los consumidores. Sin embargo, se cuestiona si estas plataformas son realmente intermediarios o si deberían ser consideradas empleadores, ya que no brindan seguridad social ni protección. Los consumidores son quienes pagan por los servicios prestados a través de estas plataformas. Es necesario analizar este fenómeno desde una perspectiva económica, social y legal. Los proyectos de ley presentados en Argentina, Chile, Colombia, México y Brasil abordan la regulación de la gig economy. Todos estos países tienen en común la problemática de la regularización de los trabajadores, aunque se centran en aspectos específicos como la salud, los seguros, los planes de jubilación y el acceso a la información. Además, es importante abordar el tema del big data, ya que la información de los trabajadores y consumidores se encuentra oculta y posiblemente se utilice para beneficiar a las plataformas digitales a costa de la privacidad de los usuarios.

Palabras clave: Gig economy, plataformas digitales, trabajadores, proyectos de ley, seguridad social y salud.

¹ Abogado, Especialista Derecho Constitucional y de lo Contencioso Administrativo, Fundación Universitaria Juan de Castellanos. joalabhu14@gmail.com

Abstract

The gig economy, or on-demand economy, is a phenomenon that has emerged through digital platforms and presents legal gaps that require regulation in Latin America, especially in Brazil and Colombia. These countries have thoroughly studied the issue and have generated debates through legislative projects, although regulations have not yet been implemented. Platform economy, on-demand economy, and gig economy are interconnected. The main groups in this economy are platform workers, the digital platforms themselves, and consumers, who are considered autonomous, implying that they must bear the costs related to social security, insurance, health, and retirement. Digital platforms act as intermediaries, connecting workers and consumers. However, there is debate about whether these platforms are truly intermediaries or should be considered employers, as they do not provide social security or protection. Consumers are the ones who pay for the services provided through these platforms. It is necessary to analyse this phenomenon from an economic, social, and legal perspective. The proposed bills in Argentina, Chile, Colombia, Mexico, and Brazil address the regulation of the gig economy. These countries share the challenge of regularization of workers, although they focus on specific aspects such as health, insurance, retirement plans, and access to information. Additionally, it is important to address the issue of big data, as worker and consumer information is hidden and may be used to benefit digital platforms at the expense of user privacy.

Keywords: Gig economy, digital platforms, workers, bills, social security and health.

Introducción

La gig economy representa un avance significativo en términos de bienestar humano, ya que ha facilitado el acceso a servicios proporcionados por diversos negocios con menor esfuerzo por parte del consumidor. Esto ha llevado a un aumento en el número de trabajadores en estas plataformas. Sin embargo, al ser una modalidad de trabajo relativamente nueva, muchos países enfrentan dificultades para regular la situación de estos trabajadores. El debate legislativo los presenta como trabajadores autónomos, pero también se les considera dependientes de un empleador, en este caso, la plataforma.

Este artículo tiene como objetivo contextualizar los debates surgidos en la región, especialmente en Argentina, Chile, Colombia, México y Brasil, que son los países que más han abordado el tema de las plataformas digitales. La discusión se centra en la protección de los trabajadores, incluyendo aspectos de seguridad, salud y otras prestaciones, y la responsabilidad de estas protecciones recae

sobre el empleador o, en algunos casos, sobre ambos.

Además, se discute la necesidad de abordar el Big Data que las plataformas manejan con la información de sus trabajadores. Es fundamental reconsiderar su rol como meros intermediarios y, en cambio, reconocerlos como empleadores, lo que requeriría la creación de una legislación que garantice la protección adecuada de los trabajadores.

El objetivo es exponer las posturas encontradas al momento de desarrollar leyes que regulen el trabajo en plataformas digitales, como Uber para transporte de pasajeros y entrega de comida, así como otras aplicaciones que ofrecen una amplia gama de servicios y mantienen a sus trabajadores clasificados como autónomos.

Por último, cabe mencionar que el presente artículo de investigación se basa en una

metodología con un enfoque cualitativo, a partir de los métodos inductivo-deductivo. Esto se debe a que se pretende deducir la contextualización de las disposiciones legislativas y entender por qué es urgente la creación de una legislación específica para los trabajadores de plataformas digitales.

Además, se utilizó el método analítico-sintético. En primer lugar, se realizó la recolección y análisis de la información documental necesaria para la construcción del artículo. Posteriormente, el método de síntesis permitió delimitar los puntos a desarrollar en el artículo de investigación.

Gig Economy en Latinoamérica y sus implicaciones jurídicas

Hoy en día, las nuevas tecnologías han contribuido a satisfacer las necesidades básicas de la sociedad y, por ende, han generado la creación de nuevos empleos y trabajadores. Un ejemplo específico de esto es la GIG ECONOMY que se refiere al trabajo a través de las plataformas. Esto se evidencia en cómo la sociedad actual utiliza estas plataformas para servicios como el transporte de comida o pasajeros, entre otros. El éxito de estas tecnologías ha llevado a una gran expansión de este modelo de negocio en la mayoría de los países del mundo (CEPI, 2021).

La gig economy se basa en plataformas digitales que cuentan con una infraestructura tecnológica y algorítmica que facilita la conexión entre la oferta y la demanda. En este modelo, el trabajador tiene una flexibilidad horaria y no enfrenta requisitos estrictos para ejercer la actividad, ya que solo necesita un teléfono, un medio de transporte y disponibilidad (CEPI, 2021).

Sin embargo, esta flexibilidad conlleva que el trabajador goce de autonomía, pero también de una falta de protección efectiva en el trabajo. Esto se debe a que la relación no se considera de empleador-trabajador, sino que la plataforma cumple una labor de intermediario. Por lo tanto, el trabajador tiene que responder por seguridad sociales y los diferentes seguros en caso de accidente o enfermedad. Esta situación genera una gran desigualdad con respecto a otros

trabajadores, quienes sí tienen garantizados sus derechos laborales, mientras que los trabajadores de plataformas no cuentan con las mismas protecciones (CEPI, 2021).

Estos trabajadores no están protegidos por las leyes laborales, lo que constituye un problema en Latinoamérica, ya que estas personas son independientes. El artículo 225 de la Constitución Federal es relevante cuando se trata de proteger los derechos de estos trabajadores, pues establece que todos tenemos derecho a un medio ambiente ecológicamente equilibrado, el cual es esencial para una calidad de vida saludable. Este artículo impone al Poder Público y a la comunidad el deber de defender y preservar el medio ambiente para las generaciones presentes y futuras. Dado que el derecho a un medio ambiente equilibrado está estrechamente vinculado al derecho a un entorno de trabajo adecuado, la falta de legislación específica sobre este tema no significa que los trabajadores estén desprotegidos, ya que este artículo constitucional ofrece protección (Constitución, 1988).

Según la CEPI (2021), la gig economy se compone de tres partes fundamentales: el proveedor de la plataforma, el trabajador y el demandante, es decir, la persona que contrata el servicio. El demandante puede ser una persona física (consumidor) o una persona jurídica (entidad comercial). La gig economy no se limita a la entrega de productos (delivery) y el transporte de pasajeros; también abarca una variedad de actividades económicas a través de plataformas, incluyendo: servicios legales, enseñanza y capacitación, programación y tecnología de la información, aseo y limpieza, freelancers para pequeñas tareas, salud y bienestar, transporte de carga, cuidado de animales, pequeños arreglos y trabajos menores, cuidado de niños, investigación científica o técnica, turismo, hotelería y excursiones, corretaje y entretenimiento (CEPI, 2021).

Sharing economy es muy importante, debido a que de este se desprende la gig economy. Esta se caracteriza por estar, en un primer momento, basada en el mercado, ya que su fundamento

es la economía colaborativa, que implica el intercambio de bienes y servicios; en un segundo momento, se caracteriza por un capital de alto impacto, es decir, que hay nuevas oportunidades en actividades y activos (CEPI, 2021). Por otro lado, las redes basadas en multitud, es decir, el capital y el trabajo proviene de las multitudes o individuos descentralizados, además de las líneas finas entre profesionales y las personas; de igual manera, la falta de límite entre empleo y trabajo ocasional (CEPI, 2021).

Cuando se habla de proveedor de la plataforma es el que se encarga de la infraestructura detrás de la oferta y la demanda. La asimetría sistemática es una característica de estas plataformas, debido a que solo deja ver algunos datos, es decir, no es totalmente transparente; además, crean valores económicos y sociales de dos maneras: la primera es como un intermedio entre el trabajador y el demandante del producto, y la segunda mediante la agrupación centralizada de recursos (CEPI, 2021).

Por otro lado, el trabajador se puede dividir en las personas que ejercen esta actividad para complementar sus ingresos y otros como única fuente de ingresos. Además, estos trabajadores necesitan urgentemente una regulación con el fin de proteger su derecho a la salud, también como garantizar la seguridad social y seguros contra riesgos (CEPI, 2021). Por último, están los demandantes, es decir, la persona que solicita un servicio a través del intermediario que es la plataforma y es entregado por el trabajador.

Desde el 2015 hasta el 2022, se han presentado más de 128 proyectos de ley relacionados con la regularización de las plataformas digitales, donde 59 están relacionados con conductores de las plataformas, 21 referente a repartidores, 35 a ambos grupos (conductores y repartidores), 12 trabajadores en general y 1 artistas e intérpretes. Ahora bien, en un análisis de CEPI (2021), se mencionan los siguientes puntos para poder entender el debate regulatorio que se presenta frente a la gig economy:

En un análisis ya publicado en BT2 y actualizado

para esta publicación, clasificamos los PLs como “exhaustivos”, “parcialmente exhaustivos” y “puntuales”, considerando la existencia de normas esenciales para el debate regulatorio, a saber:: (i) definiciones y distinciones de actores y actividades del ecosistema; (ii) caracterización del régimen de trabajo; (iii) remuneración de trabajadores y trabajadoras; (iv) condiciones laborales; (v) beneficios otorgados a los trabajadores; (vi) gestión algorítmica de las plataformas; y (vii) regulación de las acciones de las plataformas. Las diferentes frecuencias y combinaciones de estas disposiciones nos permitieron identificar diferentes alcances (p. 32).

El PL 3538/2020 prevé la garantía de licencia por enfermedad pagada solo para los trabajadores “habituales”, considerando como “habitual” a aquellos que “estuvieron a disposición de la aplicación para trabajar al menos 40 horas al mes” en un período predeterminado (CEPI, 2021, p. 33).

Por ejemplo, el PL 3748/2020 establece una distinción entre plataformas, al excluir de su alcance de aplicación las plataformas consideradas abiertas, definidas como aquellas en las que (i) los usuarios tienen acceso a las propuestas de varios/as trabajadores/as y contratan directamente con estos profesionales, (ii) el registro de ofertas de servicio está abierto a cualquier trabajador y (iii) los valores y características de los servicios son definidos por los propios trabajadores. (CEPI, 2021, p. 33)

Las plataformas ofrecen beneficios como, por ejemplo, un seguro contra accidentes, el cual resulta siendo de gran ayuda para los trabajadores al servicio de la mismas. Además, muchos proyectos de ley versan sobre que tiene que establecerse como obligatorio el seguro de vida, otro de atención médica y, no menos importante, el de daños materiales. Los proyectos de ley que hablan sobre este tema son el Proyecto de Ley 3689/2020, Proyecto de Ley 3954/2020 y Proyecto de Ley 5756/2019, pero también se pueden mencionar los proyectos de ley que ayudan a los trabajadores con beneficios laborales

y previsionales, un claro ejemplo sería la licencia pagada y una contribución para su jubilación (CEPI, 2021).

Desde un punto de vista acertado, la mayoría de las plataformas digitales contratan a los trabajadores bajo un régimen de trabajo autónomo, es decir, ellos mismos pagan todo lo relativo a prestaciones sociales; y una minoría piden un registro, un claro ejemplo es Tonolucro. Por otro lado, al analizar los 128 proyectos de ley estudiados, se puede deducir que 10 de ellos abordan un régimen autónomo o que están regulados por microempresarios individuales. Si se aprobara algún proyecto de ley que no considere a los trabajadores como autónomos, sino como dependientes, es probable que las plataformas adopten un modelo de contratación similar al ya existente en otras áreas de la sociedad (CEPI, 2021).

El estudio realizado por CEPI (2021) menciona varios proyectos legislativos innovadores que abordan el derecho de estos trabajadores a una compensación mínima por su trabajo. Estos proyectos consideran aspectos básicos como la determinación del valor de la hora de trabajo, el cual debería ajustarse anualmente, al igual que en otros trabajos. Este enfoque se refleja en el proyecto legislativo 3595/2020.

Además, existen proyectos legislativos que establecen plazos y formas de pago, así como reglas de transparencia, como se menciona en los proyectos legislativos 3748/2020 y 3597/2020. Finalmente, el proyecto legislativo 4768/2020 propone un límite en la tasa de comisión que cobran las plataformas (CEPI, 2021).

Aunque hay un número significativo de PLs con el objetivo de regular el trabajo en la gig economy, identificamos que algunos asuntos no están presentes o se abordan puntualmente en el debate legislativo, como la gestión algorítmica y la calificación profesional. También se observa que existe una indefinición general sobre el tiempo ocupado, es decir, sobre la duración del trabajo con el fin de calcular la remuneración y los derechos. En este sentido, surgen dudas sobre lo que se considera tiempo comprometido: ¿todo

el tiempo con inicio de sesión en la plataforma esperando la llamada de trabajo o simplemente el período en el que se prestó el servicio? ¿Cómo contar el tiempo de trabajo teniendo en cuenta que es común que los trabajadores trabajen en más de una plataforma? Actuar en múltiples plataformas puede dificultar este control/medición, así como la asignación de responsabilidades proporcionales a cada empresa, teniendo en cuenta que el/la trabajador/a puede haber iniciado sesión simultáneamente en más de una plataforma, sin necesariamente estar prestando servicios en todas estas. (CEPI, 2021, p. 34)

Ahora bien, en Brasil se han suscitado muchos debates sobre la regulación de plataformas digitales. Los principales puntos de debate han sido la naturaleza jurídica de la relación entre la plataforma y el trabajador, que puede establecerse en casos concretos. En segundo lugar, se busca asegurar una organización colectiva que garantice el derecho de asociación, sindicalización o corporativismo. Así mismo, se pretende avalar la transparencia en la remuneración, cerciorándose que las plataformas expliquen claramente cómo se calculan los pagos, para que el trabajador entienda de dónde proviene su salario (Camelo et al., 2022).

De la misma forma, es necesario establecer unas normas laborales que definan los deberes, indemnizaciones y condiciones de pago. Otro tema crucial son las normas sobre seguridad social, que deben garantizar la salud y la protección del trabajador en su entorno laboral, así como clarificar las razones para sanciones o despidos de la plataforma. Por último, se debe establecer una jornada máxima de trabajo (Camelo et al., 2022).

Claramente, Latinoamérica no podía ser una excepción en la adopción de este modelo de negocio. Sin embargo, se han suscitado diferentes problemas con estas plataformas, lo que ha conllevado a que este tema sea tratado por los diferentes países de la región como un tema prioritario, especialmente en Argentina, Chile, Colombia, México y Brasil, que han llevado debates sociales, económicos y regulatorios al ámbito internacional (Camelo et al., 2022).

Para contextualizar esta problemática, se tiene que examinar la regulación y las políticas públicas. En un primer momento, se puede evidenciar que Argentina y México ponen en la mesa un debate relacionado con la relación jurídica entre plataformas y prestadores del servicio. En cambio, Chile está más encaminado al derecho de información de estos. De igual manera, Colombia ha presentado una discusión sobre seguridad social de estos trabajadores. Por otro lado, Brasil entra a estudiar algo más complejo y es la existencia o inexistencia de la subordinación, la cual es muy importante a la hora de establecer un contrato de trabajo, y también comparte la discusión que presenta Colombia con la seguridad social (Camelo et al., 2022).

Además, la Organización Internacional del Trabajo en Latinoamérica ha experimentado un cambio radical en materia de plataformas, ya que estas actualmente dan trabajo a miles de personas. Esto ha sido impulsado por la pandemia del Covid-19, ya que al estar todos confinados se dio un gran impulso a incrementar las ventas online, lo que trajo consigo que esta economía creciera de manera exponencial y se diera conocer en más sectores de la sociedad. No obstante, en estos países no hay un ente regulador que permita establecer la relación que existe entre plataforma y el trabajador que presta el servicio o una ley clara que regule esta actividad y relación laboral (Camelo et al., 2022).

Tras esta breve introducción, se hace necesario establecer que las plataformas digitales de trabajo se dividen en dos grandes grupos: el primero comprende las plataformas digitales en la web, es decir, aquellas que no necesitan de ningún objeto (ya sea mueble o inmueble) para operar. Dentro de este grupo resaltan los mercados de trabajo vía freelance, como Upwork; la ejecución de microtarifas, como atm. clickworker; y el trabajo creativo colaborativo, como 99designs.

El segundo grupo está conformado por las plataformas locales, es decir, aquellas que sí necesitan un bien mueble o inmueble para operar. Un claro ejemplo en servicios de alojamiento es Airbnb. En el nicho del transporte de personas,

paquetes y alimentos encontramos grandes actores como Uber, Rappi y ifood las cuales están encocadas en domicilios de alimentos. Otras plataformas menos conocidas pero importantes incluyen Diarissima y Blumpa, relacionadas con servicios domésticos, y GetNinjas, que se enfoca en microtarefas locales (Camelo et al., 2022).

Ahora bien, en manera de regulación y políticas públicas, Argentina establece que estos trabadores son independientes y que la plataforma solo es un intermediario, es decir, el trabajador es el que se encarga de contribuir a servicios de seguridad social. De igual manera, se encuentra una dualidad y es que algunas plataformas exigen que los trabadores estén registrados en monotributos, y otras como Uber hace una retención para los que no estén registrados, con el fin de garantizar estos servicios (Camelo et al., 2022).

En términos de regulación en Argentina, se resaltan dos proyectos de ley que subrayan la importancia de clasificar a un trabajador como independiente o dependiente según el número de horas que este trabaja al día. De igual manera, se busca establecer un máximo de horas que puede trabajar una persona al día y los periodos de descanso correspondientes. Otro aspecto de debate es el manejo de la información de los trabajadores y los criterios utilizados para desconectarlos o cerrar sus cuentas sin previo aviso (Camelo et al., 2022).

Según Camelo et al. (2022), el seguro contra accidentes, pensión por invalidez, pensión por muerte, programa médico obligatorio y asistencia médica en casos de maternidad, son grandes debates donde se establece un común denominador el cual es que estos gastos tienen que ser cubiertos por la plataforma y el trabajador, pero otra parte versa que solo el trabajador debe hacerse cargo de estos gastos. Por otro lado, estos proyectos también proponen la creación de un ente regulador con el fin de definir salarios mínimos y establecer categorías de trabajadores, para así hacer cumplir lo referente a salud y seguridad en el trabajo, además de brindar asesoramientos a órganos nacionales y realizar acciones de formación (Camelo et al., 2022).

Siguiendo con las políticas públicas implementadas en Latinoamérica en relación con las plataformas digitales, es importante mencionar el caso de Chile, donde no existe legislación específica sobre el trabajo en plataformas virtuales. Por ende, se ha tomado la decisión de que los trabajadores de estas compañías son independientes, ya que se asimila a labor hecha por los taxistas, quienes no tienen un horario fijo ni están sujetos a subordinación. De la misma manera, es un tema que no tiene mucha jurisprudencia, lo que implica que no existe un consenso sobre esta situación (Camelo et al., 2022).

Sin embargo, existen proyectos de ley y, más importante aún, se creó una mesa técnica para tratar todo lo relacionado con las plataformas digitales. Esta mesa está constituida por diferentes entes del estado, los cuales concluyeron que hay una clara necesidad de crear mecanismos en materia de seguridad social con el fin de proteger a estos empleados. De la misma manera, se debe crear reglas específicas para los datos personales, ya que estos son registrados y guardados en estas plataformas. Además de eso, en las plataformas se necesita más transparencia en lo referente a los pagos y servicios, con el fin de que a futuro puedan ser regulados (Camelo et al., 2022).

Para Camelo et al. (2022), un tema central que ha tratado Chile es la libertad del trabajador, y menciona que ese tipo de trabajador tiene libertad de horario; sin embargo, se debería establecer un máximo de 6 horas para trabajar cuando es jornada discontinua, debido a situaciones relacionadas con la salud y la seguridad pública. Ahora bien, en relación con la seguridad social, se menciona la necesidad de un seguro de salud para los trabajadores, al igual que un seguro de accidentes de trabajo, seguro contra invalidez, seguro de responsabilidad civil y seguro de desempleo.

Al igual que Chile, en Colombia no existe una regulación para las plataformas digitales, por ende, no se sabe con claridad cuáles son las obligaciones de estas ni los derechos que tienen sus trabajadores. Por consiguiente, hay una gran necesidad de hacer una regulación muy

bien estudiada, la cual debe abarcar una serie de condiciones favorables mínimas para el trabajador. En razón de lo anterior, no se sabe si el trabajador de las plataformas es un sujeto independiente, autónomo o empleado, esto ha llevado a que no tengan un régimen de seguridad social y que tampoco sea obligatorio a la hora de operar (Camelo et al., 2022).

Sin embargo, en los debates legislativos, Camelo et al. (2022) mencionan que se ha comenzado a estudiar la regulación de motoristas por aplicación. En segundo lugar, se busca establecer unas medidas mínimas de seguridad social que protejan al trabajador, así como calificar esto como una relación civil y no laboral, con el fin de que estos sean considerados como autónomos. Pero hay una excepción que permite considerar la relación de carácter laboral cuando ambas partes están de acuerdo, regida y reglamentada por las disposiciones del Código del Trabajo. Esto garantiza que la plataforma pueda decidir sobre horarios de trabajo, exclusividad, entre otros aspectos, lo que, al implicar subordinación, resulta en una relación laboral (Camelo et al., 2022).

Ahora bien, en cuanto a la protección social, Camelo et al. (2022) mencionan que no hay debate sobre si debe ser subordinado o autónomo, sino que se le da más relevancia a la seguridad social. Esta obligación debe ser compartida por prestadores, plataformas e intermediarios, aunque otros piensan que esto debe ser una obligación exclusiva del prestador y un tercer concepto establece que es obligación de la plataforma. Además, se establece un salario mínimo garantizado para los trabajadores que no alcanzan a tener este momento de dinero. Por otro lado, la plataforma debe contar con un seguro contra accidentes y situaciones relacionadas con incapacidad laboral. Como se mencionó en el caso de Chile, se requiere transparencia en las acciones y condiciones de trabajo para definir normas básicas entre prestador y plataforma. Finalmente, es necesario considerar la certificación de calificaciones y el diálogo social, ya que estos elementos contribuyen a una verdadera representación de los trabajadores en

las discusiones sobre términos y condiciones laborales (Camelo et al., 2022).

En México, un proyecto de ley del año 2020 estableció que la remuneración por este tipo de trabajo debía componerse de los siguientes factores: entrega, tiempo de trabajo y horas. Además, se reconoció la autonomía de los trabajadores y la posibilidad de realizar horas extras, así como el derecho a la desconexión. También se definieron las obligaciones que los trabajadores deben cumplir con respecto a sus equipos de trabajo (Camelo et al., 2022). Más importante aún, como se mencionó, los elementos de subordinación son cruciales para determinar una relación laboral. Según el proyecto de ley de noviembre de 2019, estos elementos incluyen la dirección y el control que el trabajador ejerce, es decir, el grado de autonomía que tiene al realizar su trabajo (Camelo et al., 2022).

Lo interesante de este proyecto de ley es la distinción que hace entre los trabajadores de tiempo completo y los trabajadores de tiempo parcial. Los trabajadores de tiempo completo son aquellos que trabajan más de 6 horas al día durante 5 días a la semana, lo cual constituye una dependencia económica. Por otro lado, los trabajadores de tiempo parcial son aquellos que no tienen una jornada continua y, por lo tanto, no cumplen con los requisitos para ser considerados trabajadores de tiempo completo (Camelo et al., 2022).

Además, cuando se asume una subordinación, la plataforma debe contar con geolocalización para garantizar la seguridad del trabajador. Sin embargo, este último mantiene la libertad de elegir su tiempo de trabajo (Camelo et al., 2022).

CONCLUSIONES

Las plataformas digitales necesitan urgentemente una regulación, donde se establezca la relación laboral entre estas y el trabajador, porque en el caso de que el legislador decida que estos son trabajadores dependientes, la plataforma se ve obligada a cambiar su modelo de negocio. Esto

implicará que un monto considerable de sus ganancias se destine a proporcionar acceso a salud y las diferentes prestaciones sociales, así como a seguros de riesgo y vida.

Respecto al derecho a la información, el debate en Chile ha establecido que la información del consumidor y del trabajador es personal, y no puede ser utilizada sin su consentimiento. Es ampliamente conocido que esta información puede ser utilizada para desarrollar estructuras algorítmicas que beneficien a las plataformas digitales.

La economía de trabajos temporales (gig economy) representa un avance significativo para la sociedad y la economía, al facilitar el acceso y simplificar diversos aspectos de la vida cotidiana. Además, contribuye al crecimiento económico al ser una fuente considerable de empleo. Sin embargo, también presenta una serie de desafíos, especialmente en cuanto a garantizar que las personas cuenten con un entorno de trabajo saludable, incluyendo derechos como el acceso a la salud y el pago de prestaciones sociales.

Regular esta relación laboral es complejo debido a la falta de subordinación, ya que los trabajadores tienen horarios flexibles y deciden cuándo trabajar. Por lo tanto, no se les puede considerar dependientes del empleador en el sentido tradicional. No obstante, esta situación no refleja completamente la realidad, ya que existen dos tipos de trabajadores: aquellos que buscan un ingreso adicional y aquellos que dependen de su trabajo para asegurar un nivel mínimo de subsistencia. En este contexto, Colombia ha sido pionera al plantear varias veces un salario mínimo relacionado con el concepto de garantía del mínimo vital.

Por último, toda la información estudiada da entender que el trabajador no es autónomo o independiente por ende se le debe tratar como una relación laboral entre empleador y trabajador, donde la plataforma debe cubrir parcial o totalmente todas las prestaciones sociales, así como los seguros con el fin de dar una protección completa y garantizar su derecho al medio ambiente de trabajo sano.

Referencias

- CEPI. Centro de Enseñanza e Investigación en Innovación de FGV Direito SP. (2021). *Gig economy y trabajo en plataformas en Brasil: del concepto a las plataformas*. FGV Direito SP. <https://repositorio.fgv.br/bitstreams/4d213bd4-5cfa-4970-bc40-569f0f41c9d7/download> Acceso en: 01/12/2023
- Camelo, A., Rodrigues, A. y Cassemiro, A. (2021). *Futuro del trabajo y gig economy: Cuestiones regulatorias sobre tecnología y protección social*. FGV Direito SP. <https://direitosp.fgv.br/projetos-de-pesquisa/futuro-trabalho-gig-economy-questoes-regulatorias-sobre-tecnologia-protecao-social> Acceso en: 02/12/2023
- Presidencia de la República. (1988). *Constitución de la república federativa del Brasil*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm