



EL DERECHO LABORAL FRENTE AL POSTRABAJO

O DIREITO DO TRABALHO FRENTE AO PÓS-TRABALHO

LABOR LAW AND THE CHALLENGES OF THE POST-WORK ERA

<i>Recebido em</i>	06/06/2025
<i>Aprovado em:</i>	30/06/2025

Carlos Francisco García Salas ¹

RESUMEN

El presente artículo tiene la finalidad de analizar cómo la inteligencia artificial (IA), en especial las plataformas digitales, está impactando profundamente en el derecho al trabajo, al proponer nuevas relaciones ajenas a las legislaciones laborales, pues lo poco que se ha legislado no constituye una verdadera protección para un trabajo digno. En ese sentido, se analiza la Ley Rider de 2024 de la Unión Europea (UE) y de algunos países latinoamericanos, al igual que la intención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de elaborar una normatividad sobre el trabajo decente en la economía de las plataformas, según las conferencias de 2025 y 2026 sobre el trabajo. Igualmente, se analiza el papel que debe jugar el derecho laboral colectivo ante estas formas de trabajo, donde resulta necesario unir fuerzas con las cooperativas para defender el trabajo decente.

Palavras chave: Inteligencia artificial. Plataformas digitales. Derecho del trabajo. Trabajo decente. Economía de plataformas.

RESUMO

O presente artigo tem a finalidade de analisar como a inteligência artificial (IA), em especial as plataformas digitais, está impactando profundamente no direito ao trabalho, ao propor novas relações alheias às legislações trabalhistas, pois o pouco que se tem legislado não constitui uma verdadeira proteção para um trabalho digno. Nesse sentido, analisa-se a Lei Rider de 2024 da União Europeia (UE) e de alguns países latino-

¹ Magistrado Sala Laboral Tribunal Superior de Cartagena. Profesor universitario, magíster en Derecho por la Universidad de Cartagena.



americanos, bem como a intenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de elaborar uma normatividade sobre o trabalho decente na economia das plataformas, segundo as conferências de 2025 e 2026 sobre o trabalho. Igualmente, analisa-se o papel que deve desempenhar o direito trabalhista coletivo diante dessas formas de trabalho, onde resulta necessário unir forças com as cooperativas para defender o trabalho decente.

Palavras-chave: Inteligência artificial. Plataformas digitais. Direito do trabalho. Trabalho decente. Economia de plataformas

ABSTRACT

This article aims to analyze how artificial intelligence (AI), especially digital platforms, is deeply impacting the right to work by proposing new relationships outside of labor laws, since the little that has been legislated does not constitute true protection for decent work. In this sense, the Rider Law of 2024 of the European Union (EU) and those of some Latin American countries are analyzed, as well as the intention of the International Labor Organization (ILO) to develop regulations on decent work in the platform economy, according to the 2025 and 2026 conferences on work. Likewise, the role that collective labor law should play in these forms of work, where it is necessary to join forces with cooperatives to defend decent work, is analyzed.

Keywords: Artificial intelligence. Digital platforms. Labor law. Decent work. Platform economy.

INTRODUCCIÓN

La clase obrera y sus organizaciones sindicales enfrentan hoy el panorama más desafiante de su historia. Mientras que en el pasado sus luchas se centraban en la reducción de la jornada laboral, como sucedió con la histórica masacre de Chicago en 1886 (La Defensa, s.f.), o en la contratación directa sin intermediarios, una de las principales demandas de los trabajadores bananeros que llevó a la masacre de las bananeras en Colombia en 1928 (Rincón, 2017), en la actualidad se enfrentan a la pérdida de empleos y a un mercado laboral caracterizado por formas de trabajo no tradicionales y poco convencionales. Estas organizaciones incluso se enfrentan a la reducción de la jornada laboral, pues han pasado de las clásicas 48 horas semanales a esquemas más flexibles (Martin, 2024).

Por supuesto que esta nueva realidad impacta profundamente en el derecho laboral, porque, a raíz de los desarrollos tecnológicos y científicos, el mundo laboral ha sufrido



enormes transformaciones, para lo cual esta disciplina jurídica no estaba preparada y, por ende, los ordenamientos jurídicos globales se encuentran rezagados.

El mundo del trabajo se ha visto impactado por dos grandes acontecimientos que han acelerado su transformación: la pandemia de COVID-19 y la revolución técnico-científica, cuya última expresión es la IA. La primera eliminó alrededor de 305 millones de puestos de trabajo, según el cuarto informe del Observatorio de la OIT (OIT, 2025), lo que aceleró el surgimiento de nuevas formas laborales como el teletrabajo, el trabajo remoto (*home office*) y el trabajo *freelance* o por objetivos. Esto ha llevado a la consolidación de la llamada *gig economy*, un modelo basado en el trabajo móvil, remoto, a demanda e independiente, así como en la pluriactividad.

En ese sentido, el impacto más profundo y duradero lo está generando la IA, porque el mundo del trabajo debe asimilar inevitablemente todos los elementos que esta tecnología conlleva, como los algoritmos de aprendizaje automático, el procesamiento de lenguaje natural, la realidad virtual (RV) y los sistemas expertos. Esto ha dado lugar a la aparición de herramientas tecnológicas con IA aplicada, como la automatización, las plataformas digitales, los robots, los chatbots y los cobots. Como consecuencia, se prevé la pérdida de 83 millones de empleos en los próximos cinco años, según el informe del Foro Económico Mundial (Zahidi, 2023).

No obstante, la verdadera transformación del mercado de trabajo se manifiesta con el auge acelerado de las plataformas digitales, las cuales han introducido un nuevo modelo en la relación laboral tradicional entre trabajador y empleador. Esto ha generado una creciente zona gris en el derecho laboral, que se expande a medida que estas nuevas formas de trabajo se consolidan. En esa medida, la relación ya no es bilateral (trabajador-empleador), sino que adopta una estructura tripartita en la que intervienen la plataforma como intermediaria, el trabajador como usuario y el consumidor. Estas nuevas dinámicas laborales operan fuera del marco normativo del derecho laboral internacional.

Al respecto, se sabe que, en el mundo del trabajo, las plataformas digitales representan el nivel más avanzado de desarrollo capitalista hasta ahora. Su objetivo esencial es simplificar la cadena productiva para lograr mayor eficiencia, reducir costos



y, en consecuencia, aumentar la tasa de ganancias, que es la razón de ser de este modelo productivo.

Por consiguiente, existe un debate entre filósofos, sociólogos y expertos académicos sobre la supuesta neutralidad de la tecnología, con posturas a favor y en contra (Worktech Academy, 2025). Sin embargo, si el propósito de estas plataformas es desconocer las relaciones de trabajo subordinado, no puede hablarse de neutralidad, puesto que, con frecuencia, dichas redes se utilizan para deslaborar vínculos, lo que implica la explotación del trabajo humano. Pero aún más preocupante es su uso para vigilar, discriminar y exponer los datos de los empleados, así como para la selección de personal, lo que agrava las condiciones laborales.

De esa forma, esta tendencia hacia la deslaborización y el uso opaco de las plataformas digitales de trabajo también es una preocupación para la OIT, organismo internacional que promueve el trabajo decente. En este sentido, la OIT está preparando propuestas para la conferencia de 2025, donde se ha de presentar un marco normativo internacional para regular el trabajo en dichas plataformas. Tal iniciativa se basa en el análisis de prácticas legales, legislativas y jurisprudenciales de diversos países, como Canadá, Chile, Portugal, Egipto, Kenia y Bélgica (OIT, 2024).

En consecuencia, ante este vacío jurídico a nivel internacional, la jurisprudencia transnacional ha tomado un papel clave al analizar la verdadera naturaleza de la relación laboral en esta modalidad de trabajo. Hasta el 2022, el balance ha sido mayoritariamente favorable para el reconocimiento del trabajo subordinado, dado que 30 de las 38 decisiones judiciales emitidas han declarado su existencia en países como Canadá, Estados Unidos, Brasil, Uruguay, Chile, España, Italia, Reino Unido, Australia, Sudáfrica y Francia (Ramírez, 2022).

Ahora bien, según un comunicado de prensa del Parlamento Europeo del 8 de febrero de 2024, se alcanzó un acuerdo provisional sobre un proyecto de ley destinado a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas. Esta iniciativa obliga a las legislaciones nacionales a establecer una presunción legal de laboralidad refutable, con lo que se traslada la carga de la prueba a la plataforma.



Igualmente, con este acuerdo se limita el impacto de los algoritmos en las decisiones de despido y se exige la supervisión humana en las decisiones adoptadas por la plataforma; se prohíbe el procesamiento de datos personales de los trabajadores, sus creencias personales o sus intercambios privados con compañeros; y se obliga a las plataformas a informar a los trabajadores y sus sindicatos sobre el funcionamiento de los algoritmos utilizados y sobre cómo el comportamiento de un trabajador influye en las decisiones tomadas por los sistemas automatizados (Parlamento Europeo, 2024). Este acuerdo provisional se aprobó por el Consejo de la Unión Europea en su reunión del 11 de marzo de 2024 (Consejo de la Unión Europea, 2024).

A pesar de lo anterior, se debe resaltar que España ya había incorporado cambios en su legislación laboral con el Real Decreto-Ley 9/2021, que modificó el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas que trabajan en el reparto a través de plataformas. Esta norma reconoce tanto la opción de trabajo subordinado como la de trabajo independiente, y establece la presunción de laboralidad exclusivamente para quienes realizan actividades de reparto mediante portales de servicio en línea. Además, exige transparencia en el uso de algoritmos. Sin embargo, la directiva europea es más protectora que la conocida Ley Rider de 2024, pues esta amplía la presunción de laboralidad a todas las personas que trabajan en plataformas, independientemente de la actividad que desempeñen (Real Decreto-Ley 9/2021).

Por otro lado, se tiene que Chile fue el primer país de Latinoamérica en regular el trabajo en plataformas con la Ley 21.431/2022, la cual modificó el artículo 38 del Código del Trabajo (2018). Así, esta normativa reconoce la posibilidad de que el trabajo en plataformas digitales se lleve a cabo tanto de manera subordinada como autónoma.

No obstante, Colombia sigue rezagada en la regulación del trabajo en plataformas digitales. En 2023, se intentó abordar este tema a través de un proyecto de reforma laboral, pero los esfuerzos no prosperaron. En 2024, la iniciativa se presentó nuevamente y actualmente se encuentra en una ardua discusión. Este proyecto sigue la misma estructura de la ley chilena, pues se busca que el trabajo en plataformas pueda realizarse



de forma subordinada o independiente; sin embargo, excluye por completo la presunción de laboralidad que contemplan tanto la ley española como la Ley Rider de 2024.

De esa manera, el avance en la reglamentación de Chile y Colombia radica en que, bajo la modalidad de trabajo independiente, los trabajadores de plataformas tendrían derecho a la cobertura en seguridad social en salud y pensiones, donde las plataformas asumirían la mayor parte de este costo. Aun así, el proyecto de reglamentación en Colombia presenta desafíos importantes: por un lado, garantiza la seguridad social para los trabajadores independientes, pero deja de lado a los subordinados; por otro lado, debilita profundamente el derecho laboral individual al deslaboralizar la relación de trabajo, con lo que se elimina la presunción de laboralidad y, en consecuencia, el contrato de trabajo. Esto desvirtúa el objeto mismo del derecho al trabajo y amplía la zona gris de la deslaboralización.

Al respecto, se debe mencionar que el capitalismo de plataforma se sostiene en tres elementos esenciales para el mercado: la información (datos), el tiempo y la comunicación. En esta nueva modalidad de trabajo, la materia prima son los datos, puesto que el consumidor, de manera constante, aporta información a la cadena productiva, lo que le permite al productor identificar su nicho de consumo, que antes se conocía como mercadeo. En ese sentido, tanto el tiempo como la comunicación están estrechamente vinculados, porque los datos, transformados en información, alimentan los algoritmos sobre los cuales se desarrolla la IA. Por lo tanto, las redes sociales y plataformas digitales se han convertido en medios imprescindibles para la recopilación y la difusión de la información.

En consecuencia, y a medida que estos avances tecnológicos reducen el objeto de estudio del derecho laboral individual, surge un nuevo desafío para el derecho laboral colectivo: las organizaciones sindicales deben reinventarse para garantizar un mínimo de dignidad tanto a los trabajadores subordinados como a los llamados independientes, que laboran en plataformas digitales.

Ante esto, cabe tener en cuenta que en Colombia se creó el primer sindicato de trabajadores de plataformas y otros sectores, denominado Unión de Trabajadores de



Plataformas Digitales (UNIDAPP). Este sindicato logró el primer acuerdo laboral con la plataforma Rappi S. A. S., en el cual se estableció la reducción del número de notificaciones de recogida de 16 a solo 3, en respuesta a las quejas de los trabajadores. Además, se acordó la revisión de los sistemas que generan la inhabilitación de las cuentas de los repartidores (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2023). Así las cosas, se tiene que el UNIDAPP es un sindicato de primer grado y de industria, conforme al artículo 1 de sus estatutos (UNIDAPP, s.f.):

Artículo 1. Con el nombre de Unión de Trabajadores de Plataformas - UNIDAPP se establece una organización de primer grado y de industria, que afilia y representa trabajadores que laboran, están vinculados o prestan sus servicios, bien sea de manera directa o indirecta, subcontratados o tercerizados en forma dependiente o independiente (formal e informal), ya sea de manera permanente temporal por plazo u obra determinada o cualquier tipo de contratación, de la cadena productiva del servicio de plataformas tecnológicas, software y aplicativos (economía colaborativa), así como actividades afines, comunes, similares y conexas, la cual funcionará de conformidad con la Constitución Nacional, Código Sustantivo del Trabajo, el Convenio 87 de la OIT y demás disposiciones de carácter nacional e internacional pertinentes sobre la materia.

Otra alternativa para estos trabajadores es la conformación de cooperativas, las cuales pueden contribuir a mejorar sus condiciones sociales y económicas o, incluso, operar como prestadoras de servicios de plataformas. En Latinoamérica, esta experiencia ha tenido resultados positivos: en Brasil, por ejemplo, se han desarrollado cooperativas como AppJusto, una plataforma de conductores que compite con el modelo de uberización; y Señoritas Courier, un servicio de entrega realizado exclusivamente por mujeres y personas transgénero en bicicleta. En México, destaca Thlok Ciclo Logística, una iniciativa similar. Además, en 2021 se fundó CoopCycle Latinoamérica, una red de cooperativas de reparto con presencia en México, Argentina, Chile y Uruguay (Blanchet, 2024).



De ese modo, aunque en Colombia el sindicalismo y el cooperativismo han seguido caminos paralelos, las nuevas realidades del mercado los podrían llevar a un punto de inflexión, en el que deben unir esfuerzos para defender el trabajo en condiciones dignas y justas. En suma, se puede afirmar que el empleo en plataformas se ha convertido en un laboratorio del capitalismo, donde se gestan nuevas formas de empleo; por eso, responder a estos cambios desde el sindicalismo es una tarea estratégica, necesaria y urgente (Observatorio Laboral de las Américas, 2019).

Finalmente, para hacer referencia a la posible violación de los derechos laborales por el uso de la IA, la académica Granados (2022) señaló: “La causa deriva de someter la relación laboral al imperio del algoritmo, en este sentido el trabajador y empleador, persona natural puede ser reemplazado por un tercero no humano esto altera la relación tradicional del trabajo” (p. 127).

REFERENCIAS

Blanchet, A. (2024). *Cooperativismo de plataformas y negociación colectiva de los algoritmos desde el sur global*. Equal Times: <https://www.equaltimes.org/cooperativismo-de-plataformas-y?lang=en>

Consejo de la Unión Europea. (2024). *Trabajadores de plataformas digitales: el Consejo confirma el acuerdo sobre nuevas normas para mejorar sus condiciones laborales*. <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>

Dirección del Trabajo. (2018). *Código del Trabajo*. Gobierno de Chile.

Granados, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista CES Derecho*, 13(1), 111-132. <https://doi.org/10.21615/cesder.6395>

Jefatura del Estado. (2021). Real Decreto-Ley 9/2021 del 11 de mayo de 2021. BOE N° 113 de 12 de mayo de 2021. [Por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores]. Madrid.

La Defensa. (s.f.). *La jornada de ocho horas. Los mártires de Chicago*. <https://www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%203/martires-de-chicago.html>



Martin, L. (2024). *Los países que ya aplican la semana laboral de cuatro días*. AS: <https://as.com/actualidad/economia/los-paises-que-ya-aplican-la-semana-laboral-de-cuatro-dias-n/>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (2023). *Acuerdo entre Rappi y Unión de Trabajadores de plataformas permitirá mejorar condiciones de repartidores*. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/septiembre/acuerdo-entre-rappi-y-union-de-trabajadores-de-plataformas-permitira-mejorar-condiciones-de-repartidores>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2022). Ley 21431/2022 del 8 de marzo de 2022. [Por la cual se incorpora un Capítulo X al Código del Trabajo, denominado: "Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios"]. Santiago de Chile.

Observatorio Laboral de las Américas. (2019). *Trabajadores y trabajadoras de plataformas: condiciones de trabajo y desafíos para las organizaciones sindicales, un análisis desde la perspectiva de las cadenas globales de producción*. CSA.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Un nuevo informe sobre la economía de plataformas marca el primer paso hacia la consideración de una nueva norma internacional del trabajo*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/un-nuevo-informe-sobre-la-econom%C3%ADa-de-plataformas-marca-el-primer-paso>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2025). *Día Mundial de la Justicia Social*. <https://www.ilo.org/es>

Parlamento Europeo. (2024). *Provisional deal on first EU-wide rules for platform workers*. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240205IPR17417/provisional-deal-on-first-eu-wide-rules-for-platform-workers>

Ramírez, N. (2022). *¿Los trabajadores de plataformas son independientes?* Legis: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/laboral-y-seguridad-social/los-trabajadores-de-plataformas-son-independientes>

Rincón, D. (2017). *"Las peticiones de trabajadores de las bananeras no eran radicales"*. El Tiempo: <https://www.eltiempo.com/mundo/eeuu-y-canada/experto-explica-que-paso-en-la-masacre-de-las-bananeras-161302>

Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales [UNIDAPP]. (s.f.). *Estatuto de la UNIDAPP*. UNIDAPP.



Unión Europea. (2024). Ley Rider del 11 de marzo de 2024. [Por la cual se busca aclarar el estatus laboral de los trabajadores de plataformas de reparto a domicilio, como Uber Eats, Just Eat, Glovo o Deliveroo]. Bruselas.

Worktech Academy. (2025). *¿Existe la neutralidad tecnológica?*

<https://www.worktechacademy.com/existe-la-neutralidad-tecnologica/>

Zahidi, S. (2023). *Así será el futuro del empleo en la era de la IA, la sostenibilidad y la desglobalización*. World Economic Forum:

<https://es.weforum.org/stories/2023/05/asi-sera-el-futuro-del-empleo-en-la-era-de-la-ia-la-sostenibilidad-y-la-desglobalizacion/>

Zahidi, S. (2023). *Así será el futuro del empleo en la era de la IA, la sostenibilidad y la desglobalización*. World Economic Forum:

<https://es.weforum.org/stories/2023/05/asi-sera-el-futuro-del-empleo-en-la-era-de-la-ia-la-sostenibilidad-y-la-desglobalizacion/>