

# **Informe General de la Cuarta Comisión de Estudio de la Unión Internacional de Magistrados – 2024**

## **Impacto de la Revolución Digital en el Mercado Laboral: Economía de Plataformas o "Gig Economy" y la Inteligencia Artificial**

---

En 2024, la Cuarta Comisión de Estudio de la Unión Internacional de Magistrados distribuyó un cuestionario sobre el tema "Impacto de la Revolución Digital en el Mercado Laboral: Economía de Plataformas o Gig Economy e Inteligencia Artificial". El cuestionario preguntaba a cada país sobre la presencia de la economía de plataformas, el estatus legal de los trabajadores de plataformas, el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el mercado laboral, leyes y decisiones judiciales sobre IA y los desafíos que plantea la IA para empleadores y empleados. Recibimos respuestas de 31 países hasta el 9 de septiembre de 2023: Angola, Armenia, Australia, Austria, Brasil, Canadá, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Georgia, Grecia, Hungría, Italia, Kazajistán, Liberia, Malí, México, Marruecos, Panamá, Paraguay, Filipinas, Portugal, Rumanía, Serbia, Eslovenia, España, Suecia, Taiwán, Reino Unido y Estados Unidos. A continuación, se presenta un informe general que resume dichas respuestas.

### **I. Presencia de la Economía de Plataformas o "Gig Economy"**

El cuestionario definía la gig economy como trabajos temporales o autónomos, en contraste con empleos permanentes, incluyendo transporte compartido, servicios de entrega y trabajo remoto a través de Internet.

Con limitadas excepciones, como Armenia, casi todos los países que respondieron señalaron que la economía de plataformas está presente en su país. Algunos países, como Liberia, indicaron que es mínima y está principalmente

limitada a las áreas urbanas. Otros, como Dinamarca, destacaron que solo una pequeña proporción de su población utiliza el trabajo en plataformas, principalmente como una fuente de ingresos complementaria. Sin embargo, la mayoría de los países caracterizó la economía de plataformas como una presencia significativa y en crecimiento.

En la mayoría de los países, como Angola, Australia, Georgia, Malí, Panamá, Paraguay y Filipinas, entre otros, la mayoría de los trabajos en plataformas provienen de servicios de transporte compartido, entrega y servicios personales ofrecidos a través de plataformas en línea. Algunos países, como Filipinas, también ofrecen una gran variedad de servicios de plataformas a nivel internacional, como redacción de contenido, asistencia virtual, diseño gráfico y desarrollo de software.

Empresas multinacionales como Uber forman parte del panorama de la economía de plataformas en la mayoría de los países, aunque varios también mencionan la aparición de plataformas nacionales. Por ejemplo, en Dinamarca, las startups danesas como Hilfr (servicio de limpieza) y Chhabber (plataforma para camareros y personal de cocina) surgieron tras la llegada de plataformas extranjeras. De manera similar, en Brasil, algunas de las mayores plataformas que operan en el país, como iFood (entrega de alimentos) y 99 (servicio de transporte), fueron fundadas en Brasil, pero ahora forman parte de conglomerados internacionales.

La tendencia general señalada por varios países, incluidos Angola, Malí y Paraguay, es que la economía de plataformas ofrece flexibilidad y autonomía a los trabajadores, a costa de la seguridad y de las protecciones laborales tradicionales. Aparte de este compromiso, la economía de plataformas también impone presión sobre los salarios y las condiciones laborales de los empleados tradicionales, ya que las empresas pueden optar por contratar trabajadores independientes en lugar de empleados para reducir costos. Al mismo tiempo, algunos países, como Marruecos, señalaron que la economía de plataformas ha permitido que grupos marginados, como mujeres y jóvenes, accedan más fácilmente al mercado laboral, aunque sin los beneficios sociales de los empleados tradicionales. Portugal y Rumanía también destacaron la significativa presencia de trabajadores inmigrantes en la economía de plataformas.

Varios países discuten los desafíos para medir la prevalencia de la economía de plataformas. Para empezar, no existe una definición universalmente aceptada de lo que constituye la economía de plataformas o gig economy. Aunque varios países, como Australia y el Reino Unido, están convergiendo hacia una definición centrada en la prestación de servicios laborales a corto plazo a través de plataformas digitales, otros países tratan todos los empleos de la economía informal o "precarios" como parte de la gig economy. Otros problemas que dificultan la medición del tamaño de la economía de plataformas incluyen la informalidad de la relación de los trabajadores con la plataforma, el uso de múltiples plataformas por parte de los trabajadores, la dependencia de las plataformas de datos propios y la falta de transparencia general que caracteriza el funcionamiento de las plataformas privadas.

A pesar de estos desafíos, varios países están desarrollando marcos o utilizando metodologías existentes para recopilar información sobre la economía de plataformas. Por ejemplo, la Oficina de Estadísticas de Australia está trabajando para ampliar sus estadísticas sobre nuevas y emergentes formas de empleo, incluidos los trabajadores de plataformas digitales. En Estados Unidos, la Oficina de Estadísticas Laborales publica periódicamente el Suplemento de Trabajadores Contingentes (CWS, por sus siglas en inglés), que busca medir la cantidad de trabajadores en modelos de empleo alternativos. Aunque los datos siguen siendo imperfectos, la economía de plataformas o gig economy es una presencia en aumento en la mayoría de los países.

## **II. Estatus Legal de los Trabajadores de Plataformas o "Gig Workers"**

La mayoría de los países todavía está lidiando con la clasificación de los trabajadores de plataformas, lo que a su vez impacta las protecciones laborales a las que estos trabajadores tienen derecho por ley. Específicamente, la cuestión que enfrentan la mayoría de los países es si clasificar a los trabajadores de plataformas como empleados, en lugar de contratistas o trabajadores autónomos. En muchos países, como Francia, Georgia, Hungría, Kazajistán, Paraguay y Eslovenia, los trabajadores de plataformas generalmente no son considerados empleados. Algunos países, como Italia y Brasil, han implementado o están contemplando nuevas clasificaciones bajo las cuales los trabajadores son considerados autónomos, pero tienen derecho a algunas de las protecciones que se aplican a los empleados tradicionales. Aunque están surgiendo esfuerzos legislativos y decisiones judiciales

que abordan esta cuestión de clasificación, en la mayoría de los países el estatus legal de los trabajadores de plataformas sigue siendo incierto.

### ***A. Esfuerzos Legislativos***

En abril de 2024, el Parlamento Europeo votó a favor de nuevas reglas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, garantizando que las personas que realizan trabajos en plataformas tengan su estatus laboral clasificado correctamente. Específicamente, la directiva obliga a los países de la Unión Europea (UE) a establecer una presunción legal refutable de empleo a nivel nacional. Esto pone la carga de la prueba en las plataformas para demostrar que una relación contractual determinada no es una relación laboral.

Aunque esta directiva será implementada próximamente por los países de la UE, algunos de estos países ya tienen marcos legales para combatir la cuestión de la clasificación errónea. Por ejemplo, la "Ley de los Riders" de España ya utiliza una presunción refutable de empleo para los trabajadores de plataformas. Sin embargo, en otros casos, la ley nacional puede estar en conflicto con la directiva de la UE. La Ley 4808/2021 de Grecia, por ejemplo, tiene una presunción contraria, bajo la cual el contrato entre una plataforma digital y el proveedor de servicios se presume no ser para un "trabajador dependiente", siempre y cuando los términos y condiciones sean el resultado de la selección unilateral del trabajador con respecto al proyecto y al horario laboral.

En Portugal, el creciente debate político y social sobre la vulnerabilidad de los trabajadores de plataformas resultó en cambios legislativos para mejorar sus condiciones laborales, incluyendo la clasificación de estos trabajadores como empleados. Tras estos esfuerzos legislativos, la Fiscalía General presentó alrededor de mil acciones especiales para el reconocimiento de la existencia de contratos de trabajo en todo el país.

Varios países fuera de Europa también han comenzado a implementar marcos legales para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas. Desde 2021, el Código Laboral de Canadá incluye prohibiciones sobre la clasificación errónea de los trabajadores de plataformas. De manera similar, el Parlamento de Australia ha promulgado legislación para abordar el uso desenfrenado de modelos de empleo no estándar, contingentes e inseguros por parte de los

empleadores. En Brasil, varios proyectos de ley destinados a regular el trabajo en plataformas están actualmente en trámite. Un proyecto de ley en debate en el Congreso Nacional de Brasil clasifica a los trabajadores de plataformas como autónomos, pero garantiza varios derechos típicamente asociados con los empleados, como una jornada laboral de ocho horas, salario mínimo por hora, remuneración mínima mensual y otros beneficios, incluyendo protecciones de seguridad social.

Además, en algunos países, métodos como la negociación colectiva, que generalmente se han utilizado en el contexto de la relación tradicional empleado/empleador, se están ampliando para cubrir la economía de plataformas. Por ejemplo, en Austria y Dinamarca, la legislación laboral está estructurada para acomodar las reglas flexibles del sistema de negociación colectiva. En Austria, se han añadido varios convenios colectivos, como un convenio colectivo para mensajeros en bicicleta y otro para conductores en el transporte de pasajeros. De manera similar, en Dinamarca, hay signos iniciales de que las plataformas están utilizando estos modelos para acordar normas que regulen las relaciones laborales.

### ***B. Divergencia Jurisprudencial***

Algunos países mencionaron casos con importantes implicaciones para el estatus de los trabajadores de plataformas. Tanto en Francia como en el Reino Unido, el tribunal más alto del país ha clasificado a los conductores de Uber como empleados. De manera similar, el Tribunal Supremo de Italia ha sostenido que los repartidores de Foodora, un servicio de entrega de alimentos, tienen derecho a algunas protecciones de tipo laboral según la ley italiana. En contraste, en Suecia, un tribunal administrativo de apelaciones ha decidido recientemente que los trabajadores de Bolt, un servicio de transporte y entrega, no son empleados, aunque ninguno de los Tribunales Supremos suecos se haya pronunciado sobre el tema. En Estados Unidos, una iniciativa electoral en California clasificó a los trabajadores de plataformas como trabajadores independientes, aunque esa iniciativa está siendo impugnada en los tribunales.

Algunos países describen divergencias jurisprudenciales internas con respecto al estatus legal de los trabajadores de plataformas. En Brasil, la cuestión está siendo considerada simultáneamente por el Tribunal Superior de Trabajo, el tribunal más alto del sistema de justicia laboral de Brasil, y por el Tribunal Supremo Federal, el

tribunal constitucional de Brasil. La cuestión ante el tribunal laboral es si los trabajadores se ajustan a la definición legal de empleado, mientras que la cuestión ante el tribunal constitucional es si el reconocimiento judicial de la relación laboral para los trabajadores de plataformas viola los principios constitucionales de libre iniciativa, libertad de trabajo y libre competencia. Que los puntos de vista de los tribunales divergirán está insinuado por decisiones provisionales del Tribunal Supremo que anularon fallos de tribunales laborales que reconocían la relación laboral.

En términos generales, los tribunales de varios países, incluidos Austria, Finlandia, Panamá, Malí y Serbia, adoptan un enfoque caso por caso para la clasificación de los trabajadores de plataformas. Por ejemplo, en Austria, si alguien es categorizado como un "empleado genuino" se determina por las circunstancias reales de la relación, independientemente de cualquier acuerdo escrito en contrario. En Finlandia, se sigue un enfoque similar, y la existencia de una relación laboral se evalúa sobre la base de varios hechos, incluidas las condiciones laborales, la intención de las partes con respecto a la naturaleza de la relación legal y otros factores que afectan la posición real de las partes en la relación legal. En Panamá, los tribunales también consideran varios factores para determinar la naturaleza del servicio prestado, pero notablemente, colocan la carga de la prueba en el empleador.

### **III. Inteligencia Artificial y el Mercado Laboral**

Al igual que en el contexto de la economía de plataformas, hay pocos datos oficiales sobre el impacto de la IA en el mercado laboral. Sin embargo, investigaciones de entidades privadas, como Google, indican que la IA está siendo adoptada cada vez más en la mayoría de los países. Aunque el impacto en los mercados laborales aún no es cuantificable, muchos países tienen predicciones similares en cuanto a los posibles impactos de la IA en sus respectivos mercados laborales.

El principal beneficio que señalan la mayoría de los países es el potencial de la IA para mejorar la productividad y la eficiencia en ciertos sectores, especialmente aquellos donde los empleados tienden a tener una mayor educación. Varios países señalan que el uso de la IA puede llevar a una mejor toma de decisiones con la posibilidad de análisis de datos en tiempo real. Otros contemplan que la IA podría generar más tiempo libre para los trabajadores. El Reino Unido también señala que

las ganancias en productividad facilitadas por la IA podrían mejorar el acceso al mercado laboral para las personas que han tenido dificultades para encontrar y mantener empleo, como las personas con discapacidad.

El riesgo principal citado por muchos países—incluyendo Australia, Austria, Brasil, Dinamarca, Estonia, Francia, Italia, Malí, Marruecos, Paraguay, Filipinas y Portugal—es el reemplazo de trabajadores, especialmente en trabajos que requieren un bajo nivel de habilidades o tareas repetitivas. Los países con mayores niveles de educación y urbanización, así como aquellos con sectores de servicios de exportación más sólidos, pueden estar menos expuestos a este riesgo. Además, aunque el reemplazo de trabajadores es una preocupación para muchos países, hay otros, como Grecia, Hungría y Taiwán, para los cuales la IA representa una posible solución a la escasez de mano de obra.

En Estados Unidos, la amenaza existencial que representa la IA fue un tema importante en la huelga de guionistas de Hollywood en 2023. Los guionistas exigieron—y finalmente consiguieron—varias protecciones frente a la IA. El acuerdo colectivo especificó las circunstancias en las que se puede utilizar la IA y también dejó claro que la IA es una herramienta para el uso beneficioso de los guionistas, en lugar de un competidor que compite con humanos.

Además, muchos países predicen que el advenimiento de la IA conducirá a la creación de nuevas especialidades y trabajos. Marruecos, por ejemplo, proporcionó varios ejemplos de nuevas especializaciones que la IA ha facilitado: optimización de la logística en el sector de servicios, análisis de preferencias del consumidor en el sector del comercio electrónico y apoyo en diagnóstico y gestión de datos médicos en el sector sanitario. Malí señaló el potencial de la IA para crear nuevos trabajos en áreas como el diseño de sistemas de IA, mantenimiento y gestión de datos, análisis de datos y ética de la IA. Los países también señalan que la IA puede apoyar la innovación en sectores tradicionales como la agricultura y el turismo, así como los esfuerzos para enfrentar problemas como el cambio climático. Por lo tanto, el impacto predicho de la IA en muchos países parece ser una reorientación del trabajo hacia trabajos más estratégicos, complejos y de mayor valor añadido.

Aunque muchos países comparten este optimismo, varios expresan preocupación de que la IA pueda exacerbar las desigualdades existentes al mejorar las habilidades utilizadas en trabajos de alta cualificación, mientras tiene impactos negativos en

otros trabajos. Esto podría aumentar la polarización salarial y la desigualdad de ingresos, lo que a su vez podría avivar tensiones sociales y políticas. Además de empeorar la desigualdad dentro de los países, el creciente uso de la IA también podría exacerbar la desigualdad entre países, ya que las disparidades en la investigación y adopción de IA pueden afectar la competitividad de los países a nivel internacional.

Finalmente, otra forma en que la IA afectará al mercado laboral es a través de su uso creciente en la gestión de recursos humanos y procesos laborales. Aunque hay algunas implicaciones positivas del uso de la IA en este contexto—aquí también, la IA puede tomar mejores decisiones basadas en grandes volúmenes de datos—surgen varias preocupaciones éticas. Específicamente, varios países citan cuestiones de privacidad de datos y la posibilidad de decisiones sesgadas.

Dado estos impactos potenciales, varios países señalan la necesidad de estudiar sistemáticamente el efecto de la IA en sus mercados laborales. Con este fin, el Ministerio de Transformación Digital de Eslovenia ha establecido un programa de investigación para definir y evaluar el potencial de la IA. De manera similar, el Senado australiano ha establecido un Comité Selecto sobre la Adopción de la IA para investigar las oportunidades e impactos para Australia. Parece probable que estos esfuerzos de investigación aumenten en los próximos años, a medida que crece el impacto de la IA en los mercados laborales de todo el mundo.

#### **IV. Leyes y Decisiones Judiciales Relacionadas con la IA y el Mercado Laboral**

La mayoría de los países aún no tienen leyes específicas o decisiones judiciales que traten sobre la IA y el mercado laboral. Sin embargo, los esfuerzos legislativos están en marcha, sobre todo en la UE, y algunos precedentes judiciales relacionados con la IA y el mercado laboral están comenzando a surgir.

##### ***A. Esfuerzos Legislativos***

En abril de 2024, entró en vigor la Ley de Inteligencia Artificial (Ley de IA) de la UE. La Ley de IA está diseñada para garantizar que la IA desarrollada y utilizada en la UE sea confiable, con salvaguardias para proteger los derechos fundamentales de las personas. El marco de la ley define cuatro niveles de riesgo para los sistemas de IA. Cada nivel de riesgo está asociado a obligaciones específicas de

cumplimiento, gestión de riesgos, gobernanza e información. Se aplican regulaciones más estrictas a las aplicaciones de mayor riesgo y se prohíben completamente los sistemas de IA que se consideran una amenaza clara para los derechos fundamentales de las personas. La mayoría de las reglas de la Ley de IA comenzarán a aplicarse en agosto de 2026. Sin embargo, las prohibiciones a los sistemas de IA que se consideran de riesgo inaceptable se aplicarán después de seis meses.

Al igual que con la regulación de la economía de plataformas, algunos países europeos están por delante. En Grecia, la Ley 4961/2022 establece un marco para la regulación de tecnologías emergentes, como la IA. Según esta ley, los organismos públicos están obligados a realizar evaluaciones de impacto algorítmico, proporcionar información pública sobre las condiciones del sistema de IA y mantener un registro de sistemas de IA. Las entidades privadas también deben cumplir con los requisitos de transparencia con respecto al uso de sistemas de IA en decisiones de empleo. De manera similar, la ley española impone obligaciones de transparencia con respecto a la toma de decisiones que involucran sistemas de IA. Portugal también ha aclarado recientemente que las protecciones de igualdad de oportunidades en su legislación laboral existente también se aplican en el caso de la "toma de decisiones basada en algoritmos u otros sistemas de inteligencia artificial".

En Italia, existe un proyecto de ley sobre inteligencia artificial iniciado por el gobierno, que, entre otras disposiciones, incluye una sección sobre el uso de la IA en el poder judicial. El uso potencial de la IA por parte del poder judicial también ha sido considerado por el Consejo Consultivo de Jueces Europeos, que emitió una opinión sobre el tema en diciembre de 2023. La opinión destaca la necesidad de un marco legal y ético claro y establece principios generales para el uso de tecnología asistiva por parte del poder judicial. La opinión enfatiza que la tecnología "no debe invadir el ámbito de la justicia", y que el proceso de toma de decisiones judicial y la autonomía de los jueces deben ser respetados por encima de todo. Los principios específicos establecidos por el Consejo se refieren a diversas preocupaciones, incluyendo el estado de derecho, la independencia e imparcialidad judicial, la accesibilidad y calidad, la transparencia y la privacidad.

Fuera de Europa, el Gobierno de Canadá presentó en junio de 2022 el Proyecto de Ley C-27 para promulgar la Ley de Inteligencia Artificial y Datos (AIDA). La

legislación introduce un nuevo sistema regulador como una "carta digital" para guiar la innovación responsable en IA. En Estados Unidos, la legislación sobre IA se ha concentrado principalmente a nivel de los estados, lo que ha dado lugar a un mosaico de regulaciones entre los estados. La legislación relacionada con la IA también está siendo extensamente debatida en el parlamento brasileño. Algunos países, como Malí y Filipinas, también se están adaptando al surgimiento de la IA aprovechando los marcos legales existentes en áreas como la privacidad de datos, protección del consumidor y propiedad intelectual.

Además de la legislación, algunos países han adoptado directrices y estrategias nacionales relacionadas con el uso de la IA. Por ejemplo, Serbia ha adoptado directrices éticas para los organismos de la administración pública y los titulares de autoridad pública. De manera similar, Finlandia ha redactado directrices sobre el uso de la IA en la administración pública. En Estados Unidos, la Orden Ejecutiva del Presidente Biden del 30 de octubre de 2023 establece principios básicos para el uso de la IA. Además, varios países, como Rumanía, Serbia y Kazajistán, han formulado estrategias nacionales o designado entidades legales para capitalizar el potencial innovador de la IA, al tiempo que gestionan los riesgos que plantea esta tecnología.

### ***B. Decisiones Judiciales***

Solo un puñado de países informa sobre decisiones judiciales relacionadas con la IA. En Austria, existe una decisión del Tribunal Supremo en relación con una demanda contra una empresa que ofrece servicios de cobro de deudas y asesoría legal básica sobre redacción de contratos en línea a través de su propio sistema de IA. La cuestión era si la empresa había infringido las normas diseñadas para garantizar que el asesoramiento legal solo sea proporcionado por abogados registrados. En Brasil, han surgido algunos casos relacionados con la IA en el contexto de la economía de plataformas. Por ejemplo, una decisión involucró el uso de inteligencia artificial en la gestión del trabajo en una plataforma digital de reparto. Otra demanda involucraba una plataforma virtual de monitoreo de atención al cliente en la que los trabajadores realizaban microtarefas en línea de baja complejidad para ayudar a entrenar la tecnología, lo que posiblemente haría que los mismos trabajadores fueran innecesarios en el futuro. En Estados Unidos, gran parte del litigio relacionado con el uso de la IA hasta ahora se ha basado en leyes preexistentes, particularmente las de derechos de autor.

## **V. Desafíos y Preocupaciones**

El uso creciente de la IA presenta desafíos tanto para empleadores como para empleados, siendo las principales preocupaciones relacionadas con el temor de los empleados sobre la pérdida de empleos y el uso ético de la IA en la toma de decisiones de personal.

### ***A. Desafíos para los Empleadores***

El principal desafío para los empleadores es garantizar que el uso de la IA en la toma de decisiones de personal sea ético, especialmente con respecto a la privacidad de los datos y el potencial de sesgo. Varios países también destacan la necesidad de que los empleadores aborden los temores de los empleados con respecto a la IA, como la pérdida de empleos y el uso de la IA para monitorear el trabajo de los empleados. Todas estas preocupaciones podrían mitigarse mediante la transparencia por parte de los empleadores en cuanto a su uso planeado de la IA.

Algunos países destacan preocupaciones para los empleadores relacionadas con las protecciones de propiedad intelectual (PI). Por un lado, el uso de la IA puede poner en peligro los secretos comerciales y materiales protegidos por PI de los empleadores. Por otro lado, los empleadores también pueden ser responsables de garantizar que sus empleados no infrinjan las protecciones de PI al usar la IA.

Estados Unidos también señala que puede ser un desafío para los empleadores que operan en múltiples jurisdicciones cumplir con las regulaciones relacionadas con la IA, especialmente dada la escasez de jurisprudencia que interprete las relativamente nuevas normativas entre los diferentes estados.

### ***B. Preocupaciones para los Empleados***

Las principales preocupaciones de los empleados giran en torno a la pérdida de empleos y la falta de responsabilidad (*accountability*) en los procesos de toma de decisiones de la IA utilizados por los empleadores. Varios países sugieren que estas preocupaciones pueden mitigarse si los empleadores son transparentes en cuanto a su uso previsto de la IA. Portugal, por ejemplo, impone varios requisitos de transparencia a los empleadores en relación con el uso de la IA por parte de estos.

Otra preocupación frecuentemente citada es el posible uso de la IA y la tecnología de vigilancia para establecer objetivos y monitorear el desempeño de los empleados, lo que podría llevar a presiones excesivas en el trabajo, así como a una reducción de la autonomía y el control sobre el trabajo.

Finalmente, los empleados también pueden preocuparse por las consecuencias negativas derivadas del uso de la IA en el desempeño de sus funciones. Hay varios ejemplos de este tipo en Estados Unidos, como los ingenieros de Samsung que accidentalmente filtraron el código fuente interno en ChatGPT o abogados que citan casos inexistentes en tribunales. Tales problemas pueden ser menos probables si hay mayor transparencia y comunicación entre empleadores y empleados con respecto al uso de la IA.

**Jueza M. Margaret McKeown,  
Presidenta de la Cuarta Comisión de Estudio  
Unión Internacional de los Magistrados**