

# Análisis económico del derecho de los mercados laborales colaborativos y los web<sup>1</sup>

## Economic analysis of the law of collaborative labour markets and web.

Jahir Alexander Gutiérrez Ossa<sup>2</sup>  
Juan Carlos Urriago Fontal<sup>3</sup>  
Rodrigo Segundo de la Peña del Castillo<sup>4</sup>

### Cómo citar:

Gutiérrez, J., Urriago, J. (2022). Análisis económico del derecho de los mercados laborales colaborativos y los web. *Vía Innova*, 9 (1), 71-95.

<https://doi.org/10.23850/2422068X.5067>

- 1 Artículo derivado de la Investigación para el desarrollo de un modelo de innovación colaborativa para la competitividad del ecosistema subregional de innovación digital del Valle del Cauca. Proyecto de Regalías: RECONOCER LAS CAPACIDADES ORGANIZACIONALES DEL ECOSISTEMA SUBREGIONAL DE INNOVACIÓN DIGITAL DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA. BPIN 2018000100099.
- 2 Investigador Asociado en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia (Minciencias). Asesor en Métodos y Metodologías de Investigación para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y Consultor en Gestión de la Innovación, el Conocimiento y los Ecosistemas Territoriales de Digitalización. Líder y coinvestigador de varios grupos de investigación categorizados en Minciencias en Colombia. Miembro de la Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia (ACAC). Par evaluador Minciencias de proyectos con beneficios tributarios y de regalías en Colombia. Economista de la Universidad de Medellín, Colombia: PHD en Administración Pública, Atlantic International University (AIU), Hawái, (USA), Magíster en Desarrollo Regional y Local, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín. Estudiante actual Doctorado en Estudios Políticos y Jurídicos en la Universidad Pontificia Bolivariana en Medellín. Correo: jagogutierrez@gmail.com
- 3 Rector Universidad Central del Valle del Cauca (UCEVA). Carrera 27 A No. 48 -144 Kilómetro 1 Salida Sur. – Tuluá – Valle del Cauca – Colombia. Administrador de Empresas egresado de la Uceva, Especialista en Gestión Pública de la Escuela Superior de Administración Pública, Magíster en Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle, Magíster en Finanzas de la Universidad Icesi, y Doctor en Administración Gerencial de la Universidad Benito Juárez en Puebla México. Estudió Estrategia Financiera y Finanzas Corporativas Globales en “Illinois Institute of Chicago, USA” y ha sido visitante en la Filial de Investigación Capacites de la Universidad de Nantes en Francia.
- 4 IT Efectivos S.A.S. - Gerente Sept. 2014 a la fecha. Msc, INGENIERO DE SISTEMAS. EXPERIENCIA DOCENTE Universidad ICESI – Docente Ago. 2014 a la fecha Laboratorio de Redes y Comunicaciones para Ingeniería de Sistemas. Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suarez – Docente Ene. 2006 a Nov. 2009 Algoritmos I, II, III y sistemas operativos por ocho semestres. Universidad Cooperativa de Colombia - Docente Feb. 2005 a Jun. 2007 Telecomunicaciones I y II por cinco semestres. EDUCACIÓN Magíster en Gestión de Informática y Comunicaciones ICESI Feb. 2012 Especialista en Redes y Comunicaciones ICESI Ago. 2005 Ingeniero de Sistemas ICESI Ago. 2002.



## Resumen

Ha hecho carrera el interés por los Mercados Laborales Colaborativos y de las Empresas Web que los fomentan. Economía colaborativa, del Cuidado, Disruptiva, FreeLancer, Gig Workers o Knowmads, representan un escenario que se cree está por fuera de la legislación laboral colombiana, pero para la economía, se encuentra en el marco de la información que poseen los agentes para llegar a acuerdos laborales. La metódica de la ponencia se basó en los métodos exploratorio, descriptivo y explicativo y, la metodología, parte de la Fuente Auxiliar del Derecho, el Análisis Económico del Derecho, para poder definir la promesa del asunto central. En línea con la temática central, la ponencia gira en torno a explorar, describir y explicar el escenario en que se mueven los Mercados Laborales Colaborativos y de las Empresas Web como primer asomo de esta. Seguido de ello, se explican las razones por las cuales dichos mercados laborales no pueden ser considerados bajo la mecánica legal conocida y, finalmente, se plantea un cuerpo económico-jurídico tras del cual explicar este inusitado mercado laboral. Más allá de las alteraciones laborales que generan, representan un nicho laboral que debe ser estudiado con creatividad, fundamentos y razones claras en la actualidad.

**Palabras clave:** legislación laboral, mercado laboral, neo-mercados laborales, neo-regulación laboral, web-enterprises.

## Abstract.

He has made an interest in collaborative labor markets and the Web Companies that promote them. Collaborative economy, care, Disruptive, FreeLancer, Gig Workers or know mads, represent a scenario that is believed to be outside Colombian labor legislation, but for the economy, it is within the framework of the information that agents must reach labor agreements. The methodical presentation was based on exploratory, descriptive, and explanatory methods and, the methodology, part of the Auxiliary Source of Law, the Economic Analysis of Law, to be able to promises the central matter. In line with the central theme, the presentation revolves around exploring, describing, and explaining the scenario in which the Collaborative Labour Markets and Web Companies move as the first hit of it. Following this, the reasons why these labour markets cannot be considered under the known legal mechanics are explained, and finally, an economic-Jurassic body arises after which to explain this unusual labour market. Beyond the labor alterations they generate, they represent a niche work that must be studied with creativity, foundations, and clear reasons today.

**Keywords:** labour legislation, labor market, neo-labor markets, neo-labor regulation, web-enterprises.

## Introducción.

Es igualmente cuestionable que se discuta la forma y no el fondo de las manifestaciones laborales que han emergido por los Mercados Laborales Colaborativos y de las Empresas Web. Es un hecho que el mercado laboral real como se conoce está en su óptimo nivel en términos generales, en el que no hay más espacio para engrosar a más oferentes laborales. En esencia, se trata de materializar la idea que los mercados laborales emergentes surgen de manera complementaria para quienes no logran engancharse en el mercado legislado o regulado, pero sí lo logran para el hasta ahora no regulado. Por ende, es pasar de la atomización del mercado laboral a entenderlo económica y jurídicamente como un hecho multivariado y no establecido.

A la línea de tiempo tras la cual se ha construido el marco formal, legislado y regulado sobre el mercado laboral como se conoce, se le ha presentado un escenario emergente en el que la regulación no es el punto de partida, sino el final. Si bien, se han obtenido frutos relevantes para mejorar las condiciones laborales para con los empleados y trabajadores en el mundo, la realidad es que por mucho que se intenten mejoras en este, al parecer son escasos los mecanismos con los que efectivamente aquellos que están por fuera del mercado laboral tradicional tengan algún asomo, si quiera de entrar, permanecer y encumbrarse en el mercado formal, agotamiento que ha implicado la emergencia de formas de Mercado Laboral y Web.

El resurgimiento de la Economía Colaborativa, del Cuidado, Disruptiva, FreeLancer, Gig Workers o Knowmads, es sólo el abre bocas para lo que vendrá en materia de mercados que han estado allí al margen, pero que hoy encuentran en la tecnología una manera de hacerse visibles dado que es la misma reconfiguración del mercado laboral no óptimo quien los convoca para hacer parte de la cesta general de los otros mercados, por lo menos el formal, que en ade-

lante tendrá que compartir espacio con estos mercados emergentes creados por las Web-Enterprises y, la misma consolidación de agrupaciones de agentes o ciudadanos interesados por resolver el limitante del mercado formal para crear nuevas plazas laborales.

Se pretende que la interacción del Análisis Económico del Derecho provea los fundamentos para entender lo que está sucediendo y los cambios que se presentarán con estas economías emergentes, que se han considerado parte de las opciones que tienen los sujetos que ya no buscan empleo en el mercado formal tradicional, sino que ven en estas opciones la colocación, enganche o mediación para poder acceder además del mercado laboral a una ocupación real. Aquí, no se puede perder de vista que dicho mercado está creciendo en la medida que no se encuentra mucha respuesta del mercado laboral para el primer trabajo o la preservación de este, pero lejos de esto, se considera notable tenerla como primera opción.

En esencia, la composición de la ponencia gira entorno a la siguiente estructura: 1. Fundamentos Legales, Regulatorios y de Mercados Reglados desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 2. Los Mercados Laborales Colaborativos y los Web Frente al Marco Regulatorio Internacional y 3. El Análisis Económico del Derecho de los Mercados Reglados vs Mercados Colaborativos y Web. Se avizora la convivencia entre dos formas de entender el mercado laboral tanto desde el componente económico – jurídico el cual podrá complementarse, competir o equilibrarse en el tiempo en la medida que se entienda como una oferta que resuelve el problema de información y transacción del mercado laboral tradicional.

### 1. Fundamentos Legales, Regulatorios y de Mercados Reglados desde la óptica de la Organización Internacional del Trabajo OIT-1919.

A partir de la OIT se asumió como política internacional los temas vinculados a lo laboral,

la acción sindical y la protección al trabajador. Básicamente, se podría decir que dicho organismo vela por las mejores condiciones laborales a escala mundial, pero ha de reconocerse que este como otros organismos pertenece a una red intrincada de instituciones, que tratan de buscar los mejores caminos para que todos los actores salgan adelante con sus pretensiones en materia laboral. No obstante, ha de implicarse que, al considerar los fundamentos legales, regulatorios y de mercados reglados, se asume como avance en el tema en virtud del contexto que debe sortear el mundo laboral y las exigencias de diversos sectores.

*La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU) conformada por 185 Estados miembros, entre ellos Colombia, cuyo objetivo es promover los derechos laborales, a través de la expedición de Normas Internacionales del Trabajo (en adelante NIT) instrumentos que consagran la protección social en garantía de una política social sostenible, la cual fue desarrollada luego de generada la globalización económica, la cual es considerada como el cambio del comercio nacional al internacional, es decir, la expansión de la inversión extranjera, organizando así una producción y comercialización global que generó corrientes transfronterizas. (Gómez y Revelo, 2008, p.59).*

En la línea de tiempo que daría origen a la fundamentación legal, marco regulatorio y de mercados reglados, el papel de Engels y Marx, terminó siendo crucial no sólo por la definición de la jornada laboral o el trabajo socialmente necesario, con el que se dio paso al descanso por días laborados y a una remuneración sujeta a la labor realizada, pero sin hablar propiamente de aseguramiento, protección o riesgo laboral. Este punto de partida incentivaría el movimiento laboral – sindical para que las condiciones laborales al interior de las empresas mejorasen o por lo menos, estuviesen acordes con la actividad realizada, apareciendo con ellos los primeros vestigios de la administración de riesgos laborales y de protección al trabajador.

*Las normas internacionales del trabajo producidas por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) son normas de derechos humanos (Potobsky & Bartolomei, 1990) como la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de 1966 y los llamados Pactos Regionales de Derechos Humanos. (Ostau y Revelo, 2013, p.50).*

La aparición de la OIT como vitrina para depurar lo acontecido en el Nacional Sindicalismo y que las luchas laborales se convirtieran en escenarios de promoción para los trabajadores, fueron recogidos como los principios de la internacional marxista conducidas a dicho organismo, velando más por una acción armónica entre trabajadores y empleadores incluyendo al Estado, en los que se emprendería todo un equipamiento para consolidar las primeras leyes laborales encaminadas a enmendar los vacíos pasados en cuanto al tratamiento a la actividad laboral, buscando la reivindicación y mejoras para las condiciones de estos por la vía de la creación de los sistemas de salud y de protección social, buscando cuidar al trabajador, a su grupo familiar y su posición ante cada uno de los actores del mundo del trabajo.

*La OIT está adquiriendo experiencia en el trabajo directo con las empresas. Lleva mucho tiempo apoyando la interacción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores -sus mandantes-, con las empresas. (OIT, 2010, p.4).*

Aún en presencia de la OIT y la configuración de sistemas de protección laboral y de seguridad social, continuarían las pretensiones laborales en distintos escenarios; unas impulsadas por la tecnificación de los procesos industriales, el riesgo laboral y las mejoras en la remuneración conforme a la productividad laboral. Bajo dicha triada, comenzó el debate en cuanto a la relación productiva entre capital y trabajo, conllevando a esto a la consolidación de modelos de producción o ingeniería industrial que básicamente dejaban muy mal parada la productividad de los trabajadores, hecho que implicó una mayor formación laboral, seguido del riesgo acontecido por las activida-

des en concreto y el debate por la retribución factorial.

*La OIT, en su reunión número 97 (2008) reconoce que, con base en su mandato contenido en su Constitución, tiene la obligación meramente solemne de promover entre todas las naciones del mundo programas que permitan lograr los objetivos de empleo y garantice un nivel de vida saludable, al igual que un salario mínimo vital y las garantías de seguridad social, que fomenten así, ingresos básicos para quienes lo necesitan. (Gómez y Revelo, 2008, p. 60).*

Fue la formación al trabajador la que impulsaría la interacción entre empleadores y trabajadores, con la idea que la preparación haría posible revertir la relación negativa entre capital y trabajo, en la que el primero tenía la delantera. Dicha tecnificación o proceso de formación profesional haría que los salarios mejorasen ostensiblemente, sobre todo en el período de auge del modelo de sustitución de importaciones a la par con las prebendas de orden sindical; contextos que terminarían empujando la relación capital / trabajo a favor de este último, conllevando entre otras a la proliferación sindical, al agenciamiento de estos, su internacionalización, y que, en adelante, tendrían injerencia en las direcciones empresariales.

*En el caso del mundo del trabajo, todas las instituciones nacionales e internacionales coinciden en que es la O.I.T. el ente encargado de producir normas de carácter internacional (Villán, 2000) con una característica particular por ser producto del tripartismo (trabajadores-empleadores-gobierno) y no de elementos unilaterales de los gobiernos en representación de los Estados. (Ostau y Revelo, 2013, p.50).*

La agremiación sindical haría que los sectores productivos correspondieran a las peticiones o solicitudes del sector gremial, escenario que para muchos encareció la nómina y la carga prestacional por las barreras que crearon los sindicatos en distintas actividades productivas, hecho que se materializó cuando en el proceso de desmantelamiento del modelo

de bienestar y la liberación de mercados; se evidenció rezagos en cuanto a la relación de capital/ trabajo en el que la baja formación bruta de capital, nuevas inversiones y bajas depreciaciones, circunstancia con la cual se asumió que el fenómeno aperturista no fue el causante de pérdidas de puestos de trabajo o mercados, sino la manera como fue manejada la atomización sindical.

Celebra, pues, la ocasión de poner este material a disposición de las empresas y las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores. También las recomienda a las Redes Locales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y a las demás organizaciones interesadas en fortalecer su capacidad para hacer efectivos los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (OIT, 2010, p.4).

Al parecer, debido al desajuste de los mercados laborales por cuenta de los rezagos, sesgos o baja transferencia productiva entre los diferentes sectores económicos y a la atomización laboral, se consideró que el equipamiento en tecnologías, información y comunicación podría generar un aliento en el maltrecho mercado laboral y reanimar la estrecha relación capital – trabajo. Si bien, la intención tuvo todo el buen recibo del momento, el profundo rezago pasaría cuenta de cobro al entrar a reemplazar puestos de trabajo por productos importados bajo términos de intercambio, esperando que dicho puesto obsoleto fuese recibido en otro sector, ya que los puestos perdidos tendrían que engranarse en una nueva dinámica laboral global.

*Todo esto implica necesariamente tener que cambiar la forma como vemos la regulación, teniendo como propósito buscar el incentivo positivo en el ejercicio de la actividad económica para estar en sintonía con estos nuevos mercados. Ello implica pasar de la clásica concepción regulatoria y los procesos tradicionales de sanción (proceso planificado ante el*

*incumplimiento) tales como las multas, a una nueva regulación sustentada en mecanismos reputacionales y sociales que generen incentivos a portarse bien tanto por parte de quien produce un bien o presta un servicio como por parte de los consumidores de dichos bienes y servicios, generando así mercados eficientes para el desarrollo económico y social. (Ossa, 2017, p.21).*

Se señaló a la apertura económica, la liberación económica, el mercantilismo económico o a los tratados de libre comercio como las fórmulas que dieron al traste con lo conseguido en materia laboral, sindical y agenciado por parte de los trabajadores a escala internacional, pasando de mercados legislados a reglados en los que ya no solo se tendría presente la relación capital / trabajo entre los países, sino la forma con que en adelante serían consumidos, producidos o transformados los bienes económicos dando paso a la normatividad internacional, para muchos conocida como mecanismos no-mercantiles, ya que por fuera de las exigencias para obtener los productos, aparecerían estas como barreras no arancelarias o para-arancelarias.

*Y es que, a través de las nuevas tecnologías surgidas, el capital puede mantenerse siempre conectado y trasladarse libremente, de modo tal que se desconecta de los territorios molestos, en términos obligacionales. En ese estadio propuesto, se visualiza un sistema capaz de desbordar las fronteras nacionales y conseguir situarse donde las cargas y costos en que incurra sea más baja y transformar las relaciones laborales. (Bajaña y González, 2019, p.45).*

De manera generalizada, a la vez que se desmantelaron gremios, sectores o sistemas productivos por completo en varios países también la acción sindical, la asociación sindical y las prebendas obtenidas por estos, fueron catalogadas como inconvenientes frente a la nueva realidad, hecho que instó a que la acción sindical pasara de una acción interna propia del derecho laboral a la protesta, a la convención o a acuerdos, o al llamado a paro a ser negociado por los mercados internacionales en cuanto

a observarse como condición para decidir invertir o no en un país, referencia que implicó que los Estados asumieran además de la carga laboral, la prestacional y la sindical, dejando “limpio” el sector o actividad para los interesados.

*Empero, aunque las aludidas manifestaciones empresariales ya han sido estudiadas ampliamente bajo el rótulo de Huida del Derecho de Trabajo, no se ha podido establecer un freno total a los yerros cometidos, por cuanto, al igual que lo dicho en líneas anteriores respecto del sistema capitalista, las formas de trabajo evolucionan constantemente en función de diversos factores. El dinamismo referido se puede apreciar con la irrupción de las tecnologías de la información y comunicación, con el cual, el sistema capitalista evidenció una nueva forma de retomar la domesticación del control político. (Bajaña y González, 2019, p.45).*

En la actualidad la acción sindical viene siendo reglada ya no desde los empresarios, gobierno o trabajadores, sino por la legislación internacional que, empeñada por acatar las directrices internacionales, han acogido las máximas de la formación del capital actual coincidiendo en respetar unos mínimos sindicales, pero impulsando la idea de que estos deben cambiar, ajustarse o reconfigurarse conforme a las realidades dinámicas de la adaptación, incorporación y transformación tecnológica en todo el mundo gracias a la programación, software y automatización total de las empresas. En este proceso, la labor sindical ha quedado reglada por cuanto sigue haciendo las mismas peticiones en un panorama diferente y con inamovibles.

*Si hay que destacar un reto de entre todos, se trata sin lugar a dudas del impacto de la EC (y la economía digital en general) en las normativas laborales diseñadas para una época industrial y predigital. Estamos frente a un cambio copernicano en el concepto de trabajo, la generación de ingresos y el sistema de protección social, entre otros. Con o sin EC, existe desde hace algunos años una fuerte ten-*

dencia hacia un entorno laboral con más trabajadores autónomos o por cuenta propia (FreeLancer) o trabajadores con relaciones laborales discontinuas con sus empleadores. (Buenadicha, Cañigueral y De León, 2017, p.33-34).

Ya el tema no se trata de refrendar los logros sindicales o las luchas laborales, tampoco en empedrar el camino a las negociaciones sindicales con los empresarios o el Estado; pero, tampoco se trata de resguardarse en las mismas maneras de concebir la relación sindical de periodos pasados. Se entiende que los tres actores

mas la sociedad requieren una cuarta revolución laboral en la medida en que lo nuevo sea parte de las consideraciones laborales de todos ellos, contemplando la inclusión de plataformas, programas de software o medidas conducentes a profundizar la intensidad capital / trabajo en las industrias, integrando las nuevas formas de entender al mercado laboral internacional que al parecer tiene la capacidad de sobrellevar a los trabajadores legislados, regulados y reglados, y ahora virtuales o en TIC.

Cuadro 1. Principales características de las Revoluciones Tecnológicas que han sucedido desde 1771 hasta la fecha (Adaptado de Freeman & Pérez, 1988).

Revolución Tecnológica	Nombre Popular de la Época	País o Países Núcleo de la Revolución	Causas que la Iniciaron	Año
Primera	Revolución industrial	Inglaterra	Apertura de la hilandería de algodón de Arkwright en Cromford	1771
Segunda	Era del vapor y los ferrocarriles	Inglaterra expandiéndose a Europa y EE.UU	Prueba del motor a vapor Rocket para el ferrocarril Liverpool-Manchester	1829
Tercera	Era del acero, la electricidad y la Ingeniería pesada	EE.UU y Alemania	Inauguración de la Acería Bessemer de Carnegi en Pittsburg Pennsylvania	1875
Cuarta	Era del petróleo, el automóvil y la producción en masa	EE.UU y Alemania, Difusión hacia Europa	Salida del primer modelo Ford T de la planta Ford en Detroit, Michigan	1908
Quinta	Era de la Informática y la telecomunicaciones	EE.UU difundándose a Europa y Asia	Anuncio del microprocesador Intel en Santa Clara, California	1971
Sexta	Era de la Biotecnología y la Genómica (NCBI)	EE.UU, Europa, Asia (expandiéndose a países emergentes de Latinoamérica y Eurasia)	Publicación del primer experimento de ADN recombinante y el inicio del Proyecto Genoma Humano	1970 y 1990

En: (Domínguez y García, 2009, p.13).

Han aparecido una serie de denominaciones amparadas en la nueva manera de entender la relación capital / trabajo. Gig Workers (Trabajadores por Tareas), Knowmads (Trabajadores de Conocimiento), FreeLancer (Trabajadores de Tiempo Libre por horas para el cuidado), remotos colaborativos o disruptivos y emprendedores empresarios, todas partiendo de la idea de que existen barreras para ingresar al mercado tradicional legislado y regulado, elemento que justifican tanto quienes se refugian en dicha oferta laboral como los demandantes

de empleo, e incluso gobiernos que acusan a la rigidez laboral la imposibilidad de engranar a esta nueva gama de trabajadores que, para el efecto, son un nuevo mercado.

*Las conclusiones del Foro Económico Mundial. El calentamiento global y la desigualdad en el mundo fueron algunos de los temas que se trataron. También se escuchó hablar mucho de cambio climático y de los riesgos de la revolución tecnológica, sobre todo los relacionados con el empleo. Los jefes de las entidades multilaterales hicieron llamados, desespera-*

*dos en algunos casos, para que los sectores privado y público empiecen a actuar cuanto antes. A su vez, la organización del foro puso sobre el tapete la Globalización 4.0, centrada en el individuo, como una manera de responder a las percepciones negativas que genera. (Ávila, 2019, p1.)*

No existe manera de comparar los mercados legislados con los regulados y mucho menos con los reglados. Se trata de tres formas de concebir el mercado laboral; el primero, amparado en reglas preestablecidas por los organismos internacionales en los que tiene cabida el papel de los empresarios, gobiernos y trabajadores, seguido de los regulados, que hace referencia a la homogeneización de los mercados del trabajo internacional para ciertas prácticas productivas, técnicas de normalización tras de las cuales se producirían los bienes económicos para finalmente, ingresar a un mercado en el que las partes contratante y contratista se encuentren en unos términos que ellos mismos acuerdan no por fuera de la ley.

*A pesar de ser un fenómeno difícilmente cuantificable, el desarrollo de la digitalización y del trabajo en plataformas plantea retos importantes tanto desde el punto de vista del derecho del trabajo, como de las relaciones laborales. Dadas las características del tipo de empleo en que se basan algunas de estas plataformas, así como del contexto laboral y productivo español, podemos esperar que este tipo de empleo se desarrolle de manera particularmente intensa en nuestro mercado de trabajo. Así pues, la extensión de los llamados trabajadores independientes no solo constituye un cambio cualitativo con respecto al empleo autónomo, sino que su crecimiento plantea también importantes retos con relación al bienestar y la protección social de estos trabajadores. (Molina y Pastor, 2018, p.338-339).*

Ya no se trata de defender unas prerrogativas, sino de evaluar los cambios, modificaciones y transformaciones de los distintos mercados laborales en la medida en que estos atenderán distintas poblaciones o públicos y ello implica a la población adulta mayor con capacidad productiva, intelectual y tecnológica capaz de

seguir ofreciendo servicios económicos o mano de obra, escenario que requiere igualmente un desarrollo mucho más amplio en cuanto a la manera de entender el mercado laboral como sistema en el que las TIC, la edad productiva comentada y las otras formas de capacidades sobrevenientes por los nuevos mercados laborales, impliquen propuestas superiores a las ya conocidas réplicas laborales tradicionales.

*La OIT, igualmente en el 2000, se ocupó del tema sugiriendo la “flexiseguridad” como una opción política importante para hacer frente a la evolución del mercado de trabajo y de las tecnologías. En este sentido, dicha organización fomentó el nuevo enfoque, partiendo de que el Estado debe jugar un papel fundamental al definir las formas de flexibilidad en el empleo que garanticen una seguridad básica, esto es, no se renuncia a la regulación sino se intenta una modulación. La idea latente es avanzar en un conjunto de derechos mínimos para todos los trabajadores con independencia o no de un contrato de trabajo. (Morales, 2019, p.535).*

La OIT, ha abierto la puerta precisa para poder entablar, promover y transformar el debate referido a las nuevas formas de entender, incentivar y moldear los nuevos conceptos de ocupación laboral. En este frente, significa que se requiere que las áreas del conocimiento que consideran la refrendación de un contrato solemne con garantías, obligaciones y compromisos autorizados por un tercero el cual no se trata solamente de una vinculación laboral o matrimonial, se consideren relevantes; igualmente, que se plasme la idea de que la consecución del flexitrabajo también es un acuerdo solemne y que debe ser cobijado por la legislación internacional y no simplemente espoleado, como hasta ahora, para zanjar el problema que en realidad es una forma de entender la reacomodación real del mercado laboral como se conoce.

## 2. Mercados Laborales Colaborativos y los Web Frente al Marco Regulatorio Internacional.

El origen de los mercados laborales colaborativos tiene su propia historia sobreviniente de la creación de aparatos humanos, artilugios o mecanismos con los cuales hacer la vida mucho más fácil. El salto agrario a la industria y de esta a los servicios, a su vez que de esta última a la tecnología y al parecer de esta a la empleabilidad cuántica – relativa, implica reconocer el alcance de dichos mercados. Ahora bien, la correlación entre el mercado laboral y el ingreso de las reglas o el mercado regulatorio sería posterior frente al primer proceso comentado. Se debe entonces plantear que la aparición de las Web – Enterprises es otro claro evento de mercado colaborativo que toma rezagada a lo jurídico a escala internacional y local.

*Como se ha analizado, la determinación de cuándo se está ante trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia depende de la valoración de múltiples elementos fácticos que obligan a un análisis casuístico por modelo productivo e, incluso dentro de estos, en función del concreto uso que los prestadores del servicio desarrollan. Son muy distintas las plataformas donde los prestadores fijan el precio y deciden los servicios que aceptan a aquellas en las que se ofrecen múltiples servicios y en las que, por tanto, la plataforma no presenta un producto al mercado con unas características cerradas y que promueve mantener. (Menéndez, 2017, p.79).*

La Revolución Industrial en sus diferentes matices con el iluminismo, la ilustración y el enciclopedismo arrastró a las distintas formas con las que pudiesen haberse contemplado los primeros vestigios de mercados laborales colaborativos bajo los ensamblajes, la invención y la mecanización, escenarios en los que gracias a la consolidación de los patentes en el siglo XV en adelante, la protección se acusaba a quien generaba productos sin un compromiso laboral más allá de su capacidad, mentalidad y resultados. Por ende, la apreciación de los mercados

laborales colaborativos no necesariamente es nueva como base, pero en el marco jurídico ha avanzado poco frente a cambios como de las Web-Enterprises.

*La definición de parado sigue de las directrices de la OIT. Un parado es aquella persona que cumple con estas tres condiciones simultáneamente: 1) no tener empleo durante la semana de referencia por la que se pregunta; 2) buscar trabajo, y 3) estar disponible para trabajar en un plazo de semanas. (Martínez, 2019, p.29).*

En el preámbulo, la OIT ha sido fiel observadora sobre el estudio del mundo del trabajo, reconociendo en ellos el papel cumplido sobre estos por parte de los medios y modos de producción que en la historia ubicaron al empleado en un espacio de subsistencia colectiva, familiar e individual. Al paso de la irrupción de las clases sociales y la mediación que se generó tratando de definir fronteras de valor, entre ellas tras las que explican las razones que les dio origen, son las bases que habilitaron el interés por estudiar el papel del trabajo como referente de ocupación y de vinculación en tanto fundamentación de derechos laborales y de flexibilidad de la relación capital / trabajo u otros medios de producción.

*La Comisión Europea ha definido a la economía colaborativa como “modelos de negocios en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares”. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el concepto se utiliza para describir “el trabajo que se consigue por intermedio de plataformas web. Esta economía se caracteriza por la producción y prestación de servicios en línea. La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) considera que comprende diversas formas de autoempleo y contratación independiente facilitadas por plataformas online. (Morales, 2019, p.518).*

Se parte del papel cumplido por la Sociedad Internacional de Trabajadores emergente en

Europa, quien daría criterios para la sindicalización de los ocupados, las barreras de entrada por las organizaciones sindicales, la negociación como el marco de referencia de los derechos laborales, la ubicación como problemática mundial por la vía de las Naciones Unidas, la extrapolación al concepto de Mercado Laboral a la flexibilidad o relajamiento de las prácticas sindicales por parte del marco legislativo internacional y finalmente, la comprensión de las interacciones laborales con los medios tecnológicos que darían origen a la concepción de web – empresas en diversas modalidades a comenzar a apreciar E – Gig o web –Workers 4.0.

*Resulta necesaria la regulación de algunos aspectos legales de la economía colaborativa en diferentes ámbitos jurídicos: Derecho Civil y Mercantil, Administrativo, del Trabajo y de la Seguridad Social, etc. Se trata de una nueva realidad que requiere de normas de nuevo cuño para contemplar los derechos*

*y obligaciones de todas las partes implicadas en los negocios jurídicos que se producen. (Duran, 2017, p.167).*

La formalización del trabajo de la mano con la definición de la jornada laboral, la mecanización de los procesos fabriles, la logística en serie o en línea al igual que la humanización de las actividades productivas a comienzos del siglo XX que daría inicio a la etapa de la ciencia de la administración, sirvió para que además de que se contase el capital y el trabajo, y en adelante la formación como parte del proceso productivo en etapas de armado, diseño, ensamblaje y terminación de los proyectos a escala de grandes proyectos o conclusión de megaproyectos. En ese sentido, la colaboración hacía parte de la actividad productiva aún en procesos de automatización que llevarían a la efectividad de las labores desarrolladas así.

Cuadro 2. Clasificación economía colaborativa.

Recursos compartidos	Muchos son los autores que se esmeran en definir este nuevo enfoque de economía. Siguiendo a Bostman (2010) la economía colaborativa se resume en "lo que es mío es tuyo, a cambio de una pequeña contraprestación". La economía colaborativa es, por tanto, un nuevo modelo de intercambio económico basado en la interacción entre productor y consumidor, la conexión entre iguales mediante las tecnologías de la comunicación y la colaboración de los participantes (Valor, 2014). En definitiva, mediante este sistema se comparte e intercambian bienes y servicios a través de plataformas digitales. Estas prácticas están presentes tanto en la producción (crowdsourcing, coworking) y la financiación (crowdfunding) como en el consumo (huerto ecológico) (Valor, 2014). El inicio de esta economía se produce por la necesidad de sacar el máximo partido a los recursos disponibles que están en desuso con el fin de mejorar la situación económico-financiera de la familia en tiempos de crisis (Schor, 2014). Los recursos que se suelen compartir son bienes de consumo duradero, tales como vehículos o espacios habitables, pues uno de los fines que se pretenden conseguir es reducir el porcentaje de la propiedad de bienes (Rifkin, 2000). Todo ello en la búsqueda de la sostenibilidad y la cooperación de los seres humanos y sociales (Valor, 2014). (Millán Díaz-Foncea, 2016).
Consumo colaborativo	Es el segmento más conocido de la economía colaborativa ya que es el que cuenta con mayor desarrollo en el mercado. Intenta aprovechar internet para reinventar conceptos como el alquiler de coches entre particulares, compartir trayectos o alquilar bienes inmuebles entre muchos otros ejemplos.
Conocimiento abierto	Se trata de bienes inmateriales (conocimiento, ideas e información) que son el cimiento de la economía colaborativa ya que se difunden sin barreras legales o administrativas.
Producción colaborativa	Se promueve la difusión de proyectos y predomina la cultura DIY (Do It Yourself). Ha sido posible gracias a la creación de espacios compartidos como FabLabs y Makerspaces y a la democratización de las herramientas de fabricación digital como las impresoras 3D.
Finanzas colaborativas	Tras los efectos de la crisis, los ciudadanos dejaron de confiar en los bancos y han optado por realizar diferentes transacciones financieras basándose en la confianza por medio de plataformas digitales. Un ejemplo de ello es el modelo de financiación "crowdfunding" que promueve las aportaciones de capital de forma colectiva para financiar ideas, proyectos y empresas.

En: (Gómez y Pérez, 2018, p.65).

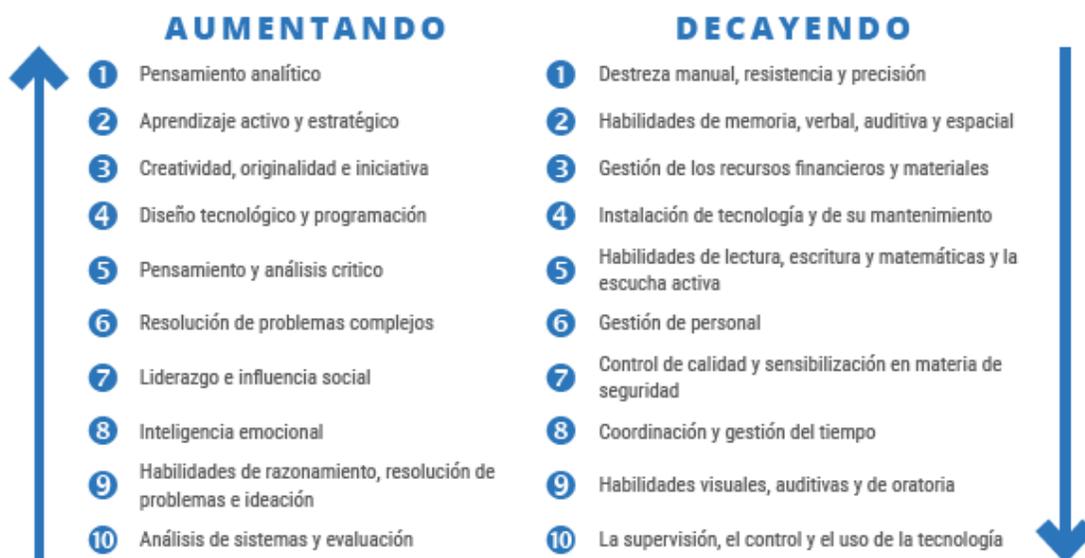
Se cree que el concepto es nuevo, en la medida en que se repliega por cuenta de las nuevas formas de trabajo amparadas en las Empresas Web o Enterprises Web tras las cuales, empleados formales o con otros empleos acceden a estas plataformas para ofertarse de manera directa como mano de obra web o Workers, tasando con ello los equilibrios, propuestas y actividad a convenir por periodos igualmente definidos entre las partes sin contraprestación más allá de una remuneración, unos pagos de comisión por el acceso a la plataforma y, claro está, por prestar una actividad al amparo de dicha web, por ende, pensar que es una forma de desregular el trabajo, contrario a ello, es una forma de liberar al mercado de la presión laboral.

*La economía colaborativa ha agrupado una ingente cantidad de fenómenos, manifestaciones y derivaciones, muchas veces camufladas bajo tal término.*

*Al tiempo, no existe, salvo intentos o aproximaciones por parte de instancias supranacionales, una legislación ad hoc o la extensión de la ya existente de una forma decidida. (Álvarez, 2018, p.84).*

Es de considerar que, al paso del aceleramiento de la formación bruta de capital, las inversiones e innovaciones de la mano con las economías de escala, el progreso técnico, la reconversión de capital y la transferencia tecnológica, además del aumento de la endogeneización productiva que dio paso a países considerados industrializados, el trabajo colaborativo estaría en el primer orden, toda vez que se trata de ocupaciones que requieren unas condiciones específicas como la interacción directa entre las partes a convenir cualquier proceso por fuera de la regulación o la mecanización, hecho que implica de que no se trata de un mercado regulado, sino un mercado desregulado que se asume como contratos privados.

Figura 1. 2022 perspectiva de Habilidades



Fuente: Ratcheva y Leopold, 2018. (Bitar, 2019, p.20).

El suceso de la crisis energética de los 70s impulsó aún más los cometidos desplegados en el párrafo anterior, en la medida en que el conocimiento haría parte de toda la escalada de fundamentos considerados. Ya no se trataba solamente de automatización, progreso o tecnificación en sentido estricto; la ciencia, la tecnología y la innovación a la par que la investigación, vendrían como componentes re-

levantes para dar los pasos requeridos para consolidar la economía colaborativa. Convocatoria de expertos internacionales, movilidad de investigadores y estudiantes a gran escala, la transferencia de buenas prácticas e incluso consultorías, estudios de caso y trabajos de campo contratados, serían la base de esta economía.

Cuadro 3. Diferencias básicas entre el hiperconsumo y la economía colaborativa.

Hiperconsumo	Economía colaborativa
Yo	Nosotros
Propiedad	Acceso
Global	Local
Centralización	Distribución
Competición	Colaboración
Compañía	Personas
Consumidor	Productor
Publicidad	Comunidad
Crédito	Reputación
Dinero	Valor
B2B	P2P

En: Elaboración a partir de Cañigueral (2014). EN. (Rodríguez y otros, 2017, p.259).

Lo contenido en el cuadro 3 vendría siendo crecientes a medida que se dio apertura a varios mercados por la vía de los tratados de libre comercio, el ingreso de las empresas de plataformas tecnológicas y el aceleramiento de las redes internacionales de comunicación, así como los denominados motores de búsqueda como AltaVista, Google, Terra entre otros que conforme a la consolidación de la World Wide Web creado por 1989 el ingeniero inglés Tim Berners-Lee, lo cual avivó el traslado de empresas ubicadas en los registros mercantiles a ubicarse en un principio es espacios publicitarios en dicha triada 3W, pero luego fueron migrando a ellas por completo y se instalaron como empresas en red o web hasta la fecha.

*La «economía de plataformas» surgió a principios de la década de 2000 en paralelo a la expansión de Internet, ofreciendo oportunidades para la producción y la prestación de una variedad de servicios que se proporcionaban a través de mercados (plataformas) en línea. Las plataformas digitales de trabajo adoptan formas diversas, aunque es útil distinguir entre el trabajo colaborativo («crowdwork») y el trabajo a pedido a través de aplicaciones («work on demand via APPs») (De Stefano, 2016). (OIT, 2018, p.1).*

De motores de búsqueda a la empresarización en la web y la creación de empleos a la par con la consolidación de otras formas empresariales consagradas con la aparición de otras plataformas como Mozilla - Firefox entre otras que perecieron en el tiempo en que las Web. Com eran consideradas empresas volátiles por cuanto no estaban listadas en bolsa o su capital estaba basado en información y tecnología,

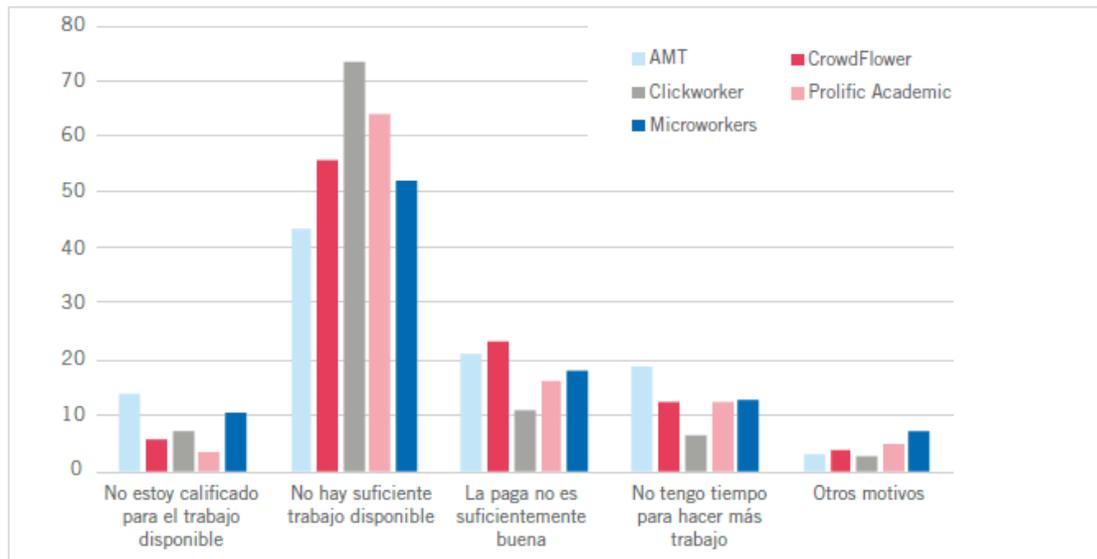
que poca trascendencia tendría para con el desarrollo económico, industrial y de servicios, pasarían a comandar los mercados globales al ingresar a la NASDAQ o Bolsa Tecnológica en Estados Unidos y la proliferación de tecnología móvil, satelital y de transmisión, haciendo de la Web la autopista económica mundial.

*El trabajo en plataformas en el marco de la economía (indebidamente denominada) colaborativa es uno de los mayores desafíos a los que se encuentra el Derecho de la economía en el siglo XXI. Supone nuevas formas de prestar, comprar, facturar, dirigir y controlar las actividades económicas, utilizando canales originales basados en tecnologías de fácil acceso. El marco regulatorio tradicional fue diseñado en un contexto productivo radicalmente diferente; y aunque dispone de mecanismos de adaptación y modernización, éstos no parecen ser suficientes en un contexto que podemos considerar disruptivo, por*

*la coincidencia temporal e interacción de diversos fenómenos que incluyen, pero no solo, a los cambios tecnológicos. (Rodríguez, 2017, p. 160).*

La crisis de los mercados financieros a finales de los 90s, el Septiembre 11 de 2001, a su vez que el desajuste en la economía global golpeada por crisis económicas internacionales simultáneas a las problemáticas en Europa y, las no escasas crisis de gobernabilidad en América Latina, le pasarían la cuenta a dichas Empresas Web que entre otras, pasaron a ser desaparecidas o absorbidas entre sí, debido precisamente al reacondicionamiento de un sector que requeriría de un nuevo aire conforme a dichas movidas empresariales y las inversiones; la aparición de nuevos actores inmersos en toda la economía web, el cual se convirtió en un ecosistema con jugadores como Amazon, Apple, Facebook y Twitter en Estados Unidos.

Figura 2. Motivos por los que no hacer más trabajo colaborativo, por plataforma.



Fuente: Rani y Furrer, de próxima publicación. Cálculos basados en la encuesta de la OIT sobre trabajadores colaborativos, 2017. En: (OIT, 2018, p.3).

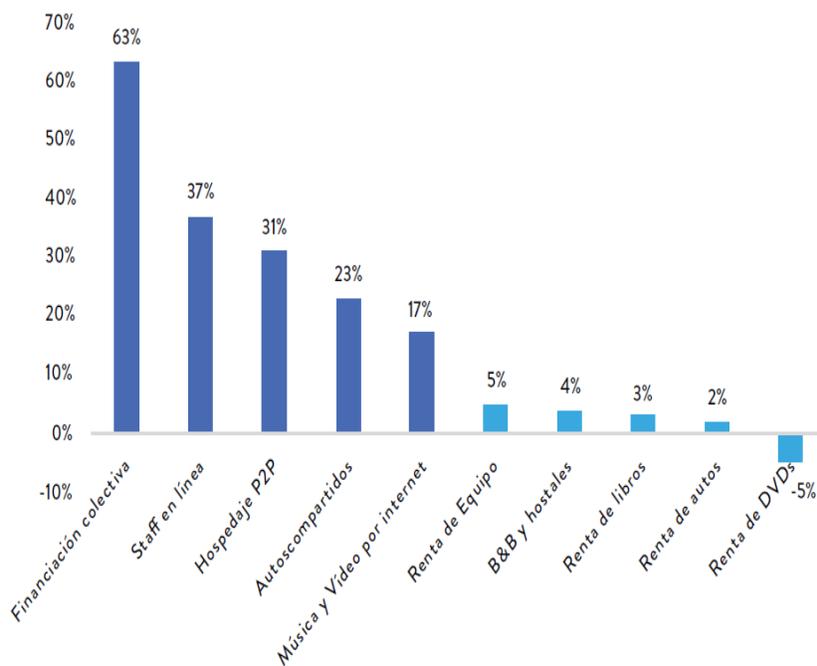
Una de las etapas que logró la expansión de este ecosistema tecnológico, se alzó no solo con ofertas de tecnologías o comunicaciones, sino la adquisición de empresas de telecomunicaciones o información a escala mundial. Unas patrocinadas por sus propios Estados como en Alemania, China o Corea del Sur y otras, promovidas por su propia estructura de libre mercado como BellSouth, Millicom, Telefónica etc., que, expuestas en sectores específicos de la comunicación, comenzaron a ubicarse en la competencia de alto valor agregado con los jugadores de la tecnología como IBM o Microsoft. Todas estas movidas, exponen una nueva economía capaz de regular todas las actividades mundiales.

La “economía de las plataformas” (*platform economy*), también llamada “economía colaborativa”, “economía digital a demanda” o “gig economy”, se presenta como un modelo de negocio en plena expansión. Tal y como afirma Beltrán de Heredia

Ruíz, bajo la expresión “economía de las plataformas” podemos agrupar básicamente dos formas de trabajo: “el denominado ‘crowdwork’ (trabajo “colaborativo” online) y el ‘trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles’”. (López de la Fuente, 2019, p.134).

De burbuja a especulativa a mercado promisorio fueron consideradas las plataformas tecnológicas, motores de búsqueda, empresas de telefonía móvil y comunicaciones al igual que de otros grandes jugadores de origen chino como Alibaba, Huawei y Tencent que entre otras mencionadas, ofrecerían importantes productos, equipos y diseños a la par de herramientas tecnológicas, tras las cuales aparecerían los aplicativos de programas de software (APPS) con los que se crearían empresas que se apalancarían con los mismos Hosting ofrecidos por los grandes motores de búsqueda o empresas de comunicación para ofrecer productos y con ellos, vendrían empresas que motivarían otras formas de desarrollo laboral.

Ilustración 1. Tasa de crecimiento proyectada de la economía colaborativa y la renta tradicional (2013-2015)



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de Hawksworth et al (2014)

En: (Molano, 2018, p.7).

Es común escuchar referenciar diferentes empresas basadas en plataformas, motores de búsqueda y una profunda cúpula tecnológica como AirBnb, Despegar, Uber y Wom entre otros, tras de las que han amarizado una serie de empresas que ofrecen servicios desregulados directamente con los que pueden afianzar nuevos negocios bajo más oportunidades y opciones en lo que se cuenta como una relación Persona a Persona (P2P) y ya no solo Negocios a Negocios B2B, en donde se espera que todos los intervinientes salgan satisfechos, logren crear nuevas economías, contar con mejores experiencias o acceso a productos que eran difíciles de obtener y ahora prevalecen en mercados libres que los acercan sin problema.

*Aunque a nivel mundial son reconocidas empresas multimillonarias como AirBnb, Uber, WeWork, etc., en Latinoamérica la verdadera oportunidad de este modelo está a nivel local y comunitario donde escasos recursos pueden ser utilizados y aprovechados por más ciudadanos, satisfaciendo necesidades sociales y generando oportunidades económicas, de esta forma democratizamos servicios antes de uso exclusivo de un pequeño sector de la población. La trazabilidad de las transacciones digitales puede ser un factor que ayude a reducir la informalidad en la economía de los países latinoamericanos. En: (Quintero, 2018, p.115).*

Es claro que se está al frente de una nueva área del mercado laboral en la cual se sintoniza el factor tecnológico, de innovación o conocimiento, los encargados de materializar las nuevas rutas sobre cómo entender el mercado laboral. No se trata de contratación directa bajo la manera como se comprende la relación laboral, tampoco se trata de empresas constituidas en el registro mercantil con un domicilio, sino múltiples domicilios, particularmente de quienes se adhieren a ellas como empleados o Knowmads. Tampoco se trata de compaginarlas con las empresas de antaño, ya que es un mercado prestado por nuevas generaciones o rezagos de empleados que no encontraron camino en el mercado como se conoce, hechos

que evidencian que se debe pasar del código laboral y sustantivo al tecnológico y mediado por TIC.

### 3. Análisis Económico del Derecho de los Mercados Regulados-Colaborativos-Web.

Se considera que el mercado laboral de las APPs, las Gig Workers, los Knowmads o Free-Lancer o Web, compiten con los mercados tradicionales de trabajo. Los primeros no están codificados ni mucho menos regulados, pero sí se han conducido para ser reglados por la norma tradicional. Seguido a ello, para evaluarlos han sido tomadas las mismas unidades de medidas con las cuales se observa el comportamiento laboral en actividad, tiempo y producto como un contrato tradicional, a su vez que se deja por fuera la revisión del panorama completo de las razones por las cuales diversas formas de ocupados o desempleados deciden ingresar a esta tipología de ofertas empresariales, haciendo al mercado laboral tradicional.

*Otra de las cuestiones que se plantea en relación con este tipo de actividades es la forma en que, de cumplir las obligaciones de Seguridad Social derivadas de los actos de encuadramiento, así como la cotización al sistema. El problema se plantea ante la concurrencia de circunstancias especiales, tales como la indeterminación del momento y de las personas que van de desarrollar la actividad, la imposibilidad de prever el número de días y horas en que la prestación de servicios se va a realizar, la dispersión de los trabajadores por todo el territorio nacional o la celeridad que la actividad exige. Todos ellos constituyen factores que imposibilitan al empresario (o en su caso al trabajador autónomo), así como a las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social cumplir los plazos establecidos para realizar los actos de encuadramiento y la cotización a la Seguridad Social. (Macareña, 2016, p.10).*

La aplicación APPs en cualquiera de sus versiones no es otra cosa distinta a una herramienta de trabajo dirigida para la realización de actividades sociales de comunicación, empleo o desarrollo de una actividad específi-

ca. Si por cuenta de cualquiera de dichas actividades se genera un recurso económico en el marco de la legalidad, esta debe ser tratada en la esfera de rentas o ingresos extraordinarios o por fuera de una actividad común, hecho que siempre ha estado consagrado incluso en los rígidos sistemas laborales y tributarios. En este caso, se tendría que revisar qué tanta competencia generan las aplicaciones APPs a quienes prestan servicios en cualquier ámbito y qué es lo que lleva a que se muestre su preferencia en algún caso.

*Existen cuestiones habituales respecto al papel que cumplen las plataformas en línea y las relaciones que se gestan en ella, como las referidas a quiénes son y qué naturaleza tienen los sujetos implicados, qué posición asumen, qué función cumplen, a qué se obligan, de qué y cómo responden, etc. Y sería imposible responder a dichos cuestionamientos con el marco normativo vigente que se suscitó en un contexto fáctico muy distante al actual. (González, 2017). En: (Gómez y Pérez, 2018, p.65).*

Es como llegar al escrutinio de si alguien obtuviese una mejor máquina para afeitar, escribir, moldear o prefabricar, estuviese incurriendo en prácticas ilegales. De por sí, las plataformas como tal son legales, si no, estarían suspendidas por los gobiernos a través de sus Ministerios de TIC. A su vez, lo que logren avanzar, desarrollar o pactar clientes, usuarios o interesados en promover actividades en el marco de las APPs, siempre que estén al filo de la ley no se incurre en ningún delito. Pero si hay vacíos de norma, tampoco se puede acudir a figuras de mercado desleal o ilegítimo, cuando a ciencia cierta se está peleando por las ganancias y no por la naturaleza misma del negocio, lo que implica que los mercados así deben liberarse de lleno.

*La Comunicación de la Comisión sobre la Agenda Europea para la economía colaborativa resulta un instrumento de mucha utilidad, pues proporciona orientaciones sobre cómo aplicar la legislación vigente de la Unión Europea a este dinámico sector*

*en rápida evolución, y aclara cuestiones clave a las que se enfrentan por igual los operadores del mercado y las autoridades. Gracias a este documento de la Unión Europea se puede apreciar cómo la cuestión regulatoria tiene un alcance muy diferente en Europa y en Estados Unidos al quedar claramente definidos en el Derecho Europeo los actores de la economía colaborativa (proveedores, plataformas y usuarios) y las funciones y actividades que cada uno de ellos puede desplegar en este nuevo escenario, disponiendo de instrumentos legales susceptibles de ser aplicados a cada uno de ellos en atención a su posición en las concretas transacciones. Sin embargo, la coincidencia entre los sistemas apuntados se localiza en aquellas materias transversales, como la fiscalidad o las cuestiones laborales, en los que el legislador ha de articular las medidas que resulten oportunas para evitar los fallos del mercado y las desigualdades entre los operadores en el mismo. (Cañigueral, 2014, p.253).*

En el caso de los Gig Workers, es más que natural que las personas traten de mejorar sus ingresos por distintos medios. En este contexto, los trabajadores por tiempos en plataformas o motores de búsqueda que tratan de mejorar sus economías o que prestan servicios sobre la base de sus habilidades está tipificado igualmente como trabajos lícitos en la medida que correspondan a actividades requeridas en diferentes ámbitos legales. Carpintero, Diseñador, Ebanista, Comunicador o Locutor momentáneo o por contrato interrumpido no corresponde a una actividad de dedicación exclusiva que cuenta con un solo empleador, aquí se trata de múltiples actividades y empleados, lo que implica que debe sojuzgarse desde los excedentes obtenidos dentro del marco de la actividad que realiza y no señalar que es igual competencia.

*Esta modalidad, conocida como economía 'gig' o economía colaborativa, consiste en hacer trabajos esporádicos mediante "acuerdos virtuales" de corto plazo para diversificar los ingresos. Para que estos intercambios sean exitosos y todos logren lo que esperan, hay un componente clave que lo constitu-*

yen los medios de pago electrónicos. Estos deben asegurar pagos protegidos que brinden la confianza de poder transferir desde cualquier lugar y en cualquier momento y, por otra parte, ayudar a la formalización e inclusión financiera de los participantes. La demanda de la economía 'gig' exige que las plataformas de pago sean más productivas, restrinjan el fraude y generen así un mayor impacto social. En Estados Unidos, se estima que este tipo de trabajadores representan aproximadamente el 34% de la fuerza laboral y se prevé que aumenten al 43% en el 2020. Sin embargo, uno de los puntos más delicados es que la mayor parte de las personas que se desenvuelven en la economía 'gig', muchas veces no cuentan con protección social, vacaciones pagadas y tampoco están ahorrando para su jubilación. (Rincón, 2019).

El prestar una atención, dedicación, servicio o trabajo por horas ya se encuentra reglado por ley en distintos países del mundo, sobre lo cual se estima que es una forma de incentivar los enganches laborales o para sobreguardar a quienes por distintas razones no pueden acceder u obtener un pleno empleo, incluso, porque se encuentran en actividades de estudio, del cuidado o no hace parte de su estilo de vida. Por ende, si se trata de mediar a estos empleados por la vía de la regulación tradicional se estará perjudicando aún más el ya hueco del desempleado, por cuanto esto impulsaría a estos a hacer la fila igual de los que consideran que la estrategia stop in go, se aplica igual en el trabajo, es decir, el paro se arregla dejando de buscar trabajo.

*También se concluyó que al menos 200.000 trabajadores son conductores o mensajeros de las plataformas tipo Uber o Rappi y que la mayoría tiene estudios. De acuerdo con un análisis realizado por Fedesarrollo, la participación de las plataformas digitales en el PIB nacional oscila entre 0,2% y 0,3% del total, sin embargo, advierte que esta es una estimación conservadora que depende de la definición de los sectores. (Leal, 2020).*

Es de anotar que los empleados Knowmads están en la cima de las nuevas formas de con-

secución de trabajo u ocupación. Su base de acción no está en una oficina o la cuenta de un jefe, sino en múltiples oficinas, cargos, potencialidades y resultados desde los que se considera que su trabajo asertivo está medido por la capacidad de llevar a las organizaciones a diferentes ámbitos o espacios. Se trata de una persona con conocimientos amplios en diversas actividades que por experiencia, reconocimiento y trayectoria, adquiere preeminencia en las organizaciones en calidad de CEO, Conferencista, Ponente, Tutor o Gestor con la capacidad de cumplir términos de alto nivel en donde las organizaciones pagan más por su orientación que por su tiempo.

*Un trabajador nómada hace parte de “una nueva categoría de trabajo que enmarca a las personas que prestan sus servicios con una adaptabilidad territorial. Es decir, son capaces de modificar el espacio en el que prestan los servicios y no tienen problemas en la movilidad espacial para prestarlos. No obstante, no siempre están caracterizados por los reconocimientos oficiales de derechos y garantías, sobre todo en materia de protección social”, explicó el profesor de la Universidad del Rosario y experto en derecho laboral, Iván Jaramillo. (Coneo, 2020).*

Al promover las economías del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación enfocado al desarrollo, progreso y generación de distintos bienes y productos, no se puede contemplar de la misma manera con los que se realizan sin preparación profunda, alta formación o generación de dispositivos o medios para una vida mejor. En este campo, se trata de que los mismos expertos, centros de conocimiento, laboratorios, tanques y observatorios de conocimiento, plasmen las condiciones sobre las cuales se plantea que debe ser considerada su actividad productiva que exige tiempo, sí, pero cuyos resultados o propósitos son de más largo aliento y prometedores conforme a los elementos que le dan vida en las organizaciones.

*El 'knowmad' «es un profesional que no está bajo el paraguas de una empresa; por lo tanto, debe conse-*

*guir que su nombre sea reconocido, es decir, tiene que dejar su huella, su marca personal», explica el asesor Andrés Pérez Ortega, experto en el terreno del 'Working'. Lo mejor es hacerlo «ya», apremia el especialista. (Ayanz, 2016, p.190).*

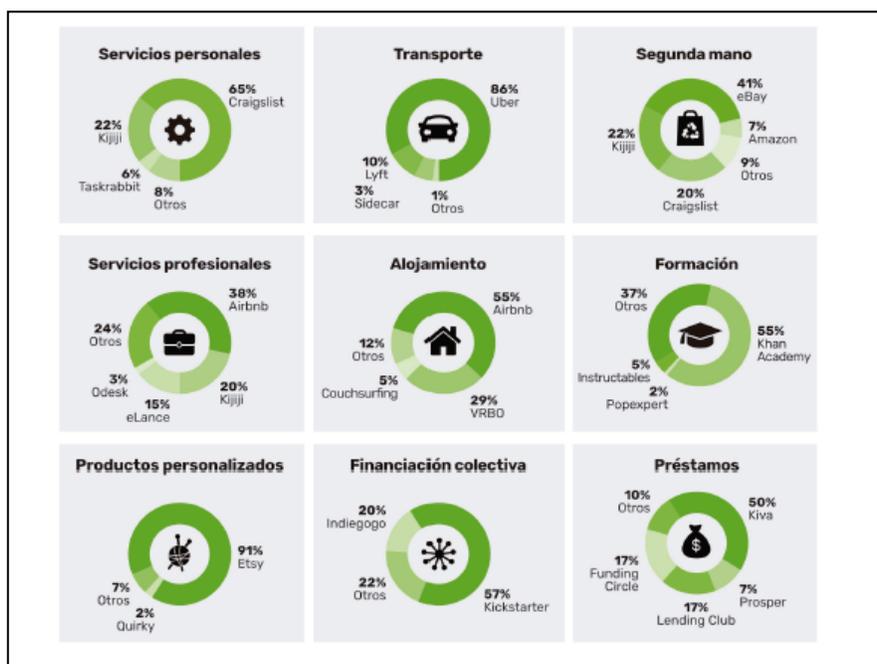
Es claro que el empleo obtenido por la vía de las plataformas no se puede regular de la misma manera que el mercado tradicional de trabajo masivo para el que la relación del contrato está medida en horas o terminación de obra bajo un pago específico. Aquí se trata de una serie de alteridades en materia laboral que hacen que un trabajador preparado termine ofreciendo su capacidad intelectual como servicio (Knowmads) o parte de su tiempo para realizar otras actividades complementarias o diferentes a su formación por vía de aplicativos como los Gig-Workers o el ofrecimiento de su tiempo libre para llevar bienes (Rappi). En ningún caso se ven organizaciones discutiendo sobre ello, solo a los empleados tradicionales y al Estado.

*Según el Foro Económico Mundial, gobiernos y empleadores deben invertir en los trabajadores. Un nuevo [informe del Foro Económico Mundial](#)*

*(FEM) confirmó lo que varios expertos en el mundo han venido anunciando, la automatización de las industrias desplazará a millones de trabajadores en sus trabajos actuales. Sin embargo, el enfoque del informe es optimista y plantea que aunque unos 75 millones de trabajos podrían desaparecer, tecnologías como la inteligencia artificial, la robótica y la biotecnología podrían generar más de 133 millones de nuevos empleos en el mundo. (Patiño, 2018).*

No se puede coartar a quienes buscan empleo cuando el sistema laboral tradicional no funciona de la manera esperada. Aquí no se trata de homogeneizar o proteger un sector particular, dado que ello se consideraría control monopólico u oligopolio y ello, está tipificado como concentración empresarial. Hay que advertir que si estas APPs, plataformas o software llegan a ser aprobadas en la legislación internacional, en especial en Estados Unidos y la Unión Europea, se tendrá un revés en el marco regulatorio colombiano por cuanto tendría que empezar de cero tratando de internalizar lo dispuesto en dicho marco y las prerrogativas de Foros como la OCDE o DAVOS e incluso la misma OIT que abogan por dichas temáticas.

Figura 4. Los consumidores prefieren las marcas conocidas en la EC. En: Buenadicha, Cañigueral y De León, 2017, p. 19).



Fuente: <http://www.web-strategist.com/blog/2015/12/07/why-a-strong-brand-matters-in-the-collaborative-economy/>.

Nota: Se preguntó acerca del servicio de economía colaborativa que se había utilizado la última vez.

De los FreeLancer o tiempo en oferta por actividad pactada, se dedican a prestar productos o servicios de valor agregado de mediano alcance. Se considera un trabajo profesional prestado para un logro, objetivo o propósito planteado. En este sendero, es común que se ofrezcan personas a realizar actividades de alto valor de mediano plazo o de corto plazo a la medida del cliente, empresa o incluso socios. Estos son corporados en sí mismos, en la medida en que pueden ubicarse como empleados de cuenta, libres de cuenta o en la misma empresa sin ninguna prelación más allá del objeto comprometido. Su naturaleza más que atípica es lógica, porque se le contrata para un fin específico, un trabajo terminado, pero bien hecho y evaluado.

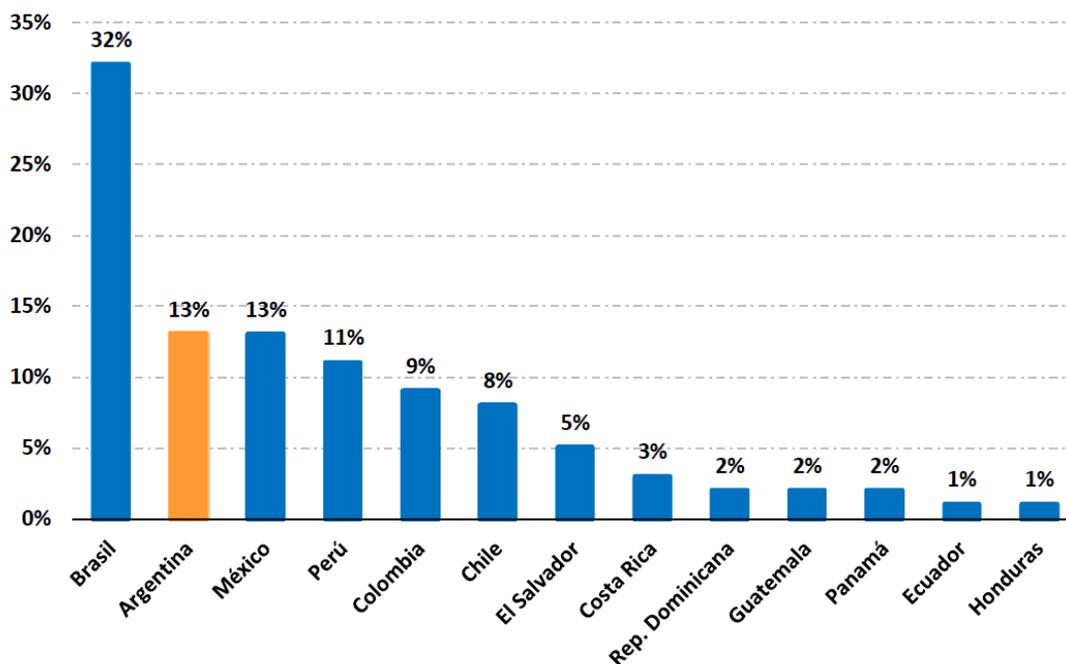
*Falta más uso de inteligencia artificial en el mundo laboral. Según un estudio, 90% de los líderes de RRHH se muestra preocupados porque no podrán adaptarse a la rápida aplicación de esta tecnología en su trabajo. Así lo señala un estudio elaborado por*

*Oracle y Future Workplace, empresa de investigación dedicada a preparar a los líderes para los cambios en el reclutamiento, desarrollo y generación de compromiso de los empleados. El estudio llamado "IA en el trabajo" evidencia que mientras 70% de las personas utiliza alguna forma de inteligencia artificial en su vida personal, solo 6% de los profesionales de recursos humanos implementa esta tecnología y únicamente 24% de los empleados la utiliza algo en el desempeño de sus actividades laborales. (Patiño, 2018).*

El tiempo además de cuántico y relativo, ya hoy es económico en la medida en que se desdobra o triangula o se sistematiza el manejo de este cuando pasa a ser manejado por quien ofrece dicho servicio de FreeLancer. Aquí se debe tener presente que uno de los logros planteados en materia laboral es que el empleado podría ser dueño de este a la par o más que el mismo dueño del capital o los recursos. Al apreciarse como recurso económico en manos de su único poseedor, se destacan las premisas

de Marx en cuanto a la superestructura o el manejo del tiempo del trabajador en otros frentes o de aquellos que consideraban como Einstein que el conocimiento sería la próxima economía para desarrollar.

Figura 5. Distribución geográfica de las iniciativas de la economía colaborativa en Latinoamérica.

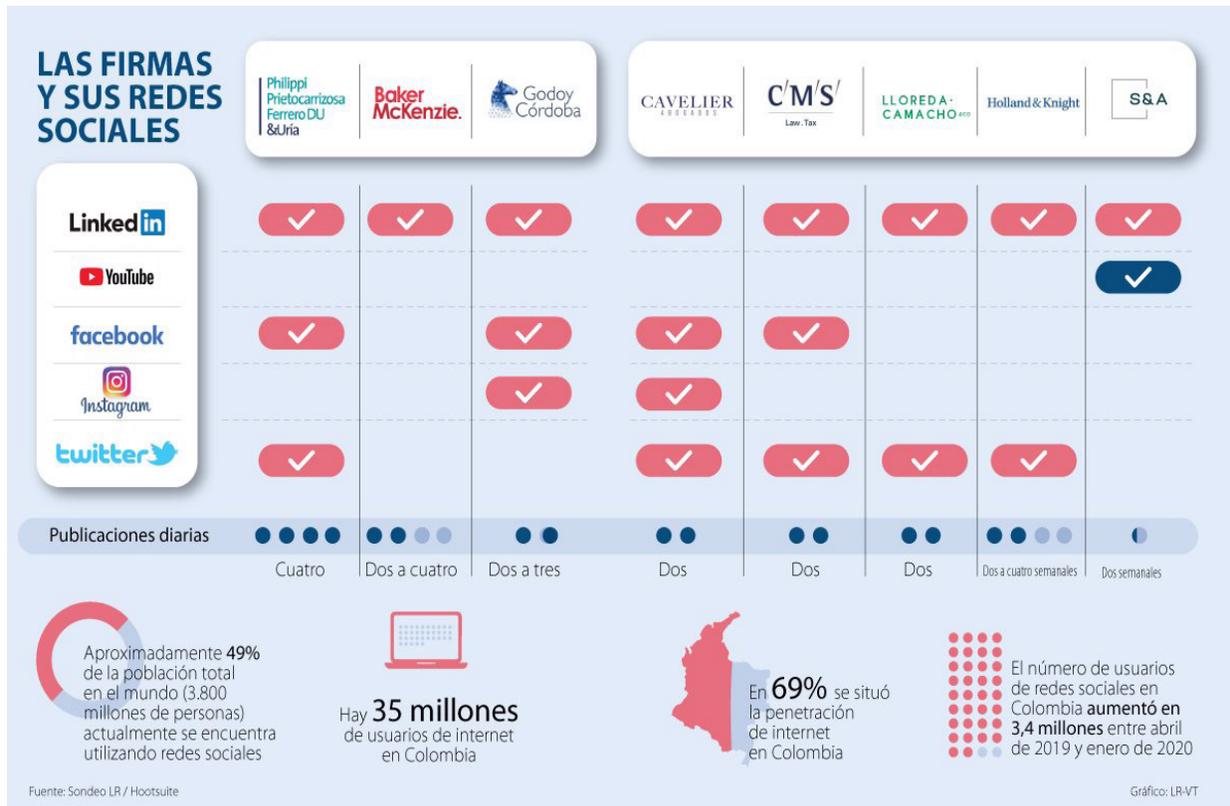


Fuente: UEPE CAC en base a BID.

(Cámara de Comercio, 2017, p.3).

Es de esperar que el trabajo, el empleo del futuro o los nuevos puestos de trabajo se negocien por la WEB y en adelante todo se tramite por este conducto en perspectiva pública, privada y social o del tercer sector. Se debe considerar que allá no sólo ingresarán los empleados provenientes de empresas de alto valor agregado o económico, también, ingresarán los que hoy discuten en contra de plataformas en cualquier-

ra de sus modalidades, dado que se trata de obtener ingresos con condiciones menos exigentes, de barreras o restrictivas que impiden una real movilidad laboral. No se trata de sólo ofrecer un mejor servicio o bien económico, se trata de ofrecer bienes por la Web y ello incluye el trabajo o economías Web en cualquier sector, incluyendo el de los servicios jurídicos entre otros que atienden población masiva.



En: (Rojas, 2020).

Es aconsejable tomar unidades de medida, métodos y metodologías con los cuales evidenciar el grado de afectación o no que ocasionan las APPs y los demás medios utilizados para generar ocupación laboral mediada por tecnología, si efectivamente, estas deben atenderse como un recurso laboral tradicional al que debe insertarse cualquier empresa que decida crear una organización en medios digitales. La realidad dista de las intenciones, propósitos e incluso de las denuncias abocadas a la competencia desleal por disponer de otros medios para ofrecer un servicio por fuera de lo tradicional. Más que los señalamientos, se requiere evaluar el grado de afectación y si se requieren cambios en todos los actores y no en uno solo como se cree.

*Pero, a pesar de su enorme crecimiento económico, poco se sabe de la experiencia real y vital que supone trabajar en la economía colaborativa. ¿Quiénes son estos trabajadores? ¿Por qué están dispuestos a tra-*

*bajar sin prácticamente ninguno de los derechos laborales duramente conquistados? ¿Son emprendedores, idealistas encantados de colaborar o simplemente se trata de una forma de desempleo light? ¿Por qué invierten su tiempo y recursos económicos en un trabajo que no controlan en absoluto? ¿A qué tipo de desafíos y peligros –emocionales, físicos o económicos- se enfrentan? ¿Qué supone esta modalidad para el futuro del trabajo? ¿Y qué supone para nuestra sociedad? (Ravenelle, 2020, p.24).*

En general se espera que el Código Laboral o Sustantivo del Trabajo se reconfigure en la medida de la nueva composición de la canasta empresarial internacional regida por las plataformas tecnológicas que aún no hacen parte de dichos instrumentos legales. Básicamente, se trata de resolver todo lo nuevo con las mismas formulas, instrumentos o mecanismos, y acá de lo que se trata, es de revisar qué tanto conocimiento se tiene de esta nueva economía para entrar a exponer lineamientos jurídicos desde

lo legal, lo regulado y reglado, advirtiendo con ello que se trata de entender dicha economía de manera sistémica y no refrendar las formas tradicionales sobre las que se comprende el mercado laboral todavía.

### Conclusiones.

- Es fundamental que se consulte a los expertos en APPs, Blockchain, Inteligencia Artificial y Machine Learning, lo que puede representar el mundo del trabajo en el marco de los sectores que los consideran anticompetitivos o agresores de las formas tradicionales de los mundos de trabajo, con el ánimo de aprovisionar de manera concreta los tipos de empleo que se requerirían y que incluso empujaría a los contradictores a trasladarse a dichas esferas laborales por las oportunidades que en realidad pueden generar.
- El mercado de las WEB o Enterprise Web, no pueden plantearse desde las referencias del código sustantivo de trabajo o del tránsito o de las TIC de manera aislada. A la vez que deben integrarse en un mismo escenario jurídico, es prudente llevarlo a consideración de organismos multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) o la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE) y la misma OIT que han impulsado revisar estos nuevos mercados.
- Ha de entenderse que los mercados APPs o WEB no tienen nada que ver con el mercado laboral tradicional y que con el paso del tiempo tendrá una vida propia por encima o separada de lo que se tiene por ahora para explicarse. Aquí, le llegó la competencia no solo al mercado laboral sino también al marco jurídico hasta ahora diseñado, que tendrá que compaginar la forma tradicional con estas nuevas diásporas de mercados que resuelven lo básico de la ocupación o empleo, lo significa que el cuello de botella está en la reglamentación, no en la actividad, pero la homogeneización no es la solución.
- Primordial, generar estudios amplios, profundos y propositivos que contemplen los grados de afectación, implementación o perjuicio que pueden crear las ofertas tecnológicas en los mercados laborales tradicionales. Aquí no se trata de señalar una actividad o sector en particular, se trata de revisar todas y cada una de las estructuras sobre las que se prestan bienes o servicios a través de plataformas o distintos dispositivos, y de paso, reconsiderar sobre evidencia los grados de afectación en la marcha de los cambios que en general deberán abocarse para entender aún más

el nuevo mercado o los agrupamientos laborales mediados por tecnologías.

### Referencias.

- Alfonso, R. (2016): "Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social", CIEREC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 88, 231-258.
- Álvarez C., H. (2018). La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus "autónomos. Revista Jurídica de la Universidad de León, núm. 5, 2018, pp. 83-96.
- Ávila, R. (26 de enero 2019). Director de 'Portafolio' y enviado especial a Davos (Suiza). En: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/las-conclusiones-del-foro-economico-mundial-31951>
- Ayanz, M. (2016). La Victoria de los Knowmads. No tienen oficina, son digitales, saben reinventarse y el mercado laboral está en sus manos. Entramos en la era de los nómadas del Conocimiento. 188-191 En: <https://raquelroca.com/wp-content/uploads/2017/04/KnowmadsRevista-ELLE.pdf>
- Bajaña T., F. y González M., P. (2019). Mercado de plataformas: la competencia desleal en la era de la economía colaborativa. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Iuris Dictio N° 24 / diciembre 2019 / pp. 43-60 DOI: <http://dx.doi.org/10.18272/iu.v24i24.1459>
- Beltrán de Heredia R., I. (2018). Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo. ([https://www.academia.edu/35855236/BELTRAN\\_I\\_2019\\_.Econom%C3%ada\\_de\\_las\\_plataformas\\_platform\\_economy\\_y\\_contrato\\_de\\_trabajo\\_.En\\_XXIX\\_Jornades\\_Catalanes\\_de\\_dret\\_Social\\_noves\\_tecnologies\\_i\\_relacions\\_laborals\\_.doC\\_5.\\_CgpJ\\_CEFfE\\_y\\_aCI\\_p\\_4\\_-\\_110\\_](https://www.academia.edu/35855236/BELTRAN_I_2019_.Econom%C3%ada_de_las_plataformas_platform_economy_y_contrato_de_trabajo_.En_XXIX_Jornades_Catalanes_de_dret_Social_noves_tecnologies_i_relacions_laborals_.doC_5._CgpJ_CEFfE_y_aCI_p_4_-_110_))
- Bernis, M. y Guinsburg, N. (2019). De la flexibilización a la plataformización: el desafío de repensar el trabajo en la economía GIG. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.1-16.
- Bitar, S. (2019). El futuro del trabajo en América Latina ¿Cómo impactará la digitalización y

- qué hacer? Diálogo Interamericano | Primera Edición. Impreso en Washington, DC. 1-32.
- Buenadicha, C.; Cañigueral B., A., y De León, I.L. (2017). Retos y posibilidades de la economía colaborativa en América Latina. División de Competitividad, Tecnología e Innovación. Documento para Discusión No. IDB –DP-518.1-25.
- Cañigueral, A. (2014). Vivir mejor con menos. Conecta – 2016. Hacia una economía colaborativa “responsable”. Oikonomics. 6-16-26.
- Comisión Europea (2016). Una agenda europea para la economía colaborativa, Bruselas, 2.6.2016 COM, 2016, 356, p. 3.
- Coneo R., M. (miércoles, 24 de junio de 2020). LABORAL. Trabajadores nómadas, una tendencia en aumento durante y posttemporada Covid. En: <https://www.larepublica.co/ocio/trabajadores-nomadas-una-tendencia-en-aumento-durante-y-pos-temporada-covid-3021989>
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”, Conditions of Work and Employment Series No. 71 (Ginebra, OIT).
- Domínguez, M. C. y García V., F. (2009). La sexta revolución tecnológica: El camino hacia la singularidad en el siglo XXI. El Hombre y la Máquina. Universidad Autónoma de Occidente. núm. 33, julio-diciembre, 2009, pp. 8-21.
- Durán S., A.; Álvarez G., José; Del Río R., María de la Cruz; Maldonado E., C. P. (2016). Economía colaborativa: análisis de la producción científica en revistas académicas. Revista de Gestão e Secretariado, vol. 7, núm. 3, pp. 1-20.
- Freeman C., y Pérez C. (1988). “Structural crises of adjustment, business cycles and Investment behavior”, En Technical Change and Economic Theory. G. Dosi (ed.). Londres,
- Gómez N., M. V. y Pérez B., N. (2018). Desafíos de los emprendimientos de economía colaborativa en Colombia. Gestión empresarial y financiera. 61-73.
- González, J. Q. (2017). Función y responsabilidad de las plataformas en línea: Una aproximación. Revista de estudios europeos, 338-352.
- Hernández B, M. (2016). Economía Colaborativa. El apoyo europeo al modelo de economía colaborativa: algunas cuestiones y propuestas para afrontar una regulación laboral y de seguridad social. Revista Española de Derecho del Trabajo. Estudios doctrinales. Economía colaborativa. Núm. 192. 1-17.
- Instituto Mexicano de Competitividad IMCO- (2018). Resultados de búsqueda Resultados de la Web Una mirada a los beneficios y oportunidades de la Economía...[imco.org.mx](https://www.imco.org.mx) (Consultado el 30 de abril del 2018). [https://www.airbnb.mx/terms/...En: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2018/10/AQuickAnalysis-ESPA%C3%91OLNew\\_Final.pdf](https://www.airbnb.mx/terms/...En: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2018/10/AQuickAnalysis-ESPA%C3%91OLNew_Final.pdf)
- Leal A., A. C. (martes, 23 de junio de 2020). HACIENDA. La economía colaborativa aporta entre 0,2% y 0,3% del PIB local según Fedesarrollo. En: <https://urosario.edu.co/PortalUrosario/media/Universidad-del-Rosario-V3/Eventos/Escuela-de-economia/Call-Espanol-DEF.pdf>
- López de la fuente, G. (2019). El trabajador joven en la economía de las plataformas: ¿juventud, divino tesoro? International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC), 6(1), 133-141.
- Lucas D., M. (2017). Problemática jurídica de la economía colaborativa: especial referencia a la fiscalidad de las plataformas. Anuario Facultad de Derecho - Universidad de Alcalá X. 131-172.
- Márquez G., L. C. y Revelo C., M. A. (2013). Globalización económica y transformaciones laborales: el papel de las normas internacionales de trabajo. Univ. Estud. Bogotá (Colombia) N° 10: 57-72.
- Martín M., M. F. (2017). Economía Colaborativa y Protección del Consumidor. Universidad de Valladolid. Revista de Estudios Europeos N° 70, 179-196.
- Martínez P., J. I. (2019). Los Datos sin Tapujos. Como interpretar y difundir las estadísticas sociales. Libros de la Catarata. Madrid. 1ª edición.
- Menéndez, U. (2017). Economía colaborativa. Cues-

- tiones legales en ámbito laboral. *Actualidad Jurídica* 45 / 76-81
- Molano, M. J.; Mase, F. y Ruiz, O. (2018). Una mirada a los beneficios y oportunidades de la economía colaborativa. 1-32. En: <https://imco.org.mx/una-mirada-los-beneficios-opportunidades-la-economia-colaborativa/>
- Molina, O. y Pastor, A. (2018): “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”. En Fausto Miguèlez (coord.) *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/190328>
- Morales R., M. A. (2019). Economía colaborativa: un desafío más para la seguridad social. Tomo LXIX, Número 273, En: <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68627>
- OIT (2019). Reunión Regional Europea, Información sobre flexiseguridad, Oficina Internacional del Trabajo, 2009.
- OIT (2018). Garantizar un tiempo de trabajo decente, Ginebra, 2018, p. 296. OIT, Flexiseguridad y trabajo decente: Un enfoque en base a políticas del mercado laboral, consultado en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_093922/lan](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_093922/lan).
- OIT (2018). Nota informativa No5. Preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo 15-17 de febrero de 2018 #5 Grupo 3: Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico. 1-7.
- OIT (2018). Flexiseguridad y trabajo decente: Un enfoque en base a políticas del mercado laboral, consultado en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_093922/lan](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_093922/lan).
- OECD (2018). “Its a gig, but is it a job?”, OECD, Observer, núm. 35, citado por Domínguez Martínez, José Manuel, “La economía colaborativa: la sociedad ante un nuevo paradigma económico”, *Revista EXtoikos*, no. 19, 2017, p. 3. Consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6161616>
- OIT (2018). Garantizar un tiempo de trabajo decente, Ginebra, 2018, p. 296.
- OIT (2010). Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, 2010 ca. 30 p. Primera edición 2010, 50p Publicado también en inglés: *The Labour Principles of the United Nations Global Compact. A Guide for Business* (ISBN 978-92-2-121823-4 (print), 978-92-2-121824-1 (web pdf), Geneva 2008).
- OIT (2009). Combinar flexibilidad y seguridad en la perspectiva del trabajo decente, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, GB.306/ESP/3/1, 2009.
- OIT (2009). Reunión Regional Europea, Información sobre flexiseguridad, Oficina Internacional del Trabajo.
- Ossa B., C. E. (2017). Economías colaborativas: regulación y competencia. *Universidad de Los Andes. Revista de Derecho Privado*, núm. 57, enero-junio, 2017, pp. 1-22
- Ostau de Lafont de León, F., & Niño C., L. (2012). Análisis de los efectos de las recomendaciones de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo sobre el cumplimiento de los Convenios 87 y 98 por parte del Estado colombiano. *Diálogos De Saberes*, (37), 49 -67. Recuperado a partir de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/1835>.
- Patiño, L. (17 de septiembre 2018). La automatización eliminará la mitad de los trabajos para el 2025. En: <https://www.digitalizados.com.co/2018/09/18/la-automatizacion-eliminara-la-mitad-de-los-trabajos-para-el-2025/> Tomado de El [Tiempo.com](http://www.tiempo.com).
- Potobsky, G. W., & Bartolomei, H. (1990). *La Organización Internacional del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.
- Portafolio (JULIO 06 DE 2018). Falta más uso de inteligencia artificial en el mundo laboral. En: <http://www.portafolio.co/economia/falta-mas-uso-de-inteligencia-artificial>

cial-en-el-mundo-laboral-518825

Quintero R., M. I. (2018). Economías colaborativas, nuevas tendencias de consumo y retos para Latinoamérica y Colombia. *Revista Campos en Ciencias Sociales*, 6(2), 95-118. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Santo Tomás. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2339-3688.2018.0002.03>

Rani, U., y Furrer, M. (2017). De próxima publicación. «On-demand digital economy: Work and income security among Workers», *Journal of Economics and Statistics*

Ratcheva, V. S. & Leopold, T. A. (2018). Five Things to Know about the Future of Jobs. World Economic Forum (WEF). Recuperado de <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/future-of-jobs-2018-things-toknow/>

Ravenelle, A. J. (2020). Precariedad y Pérdida de Derechos. *Historia de la Economía GIG*. Alianza Editorial. Traducción de Francisco Muñoz de Bustillo.

Rincón, F. (sábado, 12 de octubre de 2019). ANÁLISIS. La revolución de la economía 'gig'. En: <https://www.larepublica.co/analisis/felipe-rincon-2920250/la-revolucion-de-la-economia-gig-2920244>

Rodríguez P. R., M. (2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social. Universidad de Sevilla. *Temas Laborales*. Núm 138. Págs. 125-161.

Rodríguez, R.; Svensson, G. y Del Mar Pérez, M. (2017). Modelos de negocio en la economía colaborativa: síntesis y sugerencias. *Esic Market Economics and Business Journal*. Vol. 48, N.º 2, 255-274.

Rogério L., A. (2019). La Organización Internacional del Trabajo (OIT): casi un siglo de acción en diferentes contextos históricos», *Laboreal [En línea]*, Volume 12 N°1 | 2016, Publicado el 01 julio 2016, consultado el 06 octubre 2019. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/3409>

Rojas C., D. (30 de Julio de 2020). Tecnología. LinkedIn se convirtió en la red más utilizada por los bufetes en medio de la pandemia. En: <https://www.asuntoslegales.com.co/consumi->

dor/linkedin-se-convirtio-en-la-red-mas-utilizada-por-los-bufetes-en-medio-de-la-pandemia-3038098