



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Colombia (CC BY-NC-ND 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Colombia (CC BY-NC-ND 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin Obras Derivadas — No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

LAS PLATAFORMAS MÓVILES UNA MIRADA AL CONTRATO LABORAL EN COLOMBIA

EDGAR FERNEY PORRAS SOTO ¹

RESUMEN

El boom de las plataformas tecnológicas y las TICS en Colombia han generado nuevos retos legislativos, como las disposiciones sobre el contrato laboral entorno al teletrabajo, lo que presenta a diversos actores en tensión el Estado, las aplicaciones móviles (app), y el empleado o socio, en una disputa sobre si la relación contractual es laboral o de intermediación tecnológica.

Es así como en el transcurso de las últimas décadas se han consolidado nuevas realidades sociales, económicas, políticas y laborales, tendientes a la informalización, la tercerización desarrollados desde el contrato de prestación de servicios, lo cual ha dinamizado las relaciones mercantiles de las empresas y los empleadores, modificando la realidad laboral del empleado con eufemismos contractuales.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, contrato laboral, prestación de servicios, empleado, empleador.

ABSTRACT

The boom of technological platforms and TIC`s in Colombia have generated new legislative challenges, such as the provisions on the labor contract around telework, which presents various actors in the State, mobile applications (app), and the employee.

This is how in the course of the last decades new labor realities have been consolidated, tending towards informalization, outsourcing developed from the contract of service

¹Estudiante de la Universidad Católica de Colombia con 10 semestres aprobados 2018. Artículo comparativo realizado como Trabajo de Grado para optar al título de Abogada, bajo la Dirección del Dr. Santiago Arboleda profesor de la Facultad de Derecho Universidad Católica de Colombia Sede Bogotá 2018.

provision, which has stimulated the mercantile relations of companies and employers, modifying the reality employee's work with contractual euphemisms.

KEYWORDS: Teleworking, employment contract, provision of services, employee, employer.

SUMARIO

Introducción; 1. Contrato de Trabajo en Colombia; 1.1 Contrato de Trabajo; 1.2 Modalidades de Contrato; 2. El Teletrabajo en Colombia; 2.1 El teletrabajo en Colombia; 2.2 Clases de teletrabajo; 3. El contrato laboral y el teletrabajo; 4. El teletrabajo como una apuesta laboral; 4.1 Las aplicaciones móviles n relación con la prestación de servicio y el contrato laboral; 4.2 El contrato laboral en las aplicaciones móviles; Conclusiones; Referencias Bibliográficas

INTRODUCCIÓN

El boom de las plataformas tecnológicas y las TICS en Colombia han generado nuevos retos legislativos, como las disposiciones sobre el contrato laboral entorno al teletrabajo, lo que presenta a diversos actores en tensión el Estado, las aplicaciones móviles (app), y el empleado, por el uso de esta relación la cual presenta ambigüedades en el orden jurídico establecido.

Es así como en el transcurso de las últimas décadas se han consolidado nuevas realidades laborales, tendientes a la informalización, la tercerización contratos que se desarrollan desde el contrato de prestación de servicios, lo cual ha dinamizado las relaciones mercantiles de las empresas y los empleadores, modificando la realidad laboral del empleado con eufemismos contractuales.

Lo anterior, es la apertura a la pregunta con la cual girara este artículo ¿Cómo se desarrolla el contrato laboral en Colombia y como se desarrolla en las relación contractuales de las aplicaciones móviles de transporte y mensajería?, problemática que nace de la necesidad de comprender la nueva realidad del mercado laboral colombiano, donde según los datos

otorgados por DANE 2018 en los últimos años la informalidad laboral producto del auge de las aplicaciones móviles se ha incentivado en las principales ciudades del país.

Pero, que implementación tienen estas relaciones contractuales en el escenario emergente de las aplicaciones móviles de transporte y mensajería, donde se hace evidente una nueva dinámica contractual entre empleado y empleador, los cuales se disputan las condiciones del vínculo laboral (socios de la empresa o empleados), pues por una parte el Doctor Pablo Peralta abogado de UBER en Latinoamérica “ [las plataformas tecnológicas] presta intermediación entre quienes tienen una necesidad de [...] una persona que puede prestar el servicio, los socios [...] son personas independientes que encuentran en [las plataformas] una opción de autoempleo y acceso a ingresos flexibles, sin horario, ni jefe directo (Sarmiento, 2018)” ,junto con lo expresado por conductores de las plataforma en entrevistas no estructuradas, los cuales ponen de manifiesto la subordinación a la plataforma en cuanto a los recorridos y las sanciones que da la aplicación por la no aceptación incondicional de los mismos, junto con los incentivos por el trabajo en un horario específico.

En el presente artículo se pretende dar respuesta a esta problemática para esto en el primer apartado se desarrolla un recorrido histórico normativo del contrato laboral en Colombia, comprendiendo como un contrato junto de derechos y obligaciones que se produce a la luz de la legislación colombiana, teniendo en cuenta que el trabajo es desarrollado como un derecho fundamental por parte de la constitución política.

En el segundo apartado desarrolla la categoría teletrabajo en Colombia desde una concepción de sus modalidades y sus repercusiones legales (derechos y obligaciones), teniendo en cuenta las características fundamentales que debe tener un contrato para configurar teletrabajo, el tercer apartado desarrolla la unión entre el contrato laboral y el teletrabajo analizando como se desarrolla la relación laboral de entre los actores (empleador y empleado), El último apartado, desarrolla el teletrabajo desde las aplicaciones móviles entendiendo como desde su llegada a Colombia ha modificado la realidad del contrato laboral, a través del contrato de prestación de servicios y el contrato realidad.

I CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA

“Hay verdades de por sí evidentes”

(Kelsen, 2009)

Para poder comprender el desarrollo de las relaciones mercantiles que se desarrollan en torno a la operatividad y funcionamiento de las aplicaciones móviles de transporte y mensajería, se desarrolla la categoría de contrato de trabajo, teniendo en cuenta que las relaciones entre las personas (naturales y/o jurídicas) producen derechos y obligaciones, las actividades de los seres humanos se encuentran enmarcados en la normatividad, que regula las diferentes conductas y aspectos de la vida desde el nacimiento hasta la muerte.

“[la] vida se desenvuelve dentro de un mundo de normas. [imaginarios de libertad] pero en realidad estamos encerrados en una tupidísima red de reglas de conducta, que desde el nacimiento y hasta la muerte dirigen nuestras acciones en esta o aquella dirección (Bobbio, 1992, pág. 13)”

Dentro de la organización social se han concebido diversos contratos sociales como lo diría Rousseau, los cuales pretenden organizar la sociedad en su ámbito moral y normativo, teniendo en cuenta la dinamicidad del comportamiento humano, para así evitar confrontaciones que generen inseguridad en los grupos sociales.

La relación laboral no ha sido ajena a esta necesidad de reglamentación, pues en Colombia desde el preámbulo de la constitución política se enmarca al trabajo como un principio del pueblo colombiano, desarrollándola en varios de sus artículos², reconociendo el trabajo como un derecho esencial y con protección constitucional, el doctor Figueroa expresa que:

A Partir de la Carta Política de 1991 nuestro país entra en la era del constitucionalismo del derecho del trabajo, o sea, se supera el marco meramente legal que se caracteriza por

² **Constitución Política Art 1:** Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. **Art 25:** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. **Art 53:** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.

su estrechez frente al trabajo. Este quedó instituido como uno de los pilares básicos del Estado Social Colombiano (Figueroa, 2011, pág. 99).

Es así como el trabajo constitucionalmente se convierte en derecho que debe privilegiarse para garantizar el orden social establecido, *“por esta razón se convierte en un elemento de salvaguarda constitucional para la cual el legislador ha construido diversas herramientas normativas como las reglamentados dentro del contrato laboral”* (Lasalle, 1999, pág. 17), es en este sentido que jurídicamente se pretende dar una regulación a las relaciones obrero patronales, en las cuales se pueda determinar los derechos y obligaciones de los actores (empleado y empleador) institución jurídica de la cual se hablara continuación.

1.1 Contrato De Trabajo

El contrato de trabajo se encuentra regulado en código sustantivo del trabajo (CST), el cual busca organizar y equilibrar las relaciones obrero-patronales en la dinámica del ejercicio laboral, de acuerdo con este mismo código en el artículo 22 se define como: aquel instrumento que genera obligaciones entre una persona natural y otra³ que debe prestar un servicio, bajo la dependencia y subordinación de la segunda, la cual es retribuida por medio de una remuneración, generando dos sujetos dentro la relación laboral empleado quien vende su fuerza de trabajo y empleador quien la compra, es así como el trabajo es:

“el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. toda actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, el tiempo, o el rendimiento; Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud” (Cabanellas De Torres, 2003)”.

Es en este sentido, donde cobra relevancia la discusión de las relaciones contractual que se desarrollan en torno a la actividad desarrollada por las aplicaciones móviles de transporte y mensajería, puesto que existe una ambigüedad en la aplicación de la legislación actual y la forma en que se ejecuta la relación contractual entre las aplicaciones móviles y quienes realizan las actividades materiales, pues se pone en disputa la intermediación de las APP o la existencia de un contrato laboral.

³ La persona natural es el mismo sujeto que se puede representar en nombre propio, la persona jurídica es la entidad ficticia que se crea para realizar una actividad comercial y depende para su representación de otros.

1.1.1 Elementos del contrato

El CST ha regulado que para la existencia y perfeccionamiento del contrato de trabajo es necesaria una serie de requisitos, como lo son:

- Que el empleado realice por sí mismo la actividad contratada.
- Subordinación hacia el empleador, (la que se evidencia por el cumplimiento de las ordenes, de tiempo, modo y espacio, junto con la imposición de un manual de funciones).
- Salario como remuneración de la prestación del servicio.

Como lo retoma la Corte suprema de justicia

“No basta que una persona reciba de otra un servicio para que por ese solo hecho se convierta en patrono, Requierase, además, la concurrencia de estos dos requisitos: Que el servicio sea prestado bajo la continuada dependencia o subordinación de quien lo recibe y que el beneficiario de este lo remunere. Si fuere suficiente la recepción del servicio, el prestado gratuitamente como el rendido por trabajadores independientes, le daría a su receptor el carácter de patrono, con las obligaciones que a esta calidad jurídica impone la ley de trabajo” (CSJ, 1961).

No obstante, durante los últimos años se ha discutido si el contrato que se suscribe entre las APP (aplicaciones móviles) y las personas naturales para la prestación del servicio poseen estas características, para poder ser tipificados como un contrato laboral o un contrato mercantil.

Dichas condiciones laborales generan obligaciones esbozadas dentro del contrato laboral:

Empleador Art 57 CST	Empleado Art 58 CST
1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.	1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus

<p>2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.</p> <p>3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.</p> <p>4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.</p> <p>5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.</p> <p>6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.</p> <p>7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita,</p>	<p>representantes, según el orden jerárquico establecido.</p> <p>2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.</p> <p>3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.</p> <p>4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.</p> <p>5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.</p> <p>6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.</p> <p>7a. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del</p>
---	--

<p>hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular.</p> <p>8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren;</p> <p>9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.</p> <p>10. <u>Adicionado por la Ley 1280 de 2009, así:</u> Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.</p> <p>11. <u>Adicionado por el art. 3, Ley 1468 de</u></p>	<p>patrono o por las autoridades del ramo; y</p> <p>8a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales</p>
--	--

<p><u>2011</u></p> <p>Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.</p>	
--	--

Tabla 1 Código Sustantivo del trabajo obligaciones dentro del contrato

Es de este modo que el contrato que ejecutan las APP con las personas que prestan el servicio, podría ser considerado como un contrato laboral al evidenciar, las características de este como son:

- Se realizan filtros de seguridad para comprobar la identidad del prestador del servicio, siendo el único que puede ejecutar la actividad contratada, so pena de sanciones temporales o desvinculación de la plataforma.
- Se posee una subordinación relacionada con el trabajo, pues es la APP quien determina las condiciones de la prestación del servicio, y genera un control para la aceptación del servicio que dependen exclusivamente de la dinámica propia de la plataforma, y su cumplimiento es sancionado como se expresó previamente, al contrario de relaciones laborales similares como el transporte de los taxis urbanos, quienes desarrollan su actividad con autonomía en este sentido.
- La remuneración se realiza por los servicios prestados menos un porcentaje que es descontado por las APP, quienes en fechas específicas generan los pagos.

Los contratos que se realizan bajo esta modalidad, a pesar de cumplir los requisitos que la ley exige para ser reconocidos como laborales, poseen características accidentales que pueden modificar la forma en que se ejecutan en la práctica real.

1.2 Modalidades de contratos

Los contratos laborales en Colombia están condicionados, por tiempo y forma de contratación determinando las condiciones remuneratorias y las obligaciones provenientes del mismo, como se explicará a continuación.

1.2.1 Contratos por tiempo

Los contratos laborales poseen un condicionamiento de tiempo, que se traduce en la duración del vínculo jurídico entorno al contrato, realizando una limitación temporal al ejercicio de este:

Termino fijo Art. 46 CST	Termino indefinido Art. 47 CST	temporal, ocasional o accidental. Art 6 CST
<p>El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.</p> <p>1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.</p> <p>2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos</p>	<p>1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.</p> <p>2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado</p>	<p>Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.</p>

iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.	de cumplir.	
---	-------------	--

Tabla 2, Código Sustantivo del trabajo, Los contratos por tiempo.

Semejanzas contractuales

1.2.2 Por las características de la labor contratada.

Existen formas específicas de contratación laboral, las cuales modifican las relaciones y obligaciones contractuales, a causa de la necesidad de ejecución del trabajo o el destino de este:

Contrato de obra o labor art 45 CST	Contrato de aprendizaje ley 789 Art. 30	<i>Contratistas independientes Art.34 CST</i>
El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.	El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el	1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, <u>a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio</u> , será

	<p>oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.</p>	<p>solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.</p> <p>NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014.</p> <p>2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.</p>
--	---	--

Tabla 3 Código sustantivo del trabajo Contratos con características especiales.

II EL TELETRABAJO EN COLOMBIA

“El Teletrabajo ofrece a las empresas la posibilidad de aprovechar la capacidad y el talento de millones de personas a las cuales se les abre a la vez un mundo de oportunidades y de beneficios (TIC, 2014)”

Este capítulo se desarrollará en torno a la caracterización del teletrabajo, el cual se entenderá como las “relaciones laborales que se dan entre un empleado y su empleador, en un ámbito laboral distinto a las instalaciones empresariales” (PEGUERA, 2005, pág. 34), sistema que tiene sus orígenes en 1973 en los EE.UU en la IBM.

El cual consistía en que los altos ejecutivos realizaran labores a distancia con el fin de ejecutar medidas para reducir costos y aprovechamiento del tiempo libre; Sistemas como el alemán y el austriaco se basan en el desarrollo de empresas satélites que no tienen como eje principal las instalaciones de la empresa. Sin embargo, el desarrollo de estos espacios implica la concentración de los empleados en un lugar específico.

Dicho desarrollo de empleabilidad posee grandes problemas regulatorios, pues en palabras del Dr. Ugarte *“la existencia del teletrabajo es casi nula, a causa del poco interés regulatorio que suscita el tema, lo cual ha llevado a que lo existente se supedita a las negociaciones colectivas entre trabajadores y empleadores”* (Ugarte, 2013, pág. 45), llevando a que su implementación se desarrolle en un campo de tensión a causa de la falta de marco regulatorio.

Estados Unidos ha generado nuevas formas de relación laboral de la mano de los avances tecnológicos y llega a entender el concepto de teletrabajo como aquel que opera a partir de dos características esenciales indivisibles o inseparables entre sí, las cuales son: prestación de un servicio personal a distancia, y con el apoyo de medios tecnológicos y de comunicaciones, en los cuales *“hacen referencia a los empleados como personas que no permanecen en toda su jornada en el establecimiento o casa matriz de la empresa, sino que pasan parte de su jornada laboral en otro sitio”* (Jordi, 2012, pág. 76).

Para el caso de Colombia, según cifras del Ministerio del Trabajo existen actualmente aproximadamente cerca de 31.533 Teletrabajadores, concentrados principalmente en Bogotá con un número cercano a los 23.485, Cali con 3012 y Medellín con 2.850⁴.

Las Tics: puede ser el elemento con más peso en la definición de teletrabajo su importancia reside en que en determinado momento son el elemento insigne del teletrabajo se puede decir que el uso de las Tics para el desarrollo de una actividad es eje fundamental del concepto de teletrabajo. Por lo cual su uso en el desarrollo de este es imprescindible. Todos estos elementos se ven entrelazados en una relación para constituir en si el teletrabajo donde la confianza y la autodisciplina son herramientas necesarias para su construcción (Romero, 2014, pág. 34).

2.1 El teletrabajo en Colombia

El teletrabajo es considerado como una modalidad laboral a distancia, la cual es reconocido por Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la conferencia de ginebra del 2016 como “Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”.

Es de esta forma que en el mundo globalizado se empieza a hablar del desarrollo de nuevas relaciones laborales que parten de la modalidad de trabajo, donde el empleador sede la carga de la infraestructura y los espacios de trabajo, a las lógicas del uso de las tecnologías, desconcentrando la relación laboral de un espacio determinado donde se evidencia la prestación del servicio, a una evaluación por resultados, que condicionan la continuidad y forma de pago de esta relación “*En este marco y considerando que el teletrabajo fue configurado bajo la lógica de la productividad en busca de la reducción de costos*” (Gareca Mariana & Otros.; 2007, pag. 84).

El cuerpo normativo colombiano define el teletrabajo en la ley 1221 de 2008 Art. 2 como "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de

⁴ Tomado de <http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/institucional/administracion-de-personal/teletrabajo-en-mintrabajo> 31 de julio de 2018, 7:17am

la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Reafirmando la lógica de la desconcentración laboral en el espacio, donde las dinámicas laborales se subordinan a la prestación del servicio, y al cumplimiento de metas laborales basadas en el desarrollo de la actividad comercial contratada.

2.1.1 Características del teletrabajo

Se puede entender el teletrabajo desde el estudio de sus características que son las siguientes:

- Es una actividad de carácter laboral que se desconcentra del ambiente físico de la empresa, lo que lleva a que los procesos laborales se realizan en diferentes espacios.
- Como forma de enlace entre el empleado y el empleador se utilizan los TIC'S.
- Se generan nuevas dinámicas laborales de subordinación y control del trabajo.
- Se pierde la subordinación horaria

2.2 Clases de teletrabajo

Para poder entender las clases de teletrabajo hay que tener en cuenta los siguientes criterios para el desarrollo de una clasificación:

- Tiempo: Cuanto dura la labor que se desarrolla por medio del teletrabajo.
- Lugar: Donde se realiza la actividad contratada.

2.2.1 Trabajadores por el tiempo que desarrollan la actividad.

El teletrabajo es una relación laboral dinámica que se desarrolla según las necesidades de la prestación del servicio, lo que genera que obligatoriamente no sea de tiempo completo, pues parte de él se puede desarrollar en las instalaciones de la entidad. Sin embargo, la gran mayoría de teletrabajadores ejecutan su actividad en espacios autónomos, en los cuales su

horario y cantidad de horas de trabajo parten de la necesidad en el cumplimiento de metas, la doctrina especializada ha generado una clasificación muy útil como la del Management Technology Associates⁵, desarrollándolo de la siguiente forma:

Trabajadores sustanciales: Son trabajadores que dividen su relación laboral en su domicilio y en el de la empresa. La mayoría de estos teletrabajadores disponen de elementos de trabajos propios, donde la relación es similar a la de proveedor cliente, donde su forma de trabajo los convierte en trabajadores de tiempo completo.

No obstante, su labor se realiza en un 55% en su domicilio pues en este lugar es donde se encuentran los instrumentos necesarios para la realización de este, por lo tanto la oficina empresarial solo es espacio accesorio en el desarrollo de su actividad laboral.

Trabajadores primarios: solo los trabajadores cuya única fuente de ingresos es el teletrabajo y para el desarrollo de su actividad utilizan tiempo completo, ejecutando la totalidad de sus funciones en su domicilio el cual cuenta con los instrumentos necesarios para la elaboración de su actividad.

2.2.2 Teletrabajo en el domicilio.

Esta modalidad de teletrabajo el empleado realiza todas sus actividades laborales en su domicilio basado en una relación de dependencia, que se encuentran estrechamente vinculadas al trabajo del hogar realizado por las mujeres en un horario 24/7. Lo anterior ha sido reglamentado por el convenio número 177 de la OIT, en el cual se define el trabajo en el domicilio como el trabajo que realiza una persona en un espacio diferente a las instalaciones dotas por el empleador, a cambio de una remuneración, sin cumplir un horario fijo y con el fin de cumplir la labor asignada.

Trabajo móvil: Este teletrabajador puede desarrollar su actividad en cualquier lugar, lo importante es que cuente con conexión a la Tics, para eso se hace uso de servicios web de

⁵ Tomado de <http://www.thefutureismta.com/index.htm> 6 de agosto de 2018. 8:00 am

transito de datos, permitiendo el cumplimiento de las metas y la entrega de las labores asignadas en los tiempos solicitados.

Probablemente sea el sector [...] donde se utilizan teletrabajadores para el marketing telefónico de productos de servicios como, por ejemplo, las entidades bancarias, telefonía, energía e industria editorial, el sector que más claramente ha apostado por un tipo de teletrabajo con grandes dosis de control taylorista⁶ claramente definido (Belzunegui Erazo, Ángel 2008, pág. 138)

Oficinas satélites: Son facciones de la empresa que funcionan de manera autosuficiente e independiente a la casa matriz; su formación se asemeja al sistema tradicional de sucursales, diferenciado se dé la forma como se desarrolla corporativamente, pues el satélite genera una labor para la empresa, pero su funcionamiento es independiente a esta.

Oficinas virtuales: Es una forma de teletrabajo donde se deja de lado el espacio físico empresarial centralizado y se desarrolla una relación laboral a distancia descentralizada, la cual se fundamenta en el desarrollo de las y explotación de las Tics

2.2.3 Establecidos por la ley colombiana en la ley 1221 de 2008

- *Autónomos* son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones
- *Móviles* son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- *Suplementarios*, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

2.3 El teletrabajo en el sistema normativo

El Teletrabajo en Colombia es una institución normativa relativamente nueva, la cual a través del tiempo ha tenido que ser normativizada, por la necesidad y no por un intento

⁶ Sistema económico de producción en serie, que busca mayor productividad a menor costo

programado de regulación, evidencia de esto es el surgimiento de plataformas tecnológicas que modifican las relaciones sobre patronales en el ámbito de la relación laboral.

Como lo son UBER, RAPPI entre otras, las cuales serán explicadas posteriormente en este artículo. El teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 junto con otros elementos de ley que fortalecen la normativa relacionada con el tema.

NORMA	EXPLICACION
<u>Ley 1221 de 2008</u>	Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. ⁷ .
<u>Decreto 884 de 2012</u>	Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.
<u>Resolución 2886 de 2012</u>	Define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

Tabla 4 Normativa del teletrabajo en Colombia.

III EL CONTRATO LABORAL Y EL TELETRABAJO

⁷ Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Como se explicó en los capítulos anteriores el teletrabajo en una modalidad espacial de los contratos de trabajo, considerado como un contrato accidental dentro del régimen laboral pues no se encuentra taxativamente regulado por la ley. Sin embargo, la ley 1221 de 2008 y el decreto 0884 de 2012, establece un marco normativo para el desarrollo de esta actividad en el ámbito laboral, como un vínculo en el que se desarrollan actividades laborales entre empleado y empleador, por medio del uso de las TIC'S, descentralizando la labor el espacio físico de la empresa. “De esta manera, el teletrabajo puede ser un valor agregado para la empresa puesto que ayuda reducir costos; y para el empleado porque le ayuda a optimizar el tiempo (JARAMILLO, 2014, pág. 56)”, caracterizándose porque el empleado podrá realizar su actividad siempre y cuando cumpla con las metas y la labor contratada, esto con el apoyo tecnológico necesario.

El contrato de prestación de servicios profesionales fue creado como una herramienta de gestión para vincular de manera temporal a personas naturales y así dar cumplimiento de determinados cometidos o para convenir con personas jurídicas unas obligaciones específicas para ejecutar, encaminadas a integrar necesidades de interés general (Bibiana Anaya & otros, 2014).

3.1 Vinculación laboral

La vinculación laboral de un teletrabajador debe cumplir con los requisitos de ley entregados por el Código Sustantivo del Trabajo Art 39, junto con las dispersiones normativas vigentes enunciadas por el art 6 de la ley 1221 de 2008, las cuales establece como requerimientos básicos para el contrato las siguientes características regulados por el decreto 886 de 2012:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
- Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
Parágrafo. En caso de contratar o vincular por primera

Es así como el teletrabajador no se constituye en una forma de tercerización del trabajo, puesto que no busca desconocer los vínculos laborales del empleador y el empleado, sino por el contrario genera los mismo que un empleado normal, siendo la única característica especial la desconcentración del trabajo de las instalaciones de la empresa, constituyéndolos en trabajadores dependientes.

Ejemplo de esto es que los aportes al SSSI Sistema de Seguridad Sociales Integral los debe realizar el empleador como lo expresa el decreto previamente nombrado, pues su carácter de empleado dependiente le faculta los mismos derechos sobre la relación laboral que un empleado normal, como taxativamente se expresa en los artículo 7 y 8 del decreto 884 de 2012, “y es allí donde se distorsiona el objeto de este contrato ya que se volvió muy común que las empresas por eludir el pago de Aportes parafiscales y la Seguridad social” (Echeverría, 1997, pág. 58).

2.2 El contrato de prestación de servicios en el teletrabajo

Se realiza en los trabajos autónomos donde el teletrabajador no tiene un vínculo revestido de subordinación, con el contratante del servicio el cual solo contrata la elaboración o la prestación de un servicio con condiciones específicas, pagando por el cumplimiento de esa meta y no por el ejercicio laboral.

Es de esta forma, que el empleado no entra hacer parte de la nómina empresarial, sino que desarrolla una actividad vinculada al uso de las TIC'S, bajo la modalidad de contratación prestación de servicios, en la cual un tercero presta el servicio contratado por una empresa, dicho contrato funciona bajo la lógica del contrato realidad, donde las características básicas de este tipo de contratación según el CST art 33 son:

- Autonomía laboral en la ejecución de labor contratada.
- Ausencia de subordinación obrero patronal.
- Remuneración
- Autonomía en la organización del tiempo desde el cumplimiento de metas.

Estas son esenciales en la configuración de un contrato de teletrabajo por prestación de servicios, es necesario recordar que este tipo de labores solo es válido en la prestación de un servicio y con el cumplimiento debido de las caracterizadas esbozadas anteriormente, toda vez que al no ser de esta forma se configura una ficción contractual de contrato realidad en la cual el teletrabajador cobra carácter de empleado dependiente.

IV EL TELETRABAJO COMO UNA APUESTA LABORAL

Colombia no ha sido ajena al avance de la globalización en el entorno social, político y económico, lo que ha llevado a la confluencia de nuevas alternativas tecnológicas en el mercado que están modificando las relaciones sociales y las laborales.

Es de este modo que negocios tradicionales se han extinguido con la llegada de las TIC'S, las cuales han modificado la relaciones laborales ejemplo es el cambio del seguimiento de buses antes realizado por los calibradores de rutas quienes fueron reemplazados por el GPS entre muchos otros, este nuevo boom de aplicaciones que entran a remplazar el sistema análogo de trabajo, impacta sobre los imaginarios de calidad, servicio y sobre las relaciones laborales, de tal manera que se requiere pensar cual es la frontera entre el trabajo autónomo y el trabajador dependiente, la cual no es clara ante la ley.

Lo anterior, se presenta con dos ejemplos de vinculación al teletrabajo con las aplicaciones móviles, empresas tecnológicas, que prestan servicio al cliente de transporte y mensajería, “cuya modalidad de contratación se hace con base al sistema de asociación, no de contrato laboral generando dudas sobre esta difusa frontera” (Thibault, 2000, pág. 34), las aplicaciones móviles aducen que son plataformas tecnológicas que permiten intermediar el contacto entre el socio con el usuario final, por un porcentaje de las ganancias.

Dicho debate no se ha dado en Colombia, pues se ha centrado en la legalidad o ilegalidad de la plataforma en cuanto su funcionamiento y operabilidad. No obstante, en otras partes del mundo esta discusión empieza a tomar los estados judiciales, donde se discute la pregunta ¿son empelados o contratistas independientes?, las demandas interpuestas en EEUU (Massachussets y California) han contemplado que son trabajadores independientes,

toda vez que “por medio de demandas colectivas han logrado desarrollar conciliaciones judiciales que lograron llegar a acuerdos sobre las condiciones de uso de las APP como el caso de UBER” (SCHEIBER, 2016).

Sin embargo, quienes realizan esta actividad en Colombia son ajenos a esta acuerdo, pues siguen sujetos a las políticas de control y supervisión de las APP quienes escogen los parámetros para la aceptación de los viajes, so pena de sanciones de tiempo y desvinculación como lo cuenta el Señor Edylberto Ramírez⁸ “la aplicación no nos dice el lugar de destino del viaje, obligándonos a ir donde nos lleve el waze⁹, tampoco nos dice el valor del viaje sino hasta que terminamos y si cancelamos mucho nos sanciona por un tiempo que va desde 15 minutos hasta un día”, esta realidad pone en manifiesto que a pesar de ser la misma empresa presenta diferentes realidades en los países donde se ejecuta esta labor, .

4.1 Las aplicaciones móviles contrato laboral o de intermediación.

Si bien desde el principio de la vinculación contractual entre la persona natural y la aplicación móvil, se explica que el ingreso a la plataforma es un medio de intermediación para ejecutar la labor mas no es la herramienta sine qua non para ejecutarla labor, donde se realiza una actividad como contratista independiente, que permite el autoempleo, la libertad en el desarrollo de la labor.

La realidad es otra, los conductores de aplicaciones como UBER y los mensajeros de RAPPI, ponen de manifiesto como la relación contractual posee una parte dominante, quien determina las condiciones de pago y prestación del servicio, en las cuales se ejecutan maniobras hasta de control de tiempo por medio del uso de incentivos económicos, como lo expresa el rappidero Señor Cristian Lopez “Cuando trabajo de 7-9 am es malo pagan poco y no se realizan muchas encomiendas, pero después de las 5 pm la empresa nos da más plata pues toca hacer muchos más mandados” lo mismo que expresa el Señor Edylberto Ramírez, en la mañana las tarifas dinámicas nos ponen felices pues los viajes cuestan hasta 3 veces más, al medio día los servicios son más baratos”.

⁸ Socio Conductor de la aplicación de UBER desde enero de 2017.

⁹ Aplicación GPS

4.2 Contrato realidad.

Este tipo de contrato laboral es que no se encuentra tácitamente expresado en la voluntad de las partes, pero la ley lo considera existente por la naturaleza de la labor desarrollada, sin necesidad que cumpla ningún tipo de formalidad.

No obstante, en algunos casos las relaciones obrero-patronales modifican el componente del contrato laboral ya se obviando o usando otro tipo de figuras contractuales como el contrato de prestación de servicios, y otras instituciones contractuales, como el del socio.

Independientemente cual sea la denominación contractual que se utilice, si la realidad de la ejecución del contrato es el trabajo, tendrá prelación la realidad de la relación que las formalidades y acuerdos entre las partes, sin importar la denominación que las partes le hayan dado a su relación contractual, pues si la realidad es demostrada como trabajo la ley lo denominara contrato de trabajo.

El contrato realidad es creado por la ley en art 24 del CST el cual habla “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por el contrato de trabajo”, lo que demuestra que cualquier tipo de actividad que se constituya como trabajo se encuentra subordinada a un contrato laboral.

Es en este sentido que se da a continuación se realizara un estudio de la relación contractual que define del vínculo entre persona natural y una aplicación móvil.

4.3 El contrato laboral en las aplicaciones móviles.

Si bien es cierto que, dentro de la relación contractual de las aplicaciones móviles, no es evidente la relación de subordinación, bajo la ficción de la libertad de tiempo y la propiedad del vehículo por parte del socio, hoy en día se encuentra en boga la idea que dicha relación es laboral esto debido a que dentro de la labor que ejerce la plataforma, se ha desarrollado un sistema de dependencia que tiende a constituirse en subordinación.

Evidencia de lo anterior, es el hecho que el trabajador debe esperar la orden de trabajo para ejecutar su labor, la cual a pesar de que se encuentra desligada del entorno físico de la empresa, depende exclusivamente de la aplicación móvil para su desarrollo, vinculando

directamente el trabajo al uso de las Tics, la parte del tiempo es contratada por medio de la ficción de horas pico donde el trabajo tiene mayor valor que en otras, siendo el usuario final quien da calificación al trabajo y permite o no la continuidad del mismo.

Es claro que en esta medida el contrato que se debería aplicar para esta relación comercial es el contrato laboral de teletrabajo, “Existe una relación contractual entre el empleador y el teletrabajador, el trabajo se desempeña en un lugar distinto a la oficina central o primaria del empleador y las tecnologías de información y comunicación (TIC) son el medio indispensable para su ejecución (Mariana, 2007, pág. 43)” el cual no es una herramienta para que el empleador se desvincule de sus obligaciones, puesto que esta relación contractual depende se encuentra basada en la subordinación el cumplimiento de metas y la remuneración por el desarrollo del trabajo.

CONCLUSIONES

Es evidente que en Colombia se carece de un cuerpo normativo que regule las relaciones entre las aplicaciones móviles y quienes ejecutan la actividad en la economía real, puesto que las obligaciones y derechos que emerge del contrato ya sea de intermediación o laboral se ven afectado por las ficciones contractuales con las que se realizan la vinculación.

“A partir de la creación y desarrollo del internet, se puede evidenciar que el alcance de esta herramienta facilita la conexión y comunicación entre las personas de manera práctica e instantánea, por lo tanto rápidamente su uso fue extendido a nivel mundial y no se limitó solo al sistema de defensa norteamericano, dándose a la par el origen e implementación de las TICS (tecnologías de la información y de las comunicaciones), las cuales alcanzaron rápidamente una popularidad amplia y de gran valor principalmente en el sector público, económico y social (AIBAR, 2009)”

Lo anterior, se evidencia en las relaciones contractuales que se generan con la prestación del servicio de las APP transportes y mensajerías, las cuales desarrollan bajo la suscripción

de un contrato de intermediación, en el cual la aplicación móvil se asume como un gestor de la relación mercantil, que conecta al prestador del servicio con el usuario final. No obstante, las características de la realidad fáctica de la relación contractual esta más enfocada hacia el teletrabajo, pero esta nueva forma de observar esta contratación está diseñada desde *“La virtualidad operando desde un descentramiento o desentrañamiento que converge en un corriente social, en una transformación social, detonada por una revolución tecnológica”* (Carreño, 2016, pág. 69) la cual en el contexto colombiano no a trascendido al marco normativo, generando que las contrataciones de este tipo se hallan masificado como una forma de evadir los parafiscales del empleador, y mejorar las ganancias de las empresas.

No obstante, existen regulaciones incipientes de esta relación como lo son la ley, 1221 de 2008, la cual establece las características de la contratación por medio de las plataformas digitales, condiciones que se utilizan en la construcción de las relaciones contractuales, el cual se establece el trabajo el cual *“ no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles (Congreso de la Republica de Colombia, 2008)”*, lo que permitiría creer que la relación que existe entre las aplicaciones móviles y quienes ejecutan las actividades que estas proporcionan son un contrato laboral desde la modalidad del teletrabajo al poseer características como:

- la subordinación: otorgada por la dependencia a las condiciones de aceptación de los servicios, y las sanciones que se producen por la no aceptación de los mismos, a diferencia de los acuerdos generados en EEUU, los cuales incluían que la APP estaba obligada a suministrar toda la información (costo, lugar de destino) del viaje al socio conductor en el caso de UBER, quien autónomamente puede decidir la aceptación o rechazo del mismo, esto no sucede en Colombia pues la ampliación no la otorga sino hasta el final del servicio, lo que no se diferencia de aplicaciones de mensajería que funcionan bajo modalidad de cuotas.

En cuanto el horario se utilizan maniobras de incentivos económicas por el trabajo en determinada franja horaria.

- Salario: La remuneración por la ejecución y desarrollo del servicio se hace evidente con la captación de los dineros que provienen de los pagos con tarjeta de crédito y el cobro de los porcentajes con los de efectivo.

Estos hechos permiten concluir que las relaciones entre las aplicaciones móviles y quienes realizan las actividades, se pueden enmarcar en un contrato laboral de teletrabajo al cumplir las condiciones previamente expuestas como subordinación que tiene los socios trabajadores con la empresa, pues la herramienta tecnológica es la que establece donde se ejecuta el trabajo, al convertirse en el intermediario de contratación y recaudo del usuario, por otra parte es la APP quien fija el recorrido y la ecuación de cobro tiempo por trayecto, estableciendo las condiciones para la ejecución del trabajo por parte del socio trabajador, quien subordina el desarrollo de su labor a las condiciones que genera la aplicación, como lo muestran en la página de las aplicaciones¹⁰.

A lo anterior, se suma una forma de vinculación similar a la del cooperativismo pero desde la modalidad del teletrabajo, que elimina el contrato laboral por el de intermediación, descargando las responsabilidades del empleador sobre el empleado, quien debe asumir los costos del pago de la seguridad social el Dr. Vittorio plantea que “los riesgos de salud y seguridad de los teletrabajadores desde el hogar, incluyen todos aquellos que se encuentran en los entornos de oficina convencionales, agravados por el hecho de que las viviendas no fueron construidas para albergar actividades laborales extra-domésticas (VITTORIO, 2004)”. Sin embargo, esta práctica se constituye en una forma de fomento empresarial que genera empleo desde la informalidad del empleado.

Lo anterior, se asume dentro de los procesos legales como una práctica de contrato realidad, al configurarse las características de un contrato laboral como los son el cumplimiento de un horario para cumplir metas, el pago de un salario por la prestación de un servicio y la subordinación, “...esta prestación fue concebida y creada por el legislador para proteger al empleado o trabajador de las contingencias del desempleo (Hoyos, 2007, pág. 3)” y la desigualdad laboral situación que se hacen evidentes desde el manejo de las APP`s, las cuales controlan en su totalidad la relación laboral y la forma de prestar el servicio.

¹⁰ <https://www.uber.com>, <https://blog.rappi.com/como-trabajar-en-rappi/>, entre otros.

Adicional señala que el teletrabajo no es para todas las organizaciones ni para todos los trabajadores, se deben evaluar diferentes variables como la cultura organizacional, adaptación al cambio, entorno familiar, entre otras ya que lo que se desea obtener son indicadores de éxito para la organización y no incurrir en un fracaso (Contreras, 2015, pág. 14).

El teletrabajo es una herramienta de contratación que permite dinamizar el mercado laboral. No obstante, su empleo de forma inadecuada ha generado que la contratación por parte de las aplicaciones deba incluir un marco normativo más amplio, el cual marque esa frontera entre la realidad laboral de los trabajadores de las aplicaciones móviles y los contratos que estos suscriben para la ejecución de la actividad laboral, lo que no debe suponer colocar desventaja a los actores que interfieren en el tanto empleados como empleadores, el primero en el desmejoramiento de sus condiciones laborales y el segundo en sus ganancias, puesto que estas dinámicas desde una buena estructura de responsabilidad social son herramientas que permiten el progreso del país.

BIBLIOGRAFÍA

- AIBAR, E. (2009). *Las culturas de internet: la configuración socio técnica de la red de redes*. Editorial Red. Buenos aires: Sociedad y tecnología.
- Belzunegui Erazo, Ángel (2008). Teletrabajo en España. Acuerdo marco y administración pública. En: Revista Internacional de Organizaciones (RIO) No 1. diciembre 2008.
- Bobbio. (1992). *Teoría general del derecho*. Bogota: Temis.
- CABANELLAS DE TORRES, G. (2003). *Diccionario jurídico elemental*. Buenos aires: Temis.
- Carreño, D. (2016). *Pensar el derecho como derecho virtual*. Bogota: Universidad Católica de Colombia .
- Contreras, O. E. (2015). *Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia*. Bogota: Suma de Negocios.
- Echeverría. (1997). *Subcontratación de la producción y subcontratación*. Bogota: Temas Laborales.

- Figuroa, G. G. (2011). *Manual del Derecho del Trabajo*. Bogota: Temis.
- Hoyos. (2007). *Temas relevantes contencioso laboral*. Bogota: Leyer.
- JARAMILLO, H. (2014). *EL TELETRABAJO: LOS BENEFICIOS DE UNA FORMA DE*.
Bogota: Universidad Militar.
- Jordi, B. (2012). *El teletrabajo Entre el mito y la realidad* . Barcelona: Editorial UOC.
- Kelsen. (2009). *Teoria Pura del Derecho*. Buenos Aires: Eudeba 4°.
- Lasalle Ferdinand. (1999). *¿QUÉ ES UNA CONSTITUCIÓN?*, Bogota : elaleph.com.
- Gareca Mariana & Otros. (2007). *Salud Ocupacional y Teletrabajo*. Buenos Aires: Revista
Ciencia y trabajo.
- Bibiana Anaya & otros. (2014). *EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN
LA LEGISLACIÓN*. Bogota: Universidad Sergio Arboleda.
- PEGUERA, M. (2005). *Derecho y nuevas tecnologías*. Madrid: Editorial Universitaria
Amazon.
- Romero, B. C. (2014). *EL TELETRABAJO, UNA PRECISION CONCEPTUAL*. Bogota:
Universidad Nacional.
- TIC, M. (2014). *Libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia*. Bogota: Ministerio de
las tecnologías de la comunicación y la información.
- Thibault Aranda, (2000). *El teletrabajo: análisis jurídico laboral*. España: Consejo
Económico y social
- Ugarte, J. L. (2013). *El nuevo derecho al trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Amazon.
- VITTORIO, D. M. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Ginebra:
www.idrc.ca .

SENTENCIAS Y LEYES

Republica de Colombia. (1961). *Corte Suprema de Justicia*. Bogota: Casación Laboral.

Republica de Colombia_Republica, C. d. (2008). (*Ley 1221 de 2008*) *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan.* Bogota.

CIBERGRAFIA

Sarmiento, D. J. (20 de marzo de 2018). *Asuntos legales* . Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/las-diferencias-para-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales-uber-y-rappi-2612224>

SCHEIBER, M. I. (22 de 04 de 2016). *NEW YORK TIME*. Obtenido de ¿Los conductores de Uber deben ser empleados o trabajadores independientes?: <https://www.nytimes.com/es/2016/04/22/los-conductores-de-uber-deben-ser-empleados-o-trabajadores-independientes/>