



## Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:  
**Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)**

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

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

### Usted es libre de:



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

hacer obras derivadas

### 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.

# REGULACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO QUE SURGEN POR MEDIO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

**Autor.** Angie Rafaela Melo Campos<sup>1</sup>

## RESUMEN

La era digital sin lugar a duda se ha convertido para el ser humano en una herramienta que le permite facilitar diferentes procedimientos, gracias a la sistematización de muchas de las actividades que se realizan cotidianamente, dichas actividades se perpetran de forma más rápida y segura, lo que ha llevado al surgimiento de diferentes formas de empleo que por medio de plataformas digitales innovan en varios campos laborales. Aquella innovación ha alcanzado el ámbito del Derecho al Trabajo, en donde la generación de empleo a través de esta herramienta tecnológica se ha convertido en un modo efectivo de conseguir trabajo y es así, por lo que, en Colombia, se buscó regular estas nuevas formas de empleo con la expedición de la Ley 1221 de 2008 que aborda el teletrabajo como opción laboral que se realiza con base en lo que invoca el Código Sustancial del trabajo.

**Palabras clave.** Plataforma digital, derechos de los trabajadores, tecnología, comunicación, empleo, teletrabajo.

## ABSTRACT

The digital age has undoubtedly become a tool for human beings to facilitate different procedures, thanks to the systematization of many of the activities that are carried out on a daily basis, these activities are perpetrated more quickly and safely. Which has led to the emergence of different

---

<sup>1</sup> Egresada del programa de Derecho, perteneciente a la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia, trabajo presentado bajo la tutoría del Dr. Santiago Arboleda, para optar por el título de abogada, identificada con el código estudiantil N°. 2111055, correo electrónico: armelo55@ucatolica.edu.co – cmangie97@gmail.com.

forms of employment that through digital platforms innovate in various fields of work. That innovation has reached the field of the Right to Work, where the generation of employment through this technological tool has become an effective way to get work and this is the case, so, in Colombia, it was sought to regulate these new forms of employment with the issuance of Law 1221 of 2008 that addresses teleworking as an employment option that is based on what the Substantial Labor Code invokes.

**Keywords.** Digital platform, workers' rights, technology, communication, employment, telecommuting.

## **Sumario**

Introducción. 1. Regulación laboral en Colombia. 1.1. Contrato de trabajo. 1.2. Características del contrato de trabajo. 1.3. Elementos del contrato laboral. 1.4. Clases de contratos de trabajo. 2. Plataformas digitales en Colombia. 3. Plataformas digitales y la regulación laboral. 4. Ley 1221 de 2008. Conclusiones.

## **INTRODUCCIÓN**

En Colombia al igual que en la mayoría de los países del mundo, los cambios que han traído consigo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación influyen en la forma en como se está organizando el ámbito laboral, pero conforme surgen estos cambios positivos, también se originan problemas en relación con las garantías laborales, pero, aun así, estas innovaciones han agilizado y mejorado muchos aspectos del ser humano (Mella, 2016).

Dentro de estos cambios se encuentra la forma en cómo se pueden prestar servicios o realizar determinados suministros a partir de lo que se ha denominado como “plataformas digitales”, pues bien, es a través de este tipo de tecnologías que muchas empresas y comerciantes en su papel de empleadores logran efectuar diferentes operaciones mercantiles en los que necesariamente se ven obligados a utilizar personal humano, personal que atiende en gran parte sus objetivos económicos.

Esta situación si bien trae consigo nuevas formas de empleo, también desde un punto de vista legal, trae ciertas características que merecen ser analizadas en cuanto a la necesidad de establecer la relación laboral que pueda llegar a surgir para quienes efectúan la actividad económica dentro de la plataforma digital. En Colombia en el año 2008 se creó la ley del teletrabajo 1221 de 2008, que tiene lineamientos normativos que están en concordancia con las condiciones laborales, pero pese a ello, no se está efectuando lo pretendido por el legislador, puesto que se está dejando desprotegido al trabajador, que no cuenta con ningún tipo de protección legal y se expone a que sus derechos sean vulnerados por no contar con garantías como es la seguridad social o la remuneración mínima estipulada en el país. Por ello, esta investigación pretende indagar sobre la forma como los empleadores haciendo uso de las plataformas digitales logran captar trabajadores, sin dar cumplimiento a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo ni a la ley de teletrabajo.

En razón de lo anterior, el problema a investigar centra su estudio en analizar cómo los empleadores que hacen uso de las plataformas digitales operan en el país empleando para ello personal humano sin que se vean obligadas a dar cumplimiento a lo estipulado por la normatividad nacional en materia laboral ni en lo dispuesto por la Ley 1221 de 2008, poniendo en riesgo los derechos de los trabajadores, quienes frente al desempleo y la dificultad de ocuparse en alguna empresa o ejercer una actividad comercial que les brinde los ingresos suficientes para su sustento, optan por acudir a los empleos que estas plataformas digitales ofrecen, empleos que en su mayoría no garantizan los parámetros mínimos de toda relación laboral, lo que significa un evidente vacío jurídico que lucra a los empleadores que hacen uso de las plataformas digitales afectando los derechos de los trabajadores. En consecuencia, surge el siguiente interrogante: ¿Cómo se puede regular de manera efectiva las relaciones laborales que surgen a través de las plataformas digitales?

Es así como para dar solución, se debe establecer cómo se regula la relación laboral de los trabajadores de las plataformas digitales en Colombia, y para ello, se describirá cómo se regula en Colombia la relación laboral, se indicará como operan las plataformas digitales y la ley 1221 de 2008 en Colombia, lo anterior se desarrollará con base en la doctrina, jurisprudencia y la ley.

Este escrito presenta una metodología Hermenéutica en donde se emplea la interpretación de la ley y la jurisprudencia, con el fin de poder comprender la norma objeto de estudio; en donde la intención es determinar los efectos que trae dicha norma y porque se da la inoperancia de esta.

## **1. Regulación laboral en Colombia**

En Colombia el tema laboral está debidamente regulado en el Código sustantivo del trabajo, decretos reglamentarios, Código procesal, Jurisprudencia, Doctrina y Convenios debidamente ratificados que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, pues bien, bajo estos preceptos reposan las directrices y parámetros bajo los cuales deben operar las relaciones laborales.

Respecto a lo anterior, es menester señalar en primer lugar a la Constitución Política de Colombia, en donde desde el Preámbulo, se cataloga al trabajo como fuente jurídica que garantiza el orden político, económico y social del Estado, paso seguido, el artículo 25 Superior, cataloga al trabajo como un derecho y una obligación que debe ser garantizada por el Estado y de no serlo, se puede tutelar porque es fundamental (Arango, 1993), así lo indica Guillermo Guerrero quien se refiere al respecto:

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

Es así, que el derecho al trabajo deja de ser un aspecto de índole particular para ser una de las prioridades mediante las cuales se logran los fines esenciales del Estado, es un derecho que debe ser regulado de acuerdo a las condiciones y cambios que se presenta en la sociedad, por lo que sus normas están en constante cambio (Campos, 1997); en lo que respecta al Código sustantivo del trabajo, en su artículo 1, se indica que la finalidad de esta reglamentación se centra en otorgar justicia a las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, relación que debe estar surtida de coordinación económica y equilibrio social (Presidencia de la República, Decreto

2663/1950), además, para que dicha normatividad sea efectiva dentro del ordenamiento jurídico nacional, el Congreso de la República como órgano encargado de llevar a cabo la función de expedir las normas laborales que deben seguirse para el desarrollo de cualquier actividad económica en la que se es necesario emplear personal humano, debe proferir las normas laborales bajo unos principios mínimos:

Principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Decreto 2663, 1950, art. 53).

Como se puede observar, la normatividad laboral está destinada a regular las relaciones entre el empleador y trabajador, con el objetivo principal de proporcionar equilibrio y beneficio social para las partes, lo que infiere en el ámbito de igualdad salarial (Zúñiga, 2017, pág. 2), en donde los derechos de los trabajadores sean respetados y en donde el trabajo, sea entendido como toda actividad material o intelectual, permanente o transitoria en la que medie un contrato de trabajo, por lo que no hay cabida a que cualquier actividad pueda generar un vínculo laboral (Decreto 2663, 1950, art. 5).

Es así, que la relación laboral o contrato de trabajo, (como quiera que se denomine, ante los ojos del derecho tiene las mismas implicaciones y efectos jurídicos en lo que corresponde a derechos y obligaciones de las partes), surge como un acto jurídico entre el empleador y el trabajador, siendo este último, el que ejecuta las actividades o servicios que requiere el patrono a cambio de una remuneración (Piñeros, 2016), lo que establece una relación de trabajo que es regulada en su celebración, ejecución y terminación por parte del Estado, con la finalidad de evitar que se afecten los derechos e intereses de los trabajadores y a su vez, que se dé cumplimiento a las

obligaciones recíprocas establecidas para que dicho vínculo se mantenga (Corte Suprema de Justicia. Sala Plena, Sentencia del 24 de enero, 1977).

### **1.1. Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo tal como lo expone el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo, es la relación laboral que surge entre una persona natural con otra persona de esta misma índole o persona jurídica, para que se efectúe una determinada función de la que recibirá a cambio una remuneración, de lo que se deduce que siempre que exista un acuerdo mutuo en el que se establezca la actividad a desarrollar, una remuneración por dicha actividad y la subordinación, se está frente a un contrato de trabajo sin importar que el mismo se realice de forma verbal o escrita, haciendo la salvedad de que no es necesario la firma de un contrato para establecer que existe una relación laboral, puesto que esta surge con los tres aspectos mencionados, a saber, actividad a realizar, remuneración y subordinación, es decir, el contrato de trabajo no requiere solemnidades especiales para que sea válido, el solo acuerdo de voluntades hace que el mismo tenga efectos jurídicos.

La regulación de la relación de trabajo materializada en un contrato, surgió por primera vez en Colombia a través de la ley 6ta de 1945, norma que trajo a colación tres parámetros con los que se tipifica el contrato de trabajo, a saber, pago de un salario, dependencia del trabajador con respecto al patrono y la actividad del trabajador, dicha Ley fue ratificada por el Decreto 2127 de 1945 (Decreto 2127, 1945), posteriormente, los Decretos 2663 y 3743 de 1950, fueron las bases para expedir el Código sustantivo del trabajo, en términos generales, la normatividad expedida con respecto a la relación laboral, tenía como principal objetivo regular la relación empleador – trabajador. (Guerrero, 2011)

### **1.2. Características del contrato de trabajo**

El contrato laboral ha sido abordado por varios doctrinantes, los cuales señalan algunas características relevantes, Guerrero manifiesta que “es un acto jurídico que surge de una realidad pactada entre dos partes, el empleador y el trabajador” (Guerrero, 2011, p.355), por su parte,

Barassi (1953), señala que “es un acto bilateral que emana obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador, además de ser oneroso”, y de acuerdo con López (2010) las siguientes características son propias del contrato de trabajo:

Principal ya que no depende de otro contrato, de tracto sucesivo y conmutativo, es intuitu personae, innominado para el derecho común y nominado en el derecho laboral. Es nominado por asignarle la ley una denominación especial. Es principal, porque tiene vida autónoma o independiente, sin necesidad de la existencia de otro contrato para que produzca sus efectos legales. (...) Es intuitu personae, se requiere como elemento esencial la actividad personal de trabajador, es decir, realizada por sí misma. (...) Es de tracto sucesivo, porque se va ejecutándose en la medida que las obligaciones se van cumpliendo en el tiempo. (...) Es conmutativo, por cuanto el interés y extensión de los beneficios totales de una y otra de las partes pueden determinarse de antemano. (...) Es consensual porque se perfecciona por el simple consentimiento de las partes; sin otras solemnidades que las previstas por la ley. (p.119-120)

### **1.3. Elementos del contrato laboral**

Como se expuso en párrafos anteriores, el concepto de contrato de trabajo que dispuso la ley 6ta de 1945, anoto dentro de sus disposiciones tres elementos característicos para este tipo de acto jurídico, los cuales fueron incorporados en el actual Código Sustantivo del trabajo, se trata entonces de: Actividad realizada personalmente, subordinación y remuneración; en cuanto al elemento de que la actividad debe ser realizada personalmente, se hace referencia a que la actividad o función contratada no puede ser delegada, representada, ni sustituible, es decir, el trabajador que se contrata para un determinado trabajo debe ser el mismo que lo ejecute de forma personal, de no ser así, no se podría invocar la existencia de un contrato de trabajo.

Por su parte, el elemento de la subordinación hace referencia a la potestad que la ley otorga al empleador para que imparta ordenes e instrucciones a sus empleados, dichas ordenes deben ser acatadas por el empleador en razón del servicio por el que fue contratado, de manera tal, que este

elemento permite diferenciar este tipo de contrato de cualquier otro con similares características como por ejemplo, el contrato de servicios profesionales, así lo expone López (2010) en el entendido de que el contrato laboral “Es la facultad que tiene el patrono o empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo; e imponerle reglamentos; y al trabajador de respetarla y cumplirlas” (p.139).

La subordinación es catalogada como el elemento quizás más relevante del contrato de trabajo, puesto que a partir de la subordinación se puede desvirtuar otro tipo de vínculo como es el de prestación de servicios, así lo ha entendido la Corte Constitucional, quien además ha señalado que este elemento opera bajo algunas reglas con la finalidad de brindar protección a los derechos fundamentales del trabajador, es decir, la subordinación es admisible dentro de los parámetros de la dignidad humana, lo que significa que el empleador puede dictar ordenes e instrucciones, pero las mismas están limitadas por la propia Constitución, que promulga el deber de respetar los derechos ajenos y no abusar de los que son propios, además, señala que los límites a la subordinación también buscan:

Obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Igualmente, dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte, el bloque de constitucionalidad. (Corte Constitucional, SC-386, 2000).

Es así, que dentro de los límites específicos a la potestad de subordinación se encuentra en primer lugar la Constitución, seguida de los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia, la ley, los contratos, acuerdos y convenios de trabajo.

El último elemento del contrato de trabajo es la remuneración, entendida como la retribución que se debe pagar por la actividad o función prestada al empleador, suele denominarse

salario o sueldo, López (2010) indica que es “toda remuneración en dinero, en especie, en comisiones o viáticos que le corresponde al trabajador por sus servicios prestados. Es el pago que percibe de su patrono el trabajador como contraprestación por la labor prestada a consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo” (p.325).

#### **1.4. Clases de contratos de trabajo**

El Código sustantivo del trabajo a partir del capítulo IV del título I, titula este apartado como “Modalidades del contrato”, clasificando el contrato de trabajo según su forma o duración, pues bien, en cuanto a la forma, puntualmente el artículo 37 indica que el contrato en mención puede ser escrito o verbal y que su validez no depende de ninguna solemnidad específica, así mismo, en el artículo 38 en lo que respecta al contrato verbal, el legislador estipulo que las partes deben señalar el trabajo que se contrata, el lugar en donde se llevara a cabo y el monto y la forma en cómo se hará efectiva la remuneración, por su parte, el contrato de trabajo escrito tiene su sustento jurídico en el artículo 39, donde se dispone que el mismo debe reposar en dos ejemplares, uno que le corresponde al trabajador y el otro al empleador, dentro del contenido de este contrato, debe estipularse el domicilio de las partes, donde se firma el contrato, en donde se llevara a cabo las funciones contratadas, el tipo de trabajo a ejecutar, el monto de la remuneración y la forma en cómo se pagara y la duración del contrato (Código sustantivo del trabajo, 1950).

La modalidad del contrato de trabajo según su duración se clasifica en término fijo, término indefinido, de obra o labor y transitorio, al respecto se señala que:

- Contrato a término fijo: Este contrato se encuentra regulado en el artículo 46 del Código sustantivo del trabajo, en términos generales, este contrato no puede ser superior a 3 años pero si renovado de forma indefinida, renovación que opera automáticamente salvo si se pretende no renovarlo, caso en el que se deberá dar aviso a la otra parte con una antelación de 30 días, si el contrato está pactado por un término inferior a 1 año, la renovación por el mismo tiempo o un tiempo menor solo procede por tres veces, en una cuarta ocasión, el término del contrato no puede ser inferior a un año (Congreso de la Republica, Código sustantivo del trabajo).

- Contrato de trabajo a término indefinido: Este contrato tiene sustento jurídico a partir del artículo 45 del código sustantivo del trabajo, su característica particular reposa en que no se consigna un tiempo estipulado para su terminación, es decir, no se pacta fecha para darlo por terminado ni se indica cuánto va a durar, por lo mismo, la finalización de la relación laboral procede por decisión voluntaria del trabajador o del empleador o por reconocimiento de la pensión del trabajador, se hace la salvedad que de proceder la terminación laboral por la decisión voluntaria del empleador, la misma puede justificarse de acuerdo a las causales estipuladas en el artículo 62 del Código sustantivo del trabajo, pero de no existir una causa justa, el empleador deberá pagar una indemnización al trabajador (Código sustantivo del trabajo, 1950).
  
- Contrato de trabajo transitorio: Si bien este contrato no contiene una disposición normativa que lo explique puntualmente, se hace referencia al artículo 47 del Código sustantivo del trabajo, en el que se dispone que es transitorio todo contrato que se efectúe debido a un remplazo temporal o con fines de realizar actividades temporales o transitorias que son ajenas a la operación económica del empleador.
  
- Contrato de trabajo por obra o labor: Este contrato tiene un término fijo, el cual se efectúa de acuerdo con el tiempo en que se demora en terminar o ejecutar una labor o función contratada (Código sustantivo del trabajo, 1950).

## **2. Plataformas digitales en Colombia**

Colombia desde el año 2006 contemplo la necesidad de crear un marco normativo dirigido de forma puntual al tema de la tecnología y la comunicación, esta preocupación culmino en el año 2009 con la expedición de la Ley 1341 o Ley de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), la cual tiene como pilar el reconocimiento que el Estado hace con respecto a la importancia de la tecnología y la comunicación para el desarrollo de la sociedad y el mejoramiento de la competencia en el país, en dicha ley se procedió a regular aspectos como la promoción, acceso y apropiación de las TIC, centrándose en aspectos que indicaban el despliegue

y mejor uso de la infraestructura, el control de aplicaciones y contenidos digitales, la protección de los usuarios que hacen uso de las TIC, como también, la capacitación de personal para el manejo de las TIC (Ley 1341, 2009), para llevar a cabo dichos cometidos, esta ley opera bajo cuatro puntos específicos:

- Principios claros: Define la forma en cómo debe operar las TIC en el país, teniendo en cuenta que es un sector sujeto a cambios constantes, estos principios están dirigidos tanto al gobierno como a la industria que hace uso de las TIC.
- Unificación del marco institucional: Aspecto que consiste en el compromiso de generar espacios que permitan generar a través de las TIC, nuevos espacios de expansión de negocio que benefician tanto a los proveedores de telecomunicaciones como al usuario.
- Solución de conflictos: Dirigida a establecer los parámetros bajo los cuales se solucionan los conflictos que se originan en razón al acceso y uso de las TIC.
- Régimen de transición: El cual permite que la habilitación de las redes y servicios se efectúe de forma gradual en todo el territorio nacional, para ello, se promueve tanto la inversión estatal como del sector privado (CEPAL, 2011).

De estos lineamientos se infiere que con el surgimiento de la ley que da origen a la regulación de las TIC, ley 1341 de 2009, se consolida una iniciativa estatal en sintonía con los cambios que presenta el mundo, en donde el acceso y uso de las TIC debe ser garantizado para promover el desarrollo del país, en donde la libre competencia, los derechos de los usuarios y la eficiente infraestructura, permiten el desarrollo de la neutralidad tecnológica en la que los proveedores de las TIC, tienen nuevas oportunidades de negocio que en últimas benefician a la sociedad.

El alcance normativo, político y social que trajo consigo la ley 1341 de 2009, fue un referente en el desarrollo tecnológico del país, su implementación opera bajo los siguientes principios “priorizar el acceso y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones; promover la libre competencia; incentivar el uso eficiente de la infraestructura y los recursos escasos; garantizar la protección de los derechos de los usuarios; y generar incentivos adecuados

para la inversión privada, sumado a la neutralidad tecnológica” (Ley 1341, 2009, art. 2) permitieron que surgieran del sector de las TIC nuevas oportunidades competitivas, las cuales requieren la intervención de políticas de promoción por parte del sector TIC, con la finalidad de que se regulen entre otros aspectos, las novedades tecnológicas con respecto a la información y la comunicación, los dispositivos tecnológicos y las aplicaciones y contenidos digitales.

Posterior a la ley 1341 de 2005, se expide el Decreto 1078 de 2015 mejor conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el cual tiene por objeto unificar en el citado Decreto, toda la normatividad referente a las TIC, cuyo campo de aplicación abarca desde los proveedores hasta las personas públicas o privadas y a las entidades estatales que tienen relación con el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Este Decreto como aspecto relevante, dispone la obligatoriedad de prestar un registro ante el MinTCI, en donde los proveedores de las TIC deberán contar con un registro en el que se exponga información que identifique al proveedor o al titular del permiso que le permite promover los servicios de las TIC, esto con la finalidad de brindar mayor protección al consumidor (Decreto 1078, 2015).

Si bien el legislador regula el tema de las TIC, en la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano no dispone de una reglamentación que este puntualmente enfocada a regular las plataformas digitales en aspectos clave como por ejemplo, “las condiciones de trabajo en las plataformas dedicadas a la asignación de micro tareas, tarifas, disponibilidad y la intensidad de trabajo, los rechazos, la ausencia de pago, la comunicación del trabajador con los clientes y los operadores de las plataformas, la cobertura de la protección social y los tipos de tareas efectuadas” (Berg, Furrer, Harmon y Rani, 2015), así lo estima Natalia Ospina (2018), al indicar que Colombia tiene una especie de deficiencia normativa en cuanto a la falta de regulación de las relaciones laborales que se desprenden a través de las plataformas digitales entre empleadores y trabajadores, lo que hace necesario buscar soluciones prácticas que no limiten esta forma de emprendimiento empresarial, puesto que la implementación de novedades tecnológicas debe ser entendida como el mecanismo que las empresas y comerciantes están empleando para crear y producir valores destinados a los clientes, en donde es inminente el surgimiento de relaciones laborales (Cedrola, 2016).

El Estado en busca de propender el desarrollo económico y transformar algunos campos, debe incentivar la innovación en el mercado para que el mismo sea más competitivo, de allí la importancia que tiene la incursión de las plataformas digitales en la economía del país, puesto que en razón a estas plataformas, se originan ciertos beneficios puntuales como es la inversión de recursos en las TIC por parte de comerciantes y empresarios, disminución de costos operacionales y la tecnificación de algunos procesos, cambios significativos que exigen entre otras, una normatividad dirigida a la protección de quien hace uso de la tecnología ya que con su implementación, surge a la vida jurídica nuevos bienes jurídicos tutelados, que de forma directa pueden ser afectados con las tecnologías de la información y comunicación, de lo que se deduce que el Estado es el responsable de dicha protección y por ello, debe establecer dentro del ordenamiento jurídico interno, los mecanismos de protección y los instrumentos que permitan reglamentar la materia (Becerra, 2015).

Los cambios que las TIC han efectuado en el mundo, permiten que las plataformas digitales sean consideradas como intermediarias en una economía colaborativa, en donde el consumidor o usuario llega a tener contacto directo con los proveedores, haciendo que los mismos sean diversos y ofrezcan productos, bienes y servicios novedosos, por lo que es necesario una regulación puntual en este campo que permita incentivar a las plataformas digitales para que continúen funcionando y creciendo en todos los sectores económicos, al respecto, la OIT realizó un informe en el que se expone la forma en cómo trabajan las plataformas digitales y la manera en cómo hacen uso de diferentes personas para llevar a cabo sus objetivos, dentro de esta línea laboral, se destaca dos formas de plataformas, la primera de ellas es la que se realiza en línea, en esta plataforma se hacen distintas convocatorias generales, la segunda plataforma son las conocidas apps, en las que los trabajos son asignados a los trabajadores en puntos determinados geográficamente. Este informe realiza una encuesta a los trabajadores que prestan sus servicios a estas plataformas y se indaga sobre las condiciones laborales a las que están expuestos; los resultados identifican que las estas cambian notoriamente dependiendo el país en el que se obtuvo la muestra, siendo así, que se identifican diferencias notorias en aspectos como beneficios e inconvenientes (OIT, 2019).

La problemática de la digitalización laboral está enfocada en la creencia de una tendencia de flexibilización con respecto a las obligaciones que se originan en todo trabajo, donde la creencia de manejo particular de horarios y lugares, inciden de forma directa en que los ciudadanos opten por trabajar en las plataformas digitales bajo la postura de que es una actividad realizada por cuenta propia, lo que trae consigo la eliminación de fronteras mínimas laborales en las que se vulneran intereses particulares y colectivos (Ministerio Federal de Alemania, 2017), siendo necesario implementar medidas en defensa y protección del trabajador (Armas, s.f), que termina siendo un consumidor de las plataformas digitales (OMT, 2016).

Por su parte, en Colombia hace poco se realizó una reforma tributaria en la que se contempló por primera vez a las plataformas digitales, pero dicha inclusión solo estuvo dirigida a la tributación, por lo que las reglas que se establecieron sobre los servicios digitales fueron parciales, lo que significa que el tema aún continua siendo un vacío jurídico que no tiene dispuesto un marco legal ni fiscal relevante, por lo que la función de regular las plataformas digitales, se ha designado de forma provisional a los jueces de la república, quienes tienen que validar si la operación de una determinada plataforma es legal o no, situación que aconteció por ejemplo con la plataforma Uber; de lo anterior se deduce que el tema al no estar regulado, es fuente de vulneración de los derechos de quienes acceden a este tipo de tecnologías, por lo que es necesario establecer un régimen legal que aplique de forma general a todas las plataformas digitales en las que se disponga los parámetros y reglas de funcionamiento, como también, el alcance de sus servicios (Peña, 2017).

### **3. Plataformas digitales y la regulación laboral**

Al inicio de este artículo se planteó la importancia de estudiar como las plataformas digitales incursionan en todos los ámbitos del ser humano, “el impacto de las nuevas tecnologías ha alcanzado todos los ámbitos de la sociedad, pero de forma muy especial el ámbito del Derecho de Trabajo” (Llamosas, 2015), en donde se tiene conocimiento de que a través de algunas plataformas digitales se crean vínculos labores que conllevan la prestación de un servicio, dichos vínculos en ocasiones cumplen con los elementos señalados anteriormente para configurarse como contrato de trabajo, pero al no estar regulada este tipo de contratación, los derechos de los trabajadores suelen verse trasgredidos, siendo necesario un análisis de la forma en cómo operan

las plataformas digitales que emplean a terceros para llevar a cabo sus actividades comerciales, en razón de esta problemática jurídica social, fue necesario establecer los aspectos más relevantes que configuran la relación laboral y el contrato de trabajo, para posteriormente analizar la normatividad existente que guarda relación con el tema expuesto, de lo que se infirió que efectivamente se regula el tema de las TIC, pero las plataformas digitales solo tiene una regulación reciente en el campo tributario, lo que hace necesario estudiar en este último apartado, como se presenta la relación laboral cuando se desprende por parte de una plataforma digital.

Conforme se dinamiza el auge de la tecnología respecto a la información y la comunicación, también se dinamiza el surgimiento de nuevas herramientas que son empleadas en muchos campos por el ser humano, un ejemplo de ello, son las plataformas digitales que se originan innovando en nuevos modelos de negocio a los que se les debe determinar su naturaleza jurídica, este es el caso de las plataformas digitales que son empleadas en el ámbito laboral y que originan una relación de esta índole, al emplear un tercero para efectuar la prestación del servicio de la plataforma digital. Se tiene entonces que bajo esta modalidad laboral están presentes tres actores principales, en primer lugar, la plataforma tecnológica mediante la cual se ofrece el servicio o producto, en segundo lugar, la persona que tiene a cargo la plataforma y, en tercer lugar, quien presta el servicio que se ofrece (Ospina, 2018).

Es una realidad mundial, que la tecnología ha interferido en muchas de las actividades cotidianas del ser humano, tanto así, que los procesos se reforman constantemente, situación que exige la implementación de soluciones y medidas eficaces y prácticas, este es el caso de las plataformas digitales y su incursión en el ámbito laboral, incursión que es relevante para impulsar la economía y los nuevos emprendimientos, puesto que en razón a la tecnología, se generan nuevas fuentes de ingresos, pero ello no significa, que en pro de la economía se pueda trasgredir los derechos de los trabajadores como lo es la seguridad social, el salario mínimo y las prestaciones sociales, puesto que el deterioro de las condiciones de trabajo de los trabajadores, no se presenta en razón de las plataformas digitales, sino por la falta de un factor estructural normativo que se adapte a las necesidades del sector de las TIC. (Rodríguez, 2017).

Por otro lado, los trabajadores que hacen parte de las plataformas digitales han sido denominados como los “crowdworkers”, quienes están inscritos en una plataforma digital en las que se le imparten funciones que pueden ser realizadas desde cualquier lugar, pero estos trabajadores últimamente han hecho públicas sus protestas frente a las condiciones laborales a las que están sujetos, solicitando de forma masiva un mejoramiento de las mismas (Ospina, 2018), aspectos como la desprotección social, es uno de los factores que en Europa alcanza el 70% de los trabajadores digitales, los cuales indican no contar con sistemas básicos como las prestaciones por embarazo, asistencia infantil y vivienda, en el caso colombiano la situación es aún más aguda, puesto que se considera que hacen parte de las plataformas digitales como trabajadores, aproximadamente entre 20.000 y 25.000 personas, de las cuales el 45% señala que esta actividad es la principal generadora de ingresos (Portafolio, 2018); de lo anterior se deduce que existe una falencia jurídica que conlleva a indicar que no se tiene certeza si este vínculo laboral se efectúa con base a un contrato de prestación de servicios o, por el contrario, es un contrato de trabajo que no debe ser desvirtuado para afectar los derechos de los trabajadores.

La dinámica que presenta la economía en el país indica que las plataformas digitales no solo están dispuestas para compartir información, también pueden suministrar bienes y servicios como lo hace cualquier otra empresa convencional, dentro de los beneficios que ofrece esta alternativa digital, los usuarios o consumidores resultan ser los más beneficiados en razón a la competitividad que se presenta en el medio tecnológico, lo que hace adquirir bienes o servicios a menores costos, pero por otro lado, quienes prestan los servicios a la plataforma resultan perjudicados en sus derechos, ya que las condiciones laborales son en su mayoría precarias, en donde hasta el sistema fiscal resulta afectado; de allí surge la preocupación de que las relaciones laborales entre las plataformas digitales y los terceros que ejecutan sus servicios, se reglamente en materia laboral, teniendo en cuenta que muchas plataformas digitales son un éxito debido a la labor que ejecutan quienes prestan sus servicios, sumado a que incurren en menores gastos al no estar obligados al pago de algunos tributos, obligación que si reposa en las empresas convencionales (Aznar, 2018).

Para ilustrar la situación que se presenta con esta modalidad laboral, se trae a colación un claro ejemplo en donde se hace uso de plataformas digitales en el sector laboral lo presenta

empresas como Rappi y Uber, quienes prestan sus servicios a los ciudadanos sin dar cumplimiento a los tres requisitos para que se configure una relación laboral como tal, pero que de igual manera hace uso de trabajadores para lograr desarrollar sus actividades económicas, al respecto el Doctor Juan Manuel Guerrero (2018) indica que “No existe inicialmente un contrato de trabajo porque no se evidencian que existan las características para ello, pero se puede identificar que estos servicios tienen unas particularidades que, para poder regular su funcionamiento se debería generar un contrato especial que regule esa clase de prestación de servicios, y que pretenda asegurar el cubrimiento en seguridad social así no se reconozca la existencia de un contrato de trabajo, porque al realizar esos servicios están en riesgo de accidentes determinados por la actividad” (p. 1), de manera tal, que las plataformas en mención aparentemente no conllevan a una relación laboral entre sus asociados, de igual manera prestan un servicio a la plataforma, servicio que es vital para su continuidad en el comercio, siendo necesaria una reglamentación para dar protección a derechos como la salud y la seguridad social, aspectos que en cierta medida han sido contemplados de forma puntual por la plataforma Rappi a diferencia de Uber:

**Ilustración 1.** La informalidad de plataformas digitales: Uber - Rappi



**Fuente.** <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/las-diferencias-para-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales-uber-y-rappi-2612224>

De la gráfica anterior se puede analizar, que si bien ambas plataformas contribuyen a la informalidad, en donde no se establece de forma legal una relación laboral, una de estas plataformas puntualmente Rappi, contempla la protección de algunos derechos de sus asociados, se hace referencia al derecho a la salud, la seguridad social en cuanto a riesgos laborales y además efectúa una póliza de responsabilidad frente a terceros, por lo que analiza que dentro del desarrollo de su actividad comercial, efectivamente tanto quienes prestan sus servicios como los terceros, pueden llegar a sufrir algún tipo de contingencia que efectivamente la misma plataforma respalda, caso contrario a Uber que de acuerdo con los datos entregados por la Dian, en la gráfica se puede visualizar que dicha protección es nula.

#### **4. Ley 1221 de 2018**

La problemática planteada conlleva a que se analice la Ley 1221 de 2008, puesto que tiene injerencia en el objeto de estudio ya que, si bien son las empresas las que emplean las plataformas digitales como medio para activar sus bienes, servicios o productos que ofrecen en el comercio, la relación que surge se efectúa entre una empresa y un trabajador, relación que efectivamente es regulada por la citada ley.

Al respecto, la ley 1221 de 2008 denominada “Teletrabajo” surge en razón de la necesidad de regular una de las formas por las que se estaba haciendo uso del tiempo y mano de obra de los trabajadores colombianos distinta a la tradicionalmente conocida, es decir, sin que existiera los tres requisitos que se han señalado para establecer una relación laboral como tal, pues bien, la ley del teletrabajo es contemplada como una forma de promover legalmente empleo utilizando para su fin, las TIC.

Dentro de los aspectos más relevantes, se traen a colación cinco puntos específicos que de acuerdo a la Corporación Colombia digital trajo como novedad esta ley en beneficio del empleo en Colombia:

En primer lugar, el legislador a través de la citada norma, reglamenta el teletrabajo en la modalidad móvil, autónomo y suplementario; en lo que respecta al suplementario, este consiste en

la realización de labores por un periodo de 2 a 3 días de la semana fuera de la empresa; el teletrabajo móvil consiste en que el trabajador no tiene un lugar fijo para desempeñar sus labores porque las mismas se efectúan en varios lugares; en cuanto a la modalidad autónoma, esta se caracteriza porque no existe relación laboral alguna entre la empresa y el teletrabajador, sus funciones las realiza de forma autónoma desde su casa y con el empleo de las TIC; en segundo lugar, la ley del teletrabajo brindaba una oportunidad laboral a las mujeres en periodo de lactancia quienes a través de esta figura podían laborar medio tiempo en el lugar físico de la empresa y el otro medio tiempo desde su casa haciendo labores de teletrabajo, de manera tal, que la lactancia se hacía más flexible y llevadera y se brindaba una opción para el empleador (Balanta, 2012).

En tercer lugar, el teletrabajo se implementó tanto en el sector privado como en el público, este último presento en el departamento de Antioquia específicamente en la Contraloría departamental y la Alcaldía de Medellín, resultados favorables, siendo un ejemplo de los beneficios que este tipo de trabajo trae para las entidades públicas, de manera tal, que su implementación se hizo obligatoria a nivel nacional para las entidades estatales quienes además debían incorporar y adoptar en sus manuales este tipo de modalidad laboral; en cuarto lugar, con la regulación del teletrabajo se brinda protección y se salvaguardan los derechos de los trabajadores que optan por esta modalidad laboral, puesto que les asiste las mismas garantías laborales en materia de seguridad social; en quinto lugar, el teletrabajo es un impulsador del uso de las TIC, en donde el Ministerio de las TIC en conjunto con el Ministerio del trabajo trabajan arduamente en propender esta clase de iniciativa en la que se deben incluir a la población en situación de discapacidad (Balanta, 2012).

La problemática conlleva varios aspectos que van desde la vulneración de los derechos fundamentales, la falta de reglamentación y hasta posibles evasiones fiscales, por ello, en cabeza del legislador se está analizando un proyecto de ley en el que el trabajo digital quedara debidamente regulado, con la finalidad de proporcionar a estos trabajadores digitales, herramientas legales para que puedan hacer efectivos las condiciones mínimas laborales que están estipuladas en la normatividad, sin que ello signifique la afectación de la incursión de las TIC en el ámbito laboral (Actualícese, 2018).

## Conclusiones

A modo de conclusión, la generación de empleo a través de las plataformas digitales debe ser vista como una iniciativa que está a la vanguardia actual que se presenta en el mundo, tanto así, que en países como Colombia, el gobierno nacional ha hecho un esfuerzo político económico con miras a garantizar el acceso a la tecnología y a la comunicación, de manera tal, que la mayoría de ciudadanos cuenta por ejemplo con internet; de esta iniciativa gubernamental se desprenden las nuevas formas de generar empleo, las cuales crean vínculos laborales pero con una particularidad alarmante, no se está aplicando debidamente lo regulado dentro del ordenamiento jurídico nacional esto en conformidad a lo exigido en el Código Sustantivo del trabajo y la Ley 1221 de 2008, situación negativa que conlleva a la vulneración de derechos de los trabajadores de estas plataformas digitales, puesto que en términos generales, no se les garantiza aspectos como el salario mínimo, seguridad social, prestaciones, horarios, entre otros., problemática que surge en razón a la forma en como algunos empleadores contratan personal a través de las plataformas digitales sin dar cumplimiento a las condiciones mínimas laborales de cualquier trabajador.

Es claro determinar que las relaciones laborales que surgen entre los empleadores que hacen uso de las plataformas digitales y sus operarios, carecen de regulación al no acatar las reglas y los parámetros establecidos bajo los cuales deben operar en el ámbito laboral, lo que significa una continua afectación a los derechos de los trabajadores. Las personas dueñas de las plataformas digitales hacen creer a los trabajadores que ellos no son empleados de la plataforma, sino que son “socios” de la misma, lo que indica que el legislador y el Estado deben contemplar una norma que permita en primera medida proteger a los trabajadores que hacen parte de esta modalidad laboral, medida que indique si la relación laboral que se desprende puede encajar en un contrato de trabajo o si por el contrario debe catalogarse en otro tipo de relación laboral, sea cual sea la naturaleza que se le designe, es inminente tener claro dos puntos, a saber, que los empleadores que hacen uso de las plataformas digitales son un impulso a la economía y brindan progreso al país, en segundo lugar, este impulso no puede socavar los derechos laborales que le asisten a todo trabajador, toda vez, que Colombia no puede someter a sus trabajadores a un retraso en las condiciones mínimas laborales que se presenciaban hace décadas, la innovación tecnológica es un camino económico que se debe explorar y en razón de ello, la ley del teletrabajo en sintonía con las disposiciones del

Código Sustantivo del Trabajo deben ser aplicadas en su totalidad por parte de los empleadores que acuden a las plataformas digitales para el desarrollo de sus actividades económicas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Actualícese. *Trabajo a través de plataformas digitales sería regulado*. Disponible en: <https://actualicese.com/actualidad/2018/10/29/trabajo-a-traves-de-plataformas-digitales-seria-regulado/>
- Arango, et. al. (1993). *Temas Fundamentales de la Constitución Política de Colombia*. Santafé de Bogotá D.C.: Fondo de Publicaciones Cámara de Representantes, p.196
- Armas, Eduardo. *Evaluación legal empresarial y laboral de las plataformas digitales (Airbnb y otros) Caso Perú*. Disponible en: [http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/6.\\_eduardo\\_armas\\_morales.pdf](http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/6._eduardo_armas_morales.pdf)
- Aznar Traval, Alberto. (2018). VII Congreso Internacional de Investigación “Los vacíos del Derecho en las plataformas electrónicas”. Universidad Cooperativa de Colombia
- Balanta, Heidi. (2012). *Cinco puntos claves del decreto de Teletrabajo*. Colombia Digital
- Barassi, L. (1953). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Alfa San Martin 693. Versión castellana del Dr. Miguel Sussini (h), p.185
- Becerra, Jairo; Cotino, Lorenzo; García Claudia; Sánchez, Marco; Torres, Jheison. (2015). *La responsabilidad del Estado por la utilización de las tecnologías de información y comunicación (TIC)*. Universidad Católica de Colombia. Bogota
- Berg Janine; Marianne Furrer; Ellie Harmon; Uma Rani; Six Silberman. (2015). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).,
- Campos, R.D. (1997). *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá: Editorial Temis, p.97 y 98
- Cedrola, Gerardo. (2016). *El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*. Universidad de Bérnago, Montevideo. Revista N° 51.
- CEPAL. (2011). *De las comunicaciones a las TIC*. Naciones Unidas
- Congreso de la Republica, Decreto 2663 de 1950. *Por el cual se expide el Código Sustantivo del trabajo*. Diario Oficial No. 27407 del 09 de septiembre de 1950
- Congreso de Colombia, Ley 1341 de 2009. *Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las*

- Comunicaciones –TIC–, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial 47426 de julio 30 de 2009
- Corte Constitucional, Sentencia C-386 de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell
- Corte Suprema de Justicia. Sala Plena, Sentencia del 24 de enero de 1977. M. P. Guillermo González Charry.
- Guerrero, F.G. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo*. Bogotá, D.C.: Leyer Editores. 7ª ed.
- Guerrero, Juan Manuel. (2018). *Las diferencias que tienen los trabajadores de las plataformas digitales Uber y Rappi*. Guerrero Asociados
- López, F.A (2010). *Elementos del Derecho del Trabajo*. Bogotá D.C.: Librería Ediciones de Profesional Ltda., 4ª ed.
- Llamosas Trapaga, Aida. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Universidad Católica de Colombia
- Mella Méndez. (2016). *Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores*. Trabajo y Derecho, núm. 16, 2016, pág. 2.
- Ministerio Federal de Alemania. (2017). *Digitalización y el Futuro del Trabajo Sinopsis del estudio “Trabajar 4.0”*. Fundación Friedrich Ebert
- OMT. (2016). *Evaluación legal empresarial y laboral de las plataformas digitales*. Disponible en: [http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/6.\\_eduardo\\_armas\\_morales.pdf](http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/6._eduardo_armas_morales.pdf)
- Ospina Díaz, Natalia. (2018). *Trabajadores de plataformas digitales: ¿nuevo estatus jurídico? Ámbito jurídico*. Disponible en: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/laboral-y-seguridad-social/trabajadores-de-plataformas-digitales-nuevo>
- Peña Valenzuela. (2017). *¿Proteger a las plataformas digitales?* Universidad Externado de Colombia.
- Piñeros Amaya, Miguel. (2016). *Del contrato de trabajo y sus efectos económicos*. Universidad Católica de Colombia.
- Portafolio. *El trabajo en plataformas digitales e industria 4.0*. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-trabajo-en-plataformas-digitales-e-industria-4-0-516975>;

Presidencia de la Republica, Decreto 2127 de 1945. *Por el cual se reglamenta la ley 6a. de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general.* Diario Oficial No 25.933 de 11 de septiembre de 1945.

Presidencia de la Republica, Decreto 1078 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.* Diario Oficial No. 49523 del 26 de mayo de 2015.

Rodríguez, María & Pérez, Daniel. (2017). *Economía digital: Su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo.* Fundación para el dialogo social. Madrid, España.

Zúñiga Ordóñez, Nathalia Patricia. (2017). *Cuáles han sido los avances que se registran en la normatividad expedida desde la Constitución de 1991 hasta la actualidad sobre equidad salarial en Colombia.* Universidad Católica de Colombia.