

LAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA Y EL DERECHO LABORAL
INDIVIDUAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN DEL
TALENTO HUMANO EN LAS STARTUPS Y SPIN-OFF A PARTIR DEL AÑO
2019

ALBA LUCIA GUZMAN PETRO

PAOLA ANDREA MURILLO GAVIRIA

DOCENTE DISCIPLINAR: Dr. EDGAR DAVID PÉREZ SANABRIA

TESIS



UNIVERSIDAD LIBRE

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

BOGOTÁ D.C.

AÑO 2023

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	5
1. Planteamiento Del Problema	7
2. Justificación	10
3. Objetivos	11
<i>Objetivo General</i>	11
<i>Objetivos Específicos</i>	11
4. Hipótesis	12
5. Marcos De Referencia	12
5.1. Marco De Antecedentes	13
5.2. Marco Teórico	14
5.2.1. Capítulo I: Subordinación, Deconstrucción del Derecho Laboral y su incidencia en las empresas de Base Tecnológica	14
5.2.1.1. El derecho laboral en la evolución de ser humano	18
5.2.1.2. Las teorías administrativas: una mirada en la historia	21
5.2.1.3. La flexibilización del mercado laboral en una era digital	26
5.2.1.4. La subordinación como nuevo paradigma en las empresas de base tecnológica	30
5.2.2. Capítulo II: Existencia De Relaciones Laborales En Las Empresas De Base Tecnológica Según El Análisis De Las Líneas Jurisprudenciales Nacionales E Internacionales	

5.2.3. Capítulo III: Análisis Casuístico Del Modelo De Contratación De Las Empresas De Base Tecnológica Representativas En Colombia	41
6. Conclusiones	54
7. Bibliografía	56

Lista De Tablas

Tabla 1. Historia laboral	19
Tabla 3. Resumen teorías administrativas	22
Tabla 4. Cuadro sentencias internacionales que declaran vínculo laboral con las plataformas	33
Tabla 5. Avances en la regulaciones laborales de las plataformas digitales en Colombia	37
Tabla 6. Proyectos de Ley	39

Lista De Figuras

Figura 1. Historia Laboral en Colombia	20
Figura 2. Tipos de Contratos en Colombia	25
Figura 3. Clasificación de las Start-ups	27
Figura 4. Sentencias sobre existencia laboral a nivel Internacional	35
Figura 5. Características de empresas de intermediación vs el trabajador digital	41
Figura 6. Economías de Plataforma	42
Figura 7. Porcentaje de Startups representativas en Colombia.....	43
Figura 8. Vinculación de las plataformas con los repartidores.....	44
Figura 9. Haz de indicios	48

Figura 10. Resultado de Haz de indicios	49
Figura 11. Haz de indicios trabajo autónomo	50
Figura 12.Resultados Haz de indicios trabajo autónomo.....	51
Figura 13. Haz de indicios trabajo subordinado	52
Figura 14. Resultados del Haz de indicios trabajo subordinado.....	53

Introducción

Entender como el concepto de talento humano ha trascendido en las empresas desde la implementación tecnológica y la afectación en lo que tiene que ver con el cumplimiento del derecho laboral individual, supone un estudio minucioso, dada la importancia que en la sociedad tiene el concepto de trabajo, no solo por la necesidad que aboca dicho concepto, sino por el trasfondo que lo materializa. Hoy por hoy, el derecho al trabajo va ligado a una vida digna, desde donde el hombre se realiza como persona, ya que le permite alcanzar recursos para subsistir dentro de la pirámide de necesidades de los seres humanos. Por tanto, para que no se transgredan estos derechos es importante la regulación entre los stakeholders (empleado- empleador) y el cumplimiento de ésta dentro de la sociedad.

Es por ello, que entender la naturaleza y desarrollo del hombre mediante la tecnología, supone grandes expectativas como también retos, ya que la tecnología al igual que la ciencia ha sido el apoyo que necesitaba para evolucionar el ser humano de un ser Homo sapiens a un ser Homo technologicus, y esto ha permitido que avance a un nivel exponencial, proponiendo la inteligencia artificial en una era donde el hombre ya no es una extensión más de las máquinas, sino que las máquinas se igualan con el hombre o incluso lo están superando, los algoritmos son el pan de cada día de los seres humanos en la solución de problemas sean rutinarios o incluso dispendiosos.

Con la revolución 5.0, no solamente el ser humano ha tenido que enfrentarse a nuevos paradigmas y avances en materia digital, sino también la sociedad, replanteándose modelos de negocios que marchen a la par con la evolución y el mercado, y proponiendo nuevos modelos de negocios. Y es por ello, que esa creciente aceleración de la tecnología plantea nuevos modelos de

contratación, nuevas formas de trabajo, estructuración de medidas normativas frente a surgimientos de empresas como las de base tecnológicas o empresas de economía bajo demanda.

Por tanto, uno de los propósitos de esta investigación es realizar el análisis casuístico y jurisprudencial de las variables de contratación que actualmente tienen las empresas de base tecnológica en Colombia, basados en el derecho comparado y el derecho laboral individual para el año 2022, y de esta manera precisar la forma en que el empleador debe someterse para no vulnerar los derechos de los colaboradores, sea que ejerzan como empresas clásicas o “flexibles” llamadas también de economía bajo demanda.

1. Planteamiento Del Problema

Entender la naturaleza y desarrollo del hombre mediante la tecnología, propone grandes expectativas como también retos, desde sus inicios el ser humano ha generado mecanismos que le han permitido solucionar problemas cotidianos e incluso proponer soluciones a problemas futuros. Por lo tanto, la tecnología ha surgido de estos devenires del ser humano, la ciencia ha sido el apoyo que necesitaba para evolucionar de un ser Homo sapiens a un ser Homo tecnologicus, ya que la tecnología se considera una parte esencial del hombre del presente y por supuesto del futuro.

El Homo tecnologicus, avanza a un nivel exponencial, la inteligencia artificial es el presente, estamos en una era donde el hombre ya no es una extensión más de las maquinas, sino que las maquinas se igualan con el hombre o incluso lo están superando, todo debido a la inteligencia artificial, desde donde los algoritmos solucionan problemas tan rutinarios o incluso más dispendiosos para el hombre. Sin embargo, esta revolución 5.0 presenta retos y oportunidades a la hora de desarrollar proyectos que integran procesos de sostenibilidad, innovación y emprendimiento en todas las áreas de una empresa, desde la producción, mercadeo, finanzas, sistemas, pero en especial en el área de Talento Humano, por ser este el recurso más valioso de la empresa.

Con la presente revolución 5.0, el ser humano ha tenido que enfrentarse a nuevos paradigmas y avances en materia digital, tanto en el hogar, en la empresa, en la sociedad, replanteándose modelos de negocios que marchen a la par con la evolución y el mercado, dentro de estos avances se presentan novedades en las empresas, dejando de ser clásicas y convirtiéndose en empresas de base tecnológica. No obstante, el reto se plantea dentro de este nuevo modelo de negocio, en como dirigir el talento humano, ya que con la constante aceleración de la tecnología

surgen cada segundo nuevos paradigmas, nuevas propuestas que dejan muchas veces al ser humano sin importancia dentro de la empresa.

Ahora bien, las empresas de base tecnológicas se han convertido en el boom de la nueva era tecnológica, y una muestra de este auge es en Colombia, donde la visión de cambio ha transformado el espectro de las nuevas empresas, llegando a proponer una reingeniería en área de sistemas, áreas de producción, comercialización, dirección, finanzas y talento humano, con una cosmovisión más algorítmica de la realidad que las rodea y del futuro promisorio, sin embargo este tipo de percepciones ha generado en muchos casos controversias desde algunas de las áreas funcionales de las organizaciones, en especial el área del talento humano ya que es el corazón de la empresa.

Por otra parte, es de mucha significancia que dentro de los cambios que propende la nueva era tecnológica, se promueva un mejor entendimiento del área más importante de una empresa, la cual es el Talento Humano, el cómo se gerencie dará a la organización esa humanización que le faltaba en este mundo del homo technologicus. Por lo tanto, se debe pasar de ver al ser humano cosificado, como se aprecia en esa evolución que ha sufrido dentro de la empresa desde la industrialización donde se le convirtió en parte de las máquinas, o se calificó como un recurso de la empresa, es importante cambiar la percepción y considerar al hombre como un homo sapiens, un ser pensante, lleno de capacidades, actitudes, aptitudes, sentimientos, visionario, emprendedor, hay que convertirlo en el eje fundamental de toda organización, sociedad, hogar o nación. Dentro de este orden de ideas, se le debe priorizar y propender por su mejoramiento continuo con capacitaciones, motivaciones, desarrollo, proponiendo planes PHVA adecuados para cada persona.

Cabe considerar por otra parte, que todo el desarrollo que enmarca al talento humano y su evolución han generado también formas desde los gobiernos de buscar la protección de este en la sociedad, estableciendo numerosas normas a fin de garantizar la no explotación o esclavitud, siendo estas normas regulatorias una manera de propiciar la mejor relación entre empleado – empleador. En el caso de Colombia, la regulación normativa hacia la protección de los derechos de los empleados establece los lineamientos esenciales, ejemplo de estas normas regulatorias son las expuestas en el Código Sustantivos del trabajo y normas reglamentarias, en el código procesal del trabajo, las jurisprudencias expedidas en las Altas Cortes. Cabe destacar de lo anterior, que gracias a estas normas se ha podido establecer la forma adecuada de regular el contrato laboral y la adecuada ejecución de este en la empresa. Ahora bien, así como el ser humano evoluciona y más en este mundo tecnológico, las normas deben ir de la mano con este cambio, avanzar en cuanto a nuevas formulaciones sobre las implementaciones que plantea el mundo de la industria 5.0 donde la IA genera retos en la negociación laboral, donde se genera un futuro de expectativas con mundos dentro de realidades virtuales y visiones inundadas por algoritmos.

Desde el panorama expresado hasta aquí, surge el interrogante que envuelve este trabajo, teniendo en cuenta que dentro de las regulaciones colombianas se expresan las distintas modalidades de contratos de trabajo, ¿cuál debería ser el tipo de vinculación laboral que utilicen las empresas de base tecnológica, de acuerdo con los principios de subordinación y dependencia económica del Derecho Laboral?

Pregunta De Investigación

¿De acuerdo con los principios de subordinación y dependencia económica del Derecho Laboral en Colombia, cual debería ser el tipo de vinculación laboral que utilicen las empresas de base tecnológica?

2. Justificación

Entender la naturaleza y desarrollo del hombre mediante la tecnología, propone grandes expectativas como también retos, desde sus inicios el ser humano ha generado mecanismos que le han permitido solucionar problemas cotidianos e incluso proponer soluciones a problemas futuros. Por lo tanto, al surgir la tecnología de estos devenires del ser humano, ha encontrado en la ciencia el apoyo que necesitaba para evolucionar de un ser Homo sapiens a un ser Homo technologicus, ya que la tecnología se considera una parte esencial del hombre del presente y por supuesto del futuro, como también de las empresas.

Por consiguiente, es la Sociedad, con la creación de nuevas propuestas de empresas tecnológicas las cuales se benefician, desde el acrecentamiento de empleos, el mejoramiento de la calidad de vida, entre otros aspectos. No obstante, es importante tener en cuenta que el más grande beneficio es el alto impacto que genera en el mercado y el fomento del desarrollo en la región donde se sitúan. Sin embargo, no se debe olvidar que esta aplicación da como resultado una mejor cualificación del talento humano. (Tecnova UEE et al., 2016).

Ahora bien, es de vital importancia, tener en cuenta que en Colombia rigen normas de contratación que son indispensables analizar, modalidades como: Contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato de trabajadores por medio de empresas temporales, contrato por obra labor y contrato de aprendizaje (MinTrabajo, 2019). Todos estos modelos de contratación dan una pauta precisa al empleador para que no se vulnere los derechos de los colaboradores. No obstante, es de precisar que en muchas empresas Startups actualmente, llevan modelos de contratación que ellos llaman “flexibles”, este modelo nuevo de contratación por parte de empresas

de base tecnológica genera inconformidad por parte de los colaboradores por que sienten vulnerados sus derechos.

Por ende, se busca que, al momento de llevar a cabo las contrataciones, estas estén de acuerdo con los lineamientos del derecho Laboral Individual (Herrera Vergara, 2019), teniendo presente que los colaboradores son parte fundamental de una empresa y sin ese talento humano no es posible que las organizaciones puedan perdurar en el tiempo y en este mercado competitivo.

3. Objetivos

Objetivo General

El propósito de esta investigación es realizar un análisis casuístico y jurisprudencial de las variables de contratación que actualmente tienen las empresas de base tecnológica y analizar cuál debería ser el tipo de vinculación laboral que utilicen las empresas de economía colaborativa en Colombia, basados en el derecho comparado y el derecho laboral individual en el año 2022

Objetivos Específicos

- Analizar los factores y principios de la subordinación y dependencia económica de los trabajadores de las Start-ups y Spin-off en Colombia y la deconstrucción del Derecho Laboral.
- Indagar en la línea jurisprudencial nacional e internacional la existencia de relación laboral de los trabajadores en las plataformas tecnológicas en los años 2016-2021.
- Analizar los modelos de contratación actual de las empresas de base tecnológica en Colombia frente al derecho laboral individual.

4. Hipótesis

- Existe relación laboral o contractual entre las personas afiliadas o vinculadas a las plataformas digitales en el marco de la economía colaborativa en Colombia.

5. Marcos De Referencia

La digitalización y las nuevas tenencias de la economía han llevado a considerar la búsqueda de mecanismos donde los mercados puedan permanecer en el tiempo, siguiendo la evolución tecnológica la igual que el hombre. Estos procesos de transformación, no solo se presentan en el hombre como núcleo de la sociedad, sino también incentiva a que los países se vuelvan más prósperos e interconecten a sus habitantes con el futuro.

Ahora bien, estos procesos de transformación, obligan a pensar en los nuevos trabajos que se debe propender en esta era de la inteligencia artificial y de la robotización, nuevas formas de empleo que deben ser flexibles, y que en muchos casos la sociedad las considera atípicas, generando retos en cuanto al desarrollo de normas que permitan que no se vulneren los derechos de las personas como trabajadores y que las empresas cumplan con los deberes de protección en cuanto a la seguridad social de su equipo humano, los cuales son el motor de toda empresa, sea esta empresa clásica o de base tecnológica.

Por lo tanto, con la necesidad que presenta el mercado, los países deben prever por políticas públicas donde los habitantes se sientan seguros y que esa seguridad les garantice que con un empleo digno también puedan tener una vida digna, además, que estas nuevas modalidades de empleo se les pueda llamar empleo decente. Es por ello, por lo que también las empresas ya sean

de base tecnológica o no, debe formar un sistema articulado y encontrar el equilibrio interno para que se consolide una empresa exitosa donde sus colaboradores puedan realizarse como personas dentro de las nuevas relaciones laborales flexibles que estas empresas de plataforma proponen.

5.1. Marco De Antecedentes

Hablar de las empresas tecnológicas en Colombia, va aunado a ecosistemas de emprendimiento que están en auge en el país, las cuales se proponen como agentes con alta incidencia en la economía, por lo tanto, el gobierno le apuesta a estas economías de plataforma las cuales presentan nuevas opciones de innovación, proponen ayudas financieras a los nuevos unicornios con tal que jalonen la economía y un ejemplo de estas ayudas es el programa INNPULSA Colombia, creado con el fin de brindar ayuda a estos emprendimientos nuevos con alto potencial e innovadores que se buscan financiación para así salir al mercado. En efecto, gracias a estos programas se han conectado para el año 2022, de acuerdo con INNPULSA Colombia, a más de 25 inversionistas, tanto nacionales como internacionales, los cuales han inyectado a los unicornios más de 2,7 millones de dólares. (Innpulsa Colombia, 2022).

Ahora bien, a estas nuevas formas de emprender se han unido las IES, las cuales, desde los centros de investigación y con el fin de cumplir la tercera misión que es la transferencia de conocimiento a la sociedad y la primera misión que es formar nuevas generaciones de estudiantes con un alto pensamiento hacia el emprendimiento y la innovación (Tecnova UEE et al., 2016), han apostado a Spin-off académicas. Estas nuevas formas de empresas de bases tecnológicas como escenario de transferencia de conocimiento suponen un reto para las IES ya que deben propender que estas empresas sean exitosas hacia el largo plazo, por ello se deben regir por los lineamientos

que expone la Hoja de Ruta presentada por Colciencias, Tecnova y Ruta N. (Tecnova UEE et al., 2016).

En el recorrido que se ha venido adelantando en Colombia con la construcción del documento de la hoja de ruta y la Ley 1838 de 2017, ha quedado claro aspectos a tener en cuenta en la creación de una spin-off y su administración interna, aspectos como la gestión de los recursos internos de la spin-off y los recursos que se deriven de la explotación de la propiedad intelectual, tanto de los bienes o servicios que se lancen al mercado, así mismo son importantes los aportes de los promotores del sector empresarial y del estado, como también es claro analizar que para la construcción de la spin-off, se podrá pensar en la necesidad de acceder a créditos con entidades financieras y sin olvidar la autofinanciación.

5.2. MARCO TEÓRICO

5.3.

5.3.1. Capítulo I: Subordinación, Deconstrucción del Derecho Laboral y su incidencia en las empresas de Base Tecnológica

En este capítulo analizaremos los tipos de la subordinación y la deconstrucción del Derecho Laboral, conceptos que son esenciales en el análisis de las relaciones laborales o de prestación de servicios, en la economía colaborativa y las empresas de base tecnológica.

Por consiguiente, desde la perspectiva de la investigación actual, es fundamental identificar si se presenta subordinación o no en la economía colaborativa que actualmente se vive en el país, por tanto, acudimos a la definición del autor Edgardo A. Ferrari Costa, el cual indica que la subordinación es el elemento característico más importante en el derecho laboral y en el contrato

de trabajo, en ese sentido, recomienda que, cuando en una relación laboral está presente el concepto de la subordinación, se debe realizar una validación sobre su naturaleza, origen, caracteres y finalidad, puesto que todos estos elementos de la subordinación limitan la autonomía del trabajador, por tanto pasa a ser una relación laboral subordinada y en palabras del autor Edgardo Ferrari Acosta, esta limitación es denominada subordinación negativa y el trabajador pasa a ser dependiente de su empleador. (Edgardo A. Ferrari Costa, 1967).

Otro aspecto sobre la subordinación negativa que menciona el autor Edgardo A. Ferrari Costa es el elemento de la personalidad humana, el cual tuvo mayor manifestación en la antigüedad con la esclavitud, luego en la sumisión personal a los señores de la Edad Media, donde los trabajadores eran sometidos al imperio de los empleadores, a realizar trabajos rudimentarios y opresivos, primero debido al esquema laboral subordinado sin la existencia de normas que lo regulara y segundo por el esquema económico que se daba en la época. (Edgardo A. Ferrari Costa, 1967).

Ahora bien, dentro del análisis del aspecto positivo de la subordinación es preciso abordar los planteamientos de Edgardo A. Ferrari Costa donde se expresa que lo positivo de la subordinación es todo lo relacionado con la protección de la personalidad y sus derechos. Para ello, con la evolución del concepto de la subordinación desde la esclavitud, la edad media, la época moderna y con la llegada al mundo contemporáneo, se han presentado constantes cambios y transformaciones donde prima el Derecho a la igualdad y la libertad, lo cual se logra mediante la regulación jurídica. (Edgardo A. Ferrari Costa, 1967).

Por otra parte, las características de cada una de las actividades de la subordinación son claras y evidentes en una relación laboral la cual se da para el caso del trabajo subordinado, consecuencia atribuible a la relación contractual enmarcada en el Código Sustantivo del Trabajo y donde el trabajador se obliga a poner su disposición y energía para el empleador, a cambio de una

retribución económica, todo enmarcado en un vínculo o dependencia. (Edgardo A. Ferrari Costa, 1967).

Otro elemento que se enmarca de las relaciones laborales es el trabajo autónomo que se encuentra enmarcado en la liberalidad que asume una persona para realizar un trabajo, actividad o servicio para otra persona, donde se encuentra establecida la compensación, y por el contrario no existe elementos como la subordinación o dependencia. (Edgardo A. Ferrari Costa, 1967).

Evidentemente, la subordinación se puede declarar por medio de la dependencia positiva o negativa, ya que los elementos que la definen se pueden apreciar claramente por medio de sus características y, por tanto, generan obligaciones y responsabilidades que se deriven de la misma.

Por tanto, con la evolución del concepto de la subordinación y los elementos característico que la definen como positiva, negativa y la relación del trabajo subordinado y autónomo, el autor Edgardo A. Ferrari Costa, comparte otro tipos de clasificaciones de la subordinación como es la económica, la cual la define como la única retribución económica que recibe el trabajador por la prestación de su servicio al empleador para cubrir sus necesidades y las de su núcleo familiar.(Edgardo A. Ferrari Costa, 1967).

Igualmente, Ferrari Costa, reconoce la subordinación técnica como la consecuencia de la subordinación Jurídica, la cual se interpreta como la disposición plena del empleador en cuanto a su actividad y conocimiento de sus funciones contratadas, siendo facultad del empleador ordenar, encauzar o ampliar la actividad delegada al trabajador, esto enmarcado en los límites determinados por la subordinación positiva sin vulnerar al trabajador. (Edgardo A. Ferrari Costa, 1967).

Ahora bien, sobre la Subordinación Jurídica según el Autor Sergio Bachiller, la presenta como el vínculo jurídico mediante el cual el trabajador queda subordinado por el empleador, mediante el poder de mando, de dirección y de organización. (Sergio Bachiller, 1980).

Como lo hemos visto en este capítulo, es preciso generar la siguiente reflexión, para los trabajadores que se afilian a las empresas de economía colaborativa, existe sí o no subordinación, se cumplen elementos descritos para cada tipo de subordinación, o, por el contrario, lo que puede existir entre los colaboradores de las plataformas digitales y de la economía colaborativa es una relación de trabajo autónomo donde no media la subordinación jurídica, económica, y técnica.

Sobre la Deconstrucción del Derecho en Colombia y a nivel global se está presentando el fenómeno de la generalización de las reformas y la adopción de modelos pensados para nuevas realidades desenfrenadas a nivel del Derecho Laboral, las cuales por su cambiante evolución y el renacimiento de nueva generación de la sociedad con pensamientos y esquemas laborales diferentes, tratan de dividir el sistema actual, pasando de sistemas formales de contratación a modelos autónomos de acuerdo a las situaciones del contexto, que en la actualidad les facilita la operación y que actualmente se evidencia el avance de la deconstrucción del derecho y el deterioro del sistema normativo y los principios que han soportado los derechos de los trabajadores (Torres Tarazona et al., 2020).

Ahora bien, la deconstrucción del derecho laboral desde la mirada internacional se presenta con la lógica de tener una mirada desde la globalización económica y los cambios que esto puede generar y el progreso social que se puede llegar a recibir en cada país, sin embargo, se puede observar que el impacto inicial que se observa es el “dumping social” que conlleva la vulneración de los derechos laborales provocando la disminución en la remuneración de la mano de obra; por

otro lado, se presentan otros impactos como los costos sociales y medioambientales que se puedan desarrollar con motivo a la globalización y los cambios tecnológicos (Torres Tarazona et al., 2020).

Finalmente, frente a la deconstrucción del derecho, es necesario acotar los beneficios y los impactos que esto está generando actualmente en las relaciones laborales, dado que en la medida en que este deterioro del derecho se va introduciendo en los diferentes sectores de la economía, se va ir debilitando la solemnidad del contrato laboral, se aumentará el trabajo informal y se tendrá el aumento de relaciones de trabajo difusas, atípicas e informales, donde los trabajadores podrán acceder a garantías mínimas en el Derecho Laboral, por tanto, se evidencia como el proteccionismo hacia los trabajadores se va disminuyendo y se percibe insuficiente a causa de las nuevas formas atípicas de las relaciones del trabajo independiente (Torres Tarazona et al., 2020).

5.3.1.1. El derecho laboral en la evolución de ser humano

Para hablar del derecho laboral, es necesario buscar en la historia del hombre y como en la evolución de este, trae consigo muchos cambios, sean cambios para bien o para su sumisión hacia el otro hombre. La historia ha demostrado que durante ese constante cambio que el hombre desea, ha tenido que pasar por fuertes vicisitudes, dando lugar a una línea de tiempo llena de complejidades, pero que al final ha tenido recompensas en la estabilidad emocional, laboral, familiar, psicológica y psicosocial. Por lo tanto, tal como se muestra en la tabla 1, los procesos por los que ha pasado la historia laboral del hombre son de larga trascendencia.

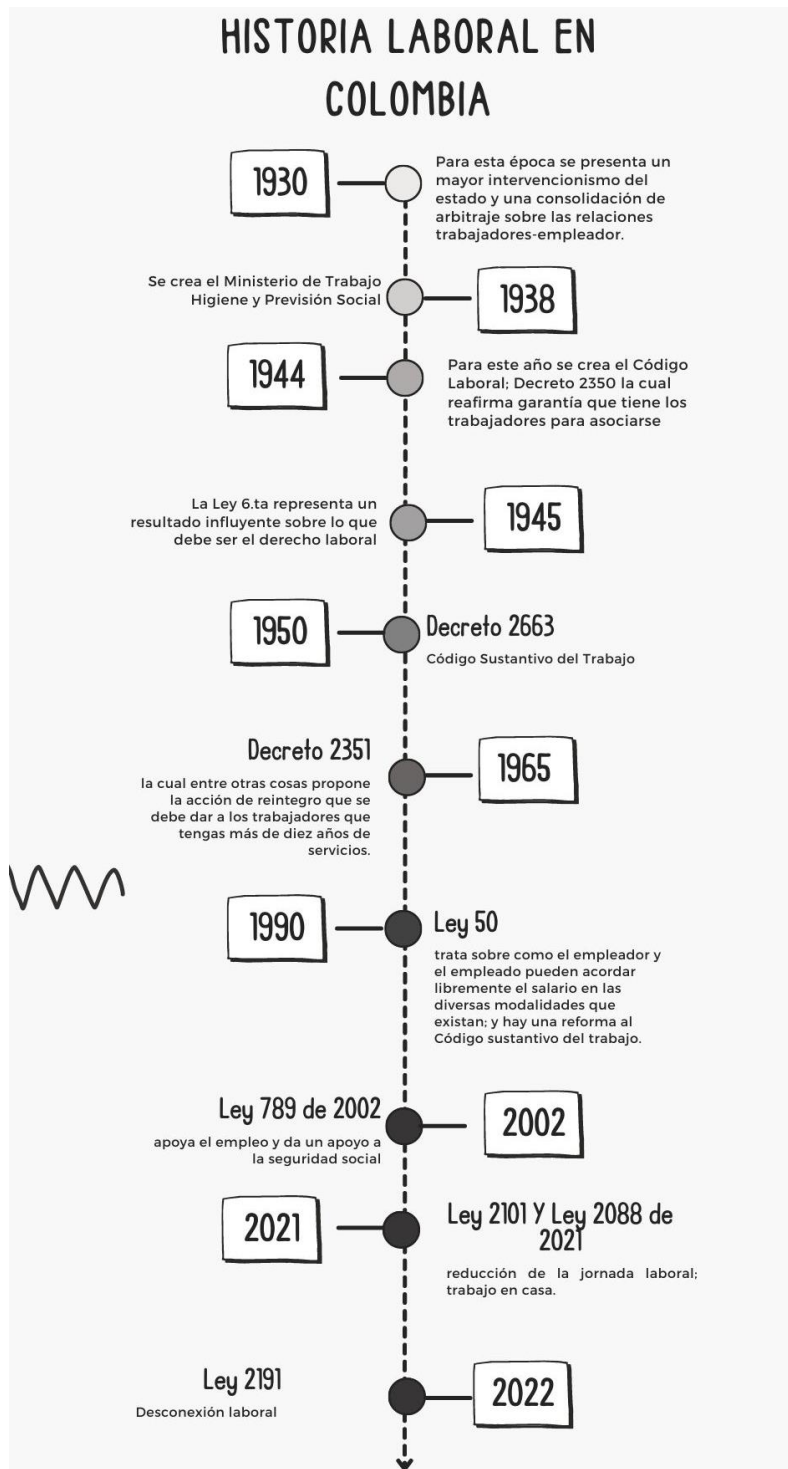
Tabla 1. Historia laboral

Revolución industrial	Reglamento de fabrica: eran códigos donde se detallaban que podían o no hacer los trabajadores
Movimiento obrero	Eliminación de reglamentos de fábrica, Descanso dominical y reducción jornada de trabajo
01 mayo 1886 Estados Unidos	Manifestaciones para hacer realidad la jornada de 8 horas
1914-1918 Primera guerra mundial	Universalidad de las leyes laborales
Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1919	Ampliar derechos laborales a nivel mundial
Final de la segunda guerra mundial	Expansión de los derechos laborales
Posguerra	Cae el desempleo, se amplía leyes laborales protectoras y se crean mecanismos estatales para verificar que estas se cumplan
Guerra Fría	Burguesía hace concesiones a los trabajadores
1944	Declaración de filadelfia
1945 Gran Bretaña	Se impulsan leyes laborales
Evita Perón	Justicia social
Mediados de los ´60	Se hace campañas por medio de la burguesía para hacer una reforma laboral, se recluta a trabajadores turcos o españoles que daba su mano de obra barata
1978	Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud
Años ´70	La burguesía se traslada con las fábricas a otros países donde la mano de obra fuera más barata; igualdad salarial
2002-2006	Estrategia Comunitaria SST Unión Europea.(Álvarez Torres, 2018)
2007-2013	Estrategia Europea II sobre salud y seguridad en el trabajo.(Álvarez Torres, 2018)
2014-2020	Estrategia Europea III sobre salud y seguridad en el trabajo.(Álvarez Torres, 2018)

Fuente: elaboración propia con datos de (Kabat, 2019)

Ahora bien, el derecho laboral en Colombia ha tenido transformaciones que proponen nuevas expectativas entre empleado – empleador como lo muestra la figura 1.

Figura 1. Historia Laboral en Colombia



Fuente: elaboración propia con datos tomados de (Núñez Espinel, 2016)

De acuerdo con BLANCH RIBAS, en su libro Teorías de las Relaciones Laborales, expone que la teoría de las relaciones laborales se consolidó gracias a contribuciones de otras teorías como: la corriente norteamericana o estructural-funcionalista la cual aporta una visión sobre el análisis del papel que cumplen las instituciones en la regulación del mercado laboral y el conflicto industrial. Otra corriente que contribuyó a la teoría de las relaciones laborales fueron los postulados del marxismo clásico, desde donde se exponen estudios de los conflictos de clases, el movimiento obrero, el surgimiento de movimientos sindicales, entre otras. Una tercera corriente importante es la propuesta por autores neoweberianos, la cual hace un análisis al papel que cumplen las organizaciones de sindicatos, empresas y el estado dentro de ese capitalismo que se estaba viviendo en la época. Ahora bien, una corriente que también contribuyó a la teoría de las relaciones laborales es la interaccionista y de las ciencias del comportamiento, esta última corriente, muestra como se le debe mostrar interés a los conflictos y la forma como se gestionan, además de cómo se deberían llevar los procesos de negociación colectiva. (BLANCH RIBAS, 2013)

5.3.1.2. Las teorías administrativas: una mirada en la historia

Hay que mencionar además que la historia del hombre siempre ha estado marcada en buscar el mejoramiento de sus condiciones, desde lo físico, espiritual, motivacional, laboral, entre otros aspectos. Esto ha llevado a evolucionar y con el cambiar el entorno que lo rodea, de allí, han nacido importantes teorías en el ámbito administrativo que marcaron hito en la historia, y que siguen perdurando en el tiempo, los autores expusieron esas preocupaciones que envuelven a la empresa y sus colaboradores, cambiaron las visiones que se tenían en relación con las condiciones laborales, la productividad y las interrelaciones que se presentaban entre empleador y trabajador.

En la tabla 3 se realiza un breve resumen de las propuestas de los representantes de las teorías más representativas de la administración y su legado.

Tabla 2. Resumen teorías administrativas

Año	Teoría	Autores	Observaciones
1985	Teoría de la administración científica	Frederick W. Taylor; Henry L Gantt; Henry Ford, entre otros	Su preocupación básica era aumentar la productividad de la empresa aumentando la eficiencia desde la parte operativa o desde los trabajadores; Tiempos y movimientos; División del trabajo y especialización del operario. (Idalberto Chiavenato, 2007)
1916	Teoría Clásica	Henri Fayol	División del trabajo o mecanicista; Remuneración del personal; el hombre como parte de la máquina. (Idalberto Chiavenato, 2007)
1930	Teoría de las relaciones humanas	John Dewey; Elton Mayo; entre otros	La organización es un grupo de personas, Delegación de autoridad, se centra en la persona, relaciones interpersonales. (Idalberto Chiavenato, 2007)

1935	Teoría neoclásica	Peter Drucker; en entre otros	Eficiencia en las personas que laboran; incentivos mixtos. (Idalberto Chiavenato, 2007)
1954	Teoría administración por objetivos	Peter Drucker	Se concentra en los individuos y no en la problemática del grupo. (Idalberto Chiavenato, 2007)
1940	Teoría burocrática	Max Weber	Racionalidad y división del trabajo. (Idalberto Chiavenato, 2007)
1947	Teoría del comportamiento	McGregor; Maslow y Herzberg	Motivación de los empleados; el empleado toma decisiones. (Idalberto Chiavenato, 2007)
1947	Teoría sistémica	Von Bertalanffy	La organización es un sistema, visión del empleado como persona funcional dentro de la organización. (Idalberto Chiavenato, 2007)

Fuente: elaboración propia con datos tomados de (Idalberto Chiavenato, 2007)

En la legislación colombiana el Código Sustantivo del Trabajo regula las condiciones laborales en el sector privado, tanto las obligaciones del empleador, como los derechos y deberes del trabajador, igualmente emite las normas sobre las definiciones del contrato de trabajo, prestaciones sociales, modalidad de contrato, salarios, jornada de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades, entre otras regulaciones, que son claves e inminentemente necesarias abordar en

este capítulo para realizar el análisis de las obligaciones laborales en el contexto de las Spin-off y las Start-ups y en general en las empresas de plataformas digitales. (Chavarro Cadena, 2018)

Uno de los temas, que le dan vida a este trabajo en el presentado en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo, definido desde la legislación como la figura contractual por la que “una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración y cumplimiento de un horario establecido por el empleador” (Legis Editores, 2021), por tanto define las modalidades contractuales el cual puede ser contrato verbal o escrito y cada una de sus categorías se encuentra definida en los artículos 38 y 39 del Código Sustantivo del Trabajo. (Chavarro Cadena, 2018). Dentro de este contrato de trabajo se encuentran las obligaciones que el empleador debe tener con su empleado como las prestaciones legales, que en Colombia tenemos: **El Auxilio de cesantía** el cual está establecido en el artículo No. 249 del Código Sustantivo del Trabajo, y que se paga de manera anual y proporcional a los días trabajados, dicho auxilio es consignado en el primer mes de cada año, el cual está tasado que equivale a un mes de salario por cada año de servicios. (Chavarro Cadena, 2018). **La Prima de servicios** Igualmente, se encuentra reglamentada en el artículo No. 306 del Código Sustantivo del Trabajo, y se paga proporcional por los días trabajados, la cual es consignada de manera semestral entre los meses de junio y diciembre del calendario a los trabajadores con contrato de trabajo. Las **Vacaciones** se encuentran en el artículo No. 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual se concede al trabajador que hubieren prestados sus servicios durante un año, el cual tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Chavarro Cadena, 2018). La **Dotación** Igualmente, consagrada en el artículo No. 230 del Código Sustantivo del Trabajo hace referencia a la dotación que el empleador está en la obligación de suministrarle al trabajador que

ocupe de manera habitual y en las cantidades mínimas que le corresponde. (Chavarro Cadena, 2018).

Pues bien, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo se conocen 5 modalidades de contratación en Colombia como son los presentados en la siguiente figura 2:

Figura 2. Tipos de Contratos en Colombia

Contrato por obra labor

- "Es realizado para una labor específica y este contrato termina cuando la obra llega al fin". (MinTrabajo, 2019b)

Contrato de trabajo a término fijo

- Tiene una fecha de inicio y final, y algo muy importante para tener en cuenta es que no debe superar los 3 años. (MinTrabajo, 2019b)

Contrato de trabajo a término indefinido

- Este tipo de contrato no estipula una fecha de terminación como el anterior y se puede presentar verbal o escrito. (MinTrabajo, 2019b)

Contrato de aprendizaje

- Este tipo de contrato se realiza cuando una persona necesita formación teórica práctica en una entidad autorizada, al aplicar a la empresa esta le permite adquirir formación profesional. (MinTrabajo, 2019b)

Contrato temporal, ocasional o accidental

- Esta modalidad de contrato es de acuerdo con el código sustantivo en la que el trabajo no debe ser mayor de 30 días, y las labores deben ser distintas de las actividades que normalmente realiza empleador. (MinTrabajo, 2019b)

Fuente: datos tomados de (MinTrabajo, 2019b)

5.3.1.3. La flexibilización del mercado laboral en una era digital

Por otra parte, en este momento de la 4 revolución industrial o llamada también industria 4.0 y 5.0, ha permitido que se presenten innumerables flexibilizaciones en el mercado laboral, generando empresas de plataformas tecnológicas y cambios en las formas de laborar, proponiendo una mentalidad libre en cuanto a modalidades nuevas de trabajo, dejando se llamarse trabajadores asalariados a convertirse en trabajadores informales, por cuenta propia, u ocupados no asalariados. No obstante, a raíz de tales cambios, los países se han visto avocados a replantear las legislaciones y evolucionar como lo hace el mercado laboral, generando políticas públicas que disminuyan el desmejoramiento de la calidad laboral de los trabajadores y se les brinde la seguridad social que les pertenece.

Una de estas empresas que están marcando el hito en la historia son las llamadas Startups o economías bajo demandas y economías colaborativas, es por eso que hablar del término Startup, es remontarnos a los años 50 a Silicon Valley, esta meca de la tecnología ha sido la madre de muchas Start-ups entre las que se puede mencionar Google, Apple o Netflix (Semana, 2021) entre otras; estos Unicornios, han demostrado ser una fuente de trabajo y jalonamiento de la economía del país donde se posicionen.

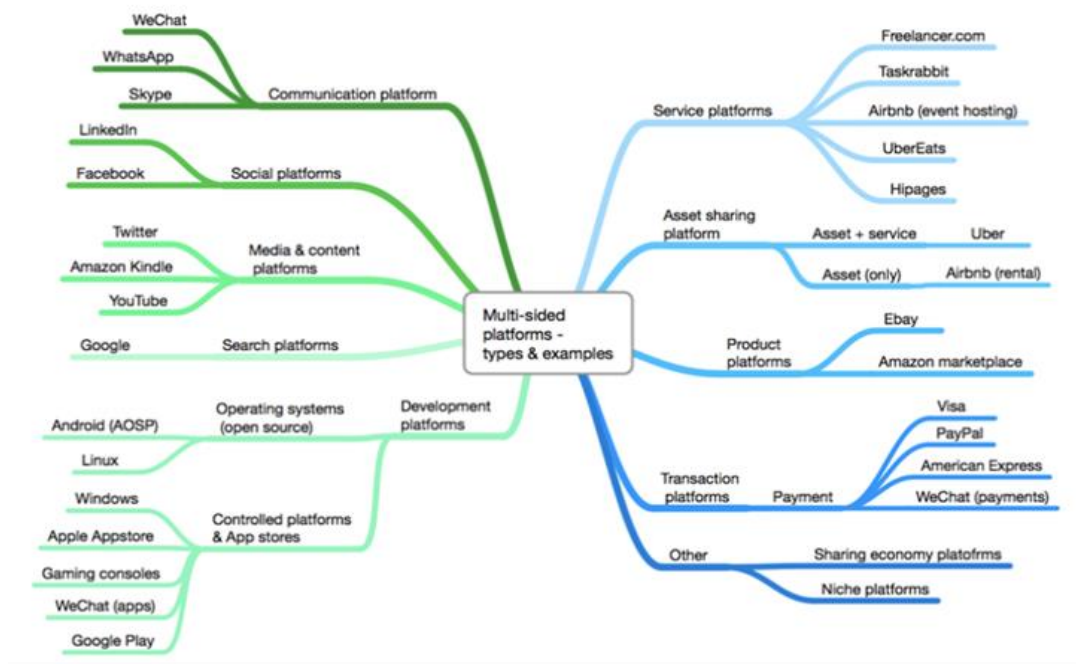
Pues bien, la definición del término Start-ups lo prone en su esencia Blank y Dorf en su libro el manual del emprendedor desde donde expresan que una Start-ups es “una organización temporal en busca de un modelo de negocio rentable, que puede repetirse y que puede hacerse más grande” (Blank & Dorf, 2013), pero que este modelo de organización llega al mercado con muchas falencias, desde el desconocimiento al cliente, falta de experticia en el producto y en los procesos y procedimientos de cada área de la empresa, como también falta de clientes, lo que lleva en

muchas ocasiones a verse abocada a cerrar, aun estando en sus primeras etapas de desarrollo, o en otras ocasiones a que sean tomadas por empresas grandes. No obstante, también hay otras Start-ups que llegan a ser ejemplo de éxito, llegando a ser vistas como grandes fuentes de trabajo ya que permiten que terceras personas sean parte de la gran maquinaria que mueve esta empresa.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que la digitalización de la economía ha traído innumerables cambios en las empresas, desde cambios en la interconexión del producto- cliente hasta nuevos modelos de transformación y formas atípicas del mercado laboral, es por ello, que los cambios tecnológicos, la inteligencia artificial, la robotización, la pandemia del Covid 19, obligan a los países a repensar en el futuro de las empresas y el trabajo. (Javier Madariaga, 2019)

En la figura 3 se expone las distintas modalidades de Start-ups que existen hoy día, como también las distintas formas de utilizar las plataformas tecnológicas en cada una de ellas.

Figura 3. Clasificación de las Start-ups



Tomada de: (Fernández et al., 2020)

Otro termino de empresas de base tecnológica muy acogido en Colombia, fueron las Spin-off, y fue hacia la década de 1990 que Colciencias le apostó al Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación, con el cual se logra toda la atención a la producción académica a nivel de investigación, desarrollo científico, tecnológico que contribuyera al sistema productivo, generación de empleo, nuevos desarrollos, bienes y servicios en especial de carácter innovador con alto nivel agregado que permitiera dinamizar y movilizar la economía del país. (Tecnova UEE et al., 2016)

Desde el contexto universitario a partir de los 90 se inicia con la identificación y perfilación de los resultados de investigación derivados de las Universidades, los cuales por medio de los proyectos e iniciativas resultantes de inicia con la gestación de las Spin-off , las cuales son denominadas por la hoja de ruta como “nuevas empresas creadas sobre la base del conocimiento y la investigación de profesionales de una universidad, con el propósito de desarrollar un nuevo producto o servicio de base tecnológica” (Tecnova UEE et al., 2016) en ese sentido, y como está establecido en la hoja de ruta, desde el Colciencias, Tecnova, Ruta N Medellín, entre otros, se inicia el camino ya reconocido por el sector empresarial de la transferencia de conocimiento, la creación y fundación de nuevas empresas, y la explotación de los productos y licencias en el mercado comercial e igualmente en generación de productos y servicios para la sociedad.

La creación de las Spin-off, son el resultado y misión de las Universidades desde una de las funciones sustantivas de las instituciones que es la proyección social, las cuales tienen como objetivo generar espacios y ejes articuladores entre el contexto universitario y el sector empresa y estado, donde se logre favorecer la gestión externa e impactar los diferentes sectores ámbitos sociales o productivos a nivel local, nacional e internacional, permitiendo con ello impactar la creación de nuevas empresas y la generación de nuevos líderes desde la Universidades que se

interesen por el emprendimiento y la innovación en los nuevos jóvenes y profesionales de Colombia.

En paralelo con otros países del mundo, las spin-off han tenido mayor evolución en los países europeos como estados unidos, singapur, e Israel, de los cuales se destaca España, y también países latinoamericanos como Argentina, los cuales han tenido mayor avance, organización y apoyo en financiación e incentivos para la creación de estas. En el caso de Colombia, se ha venido avanzando y se tiene un recorrido de más de 32 años en la generación de la cultura, el reconocimiento, la motivación, el apoyo desde la Universidades, el sector empresarial y el estado, logrando grandes avances como la aprobación de la Ley 1838 de 2017 “la cual se dictan normas de fomento a la ciencia, tecnología e innovación, mediante la creación de empresas de base tecnológica Spin-off y se dictan otras disposiciones”(Congreso de Colombia, 2017), norma que trajo consigo la reglamentación para que los particulares puedan participar en las Spin-off, según el Decreto-ley 393 de 1991, como también incentivos u reconocimientos a los docentes de las IES que participen en la creación, como también invita a la organización administrativa de las mismas al interior de las universidades. Igualmente, la Constitución Política de 1991 y la Ley 30 de 1992 le otorgan a la Universidades la autonomía universitaria para articularse con el sector empresarial.

En el ámbito de las spin-off universitarias la hoja de ruta N propone varias tipologías como: las Spin-off independiente, Spin-off vinculada, Spin-off joint venture, Spin-off subsidiaria, las cuales tiene su particularidad tanto en su constitución de los miembros, la participación de la institución gestante, la explotación de los resultados de investigación desarrollados y la propiedad intelectual, la participación financiera a raíz de la participación de las universidades en la administración gerencial, la creación de la spin-off desde las universidades y la relación

contractual, o por medio de convenio de colaboración o también existe la posibilidad de asociación con el sector empresarial con el fin de lograr la comercialización. (Tecnova UEE et al., 2016)

Por consiguiente, el conocimiento y estudio de las problemáticas que han tenido otros países como Argentina, España, Francia y Reino Unido, darán la pauta para visualizar en que modelo se debe encasillar, de acuerdo con la regulación de Colombia, los contratos que se presentan entre las empresas de base tecnológica o empresas EID y los colaboradores, además de especificar si cumplen estos contratos con los elementos estipulados en el Código Sustantivo de Trabajo.

5.3.1.4. La subordinación como nuevo paradigma en las empresas de base tecnológica

Como se afirmó anteriormente, el hombre en su evolución ha propendido buscar nuevas instancias y regulaciones en sus relaciones con otros hombres, no solo dentro del ámbito familiar sino también laboral, uno de estos conceptos que ha tratado de mejorar es lo que tiene que ver con la subordinación, este término se ha venido utilizando desde tiempos de los antiguos pueblos del oriente donde iba ligada a la religión, hasta nuestros tiempos, donde las regulaciones jurídicas han estructurado un vínculo de igualdades que se plantean desde el mutuo respeto y que no es la pérdida de la libertad individual y la sumisión (Edgardo A. Ferrari Costa, 1967), sino un sustento del contrato de trabajo como lo resalta Sergio Bachiller en su libro Teoría General de la Subordinación (Sergio Bachiller, 1980).

5.3.1.5. La Recomendación 198 de la OIT y los desafíos para los países miembros.

La Recomendación 198 de la Organización Internacional de Trabajo convocada en Ginebra en el año 2006, recopiló grandes pronunciamientos y consideraciones a tener en cuenta en la legislación laboral colombiana como por ejemplo: que la legislación y su interpretación deberían ser compatibles con los objetivos de trabajo decente; la legislación laboral debe velar por el cierre de las brechas entre las desigualdades que se generan en las relaciones laborales, igualmente velar la protección de los trabajadores y los principios establecidos en la Declaración 198 de la OIT; la importancia de trabajar en los elementos que determinan la posible existencia de una relación laboral, donde no es perceptible los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador, o cuando se evidencia el ocultamiento de la relación de trabajo; reconociendo que la protección debería ser de fácil acceso para aquellos trabajadores que se encuentren en situaciones vulnerables y adoptando leyes que garanticen tales derechos y deberes para las partes, adoptando políticas nacionales claras y que logren ser generadoras de empleo.(Villasmil Prieto, 2019)

Continuando con el estudio de la Recomendación, se observa el llamado a los países miembros a adoptar medidas preventivas y de cierre de brechas de cara al Derecho del Trabajo y a la inclusión, igualmente resalta principios importantes en las relaciones laborales como la “primacía de la realidad, la presunción de la existencia de la relación del trabajo (el haz de indicios) y el principio de la libertad de los medios de prueba”. (Villasmil Prieto, 2019)

Razón por la cual es importante que Colombia adopte la recomendación y genere una política nacional de protección a los trabajadores, donde quede consignado cada uno de los elementos presentados en la Organización Internacional de Ginebra y se garanticen los Derechos Laborales a los trabajadores en sus diferentes modalidades adoptadas, el derecho a la igualdad, el

acceso al empleo, calidad de vida, y lograr un desplazamiento de la economía y la inclusión de aquellas personas que no han tenido la oportunidad de tener una relación laboral formal.

5.3.2. CAPÍTULO II: EXISTENCIA DE RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA SEGÚN EL ANÁLISIS DE LAS LÍNEAS JURISPRUDENCIALES NACIONALES E INTERNACIONALES

5.3.2.1. Panorama internacional

Al realizar un análisis jurisprudencial tanto a nivel nacional como internacional se encuentra decisiones de los jueces que cambian el paradigma sobre lo que plantea la revolución tecnológica y las nuevas propuestas de trabajo. Ahora bien, determinar la existencia de la relación laboral dentro de estas nuevas metodologías de trabajo, está generando un sinnúmero de especulación, como también de contradicciones, y es desde ese punto de vista, que los jueces intervienen y emiten sentencias sobre el punto de vista de las plataformas y la subordinación en cuanto a la precarización de los trabajos.

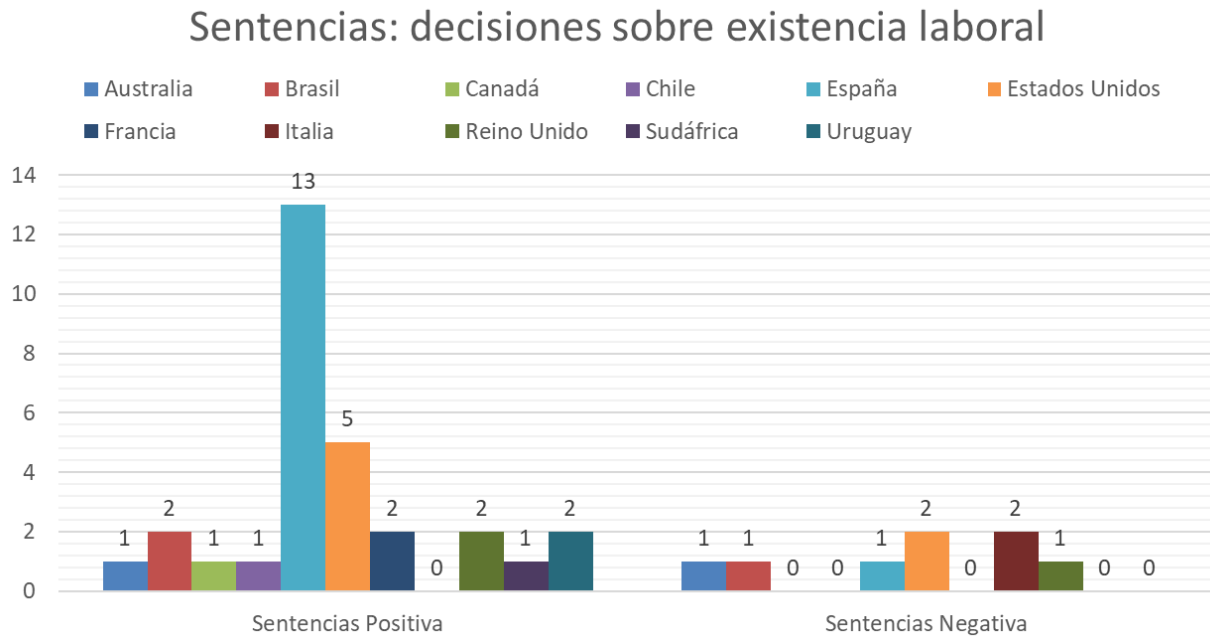
Tabla 3. Cuadro sentencias internacionales que declaran vínculo laboral con las plataformas

PAÍS	PLATAFORMA	AÑO	DECISIÓN DEL JUEZ
Australia	Foodora	2018	En esta sentencia La Comisión de Trabajo Justo emitió en su fallo determinando que se cumplía con el contrato de trabajo y que el empleado no era contratista y por tanto había despido improcedente de parte de Foodora. (CanLII 16750 (ON LRB), 2020)
Brasil	UBER	2017	El magistrado reconoció el vínculo laboral entre un chofer y Uber. (Juez Marcio Toledo Gonçalves, 2017)
Canadá	Foodora Inc.	2020	“La Junta determina que los mensajeros de Foodora son contratistas dependientes y deben ser tratados como tales en virtud de la Ley . Como lo confirma la evidencia, los mensajeros se parecen más a los empleados que a los contratistas independientes” (CanLII 16750 (ON LRB), 2020)
Chile	Pedidos Ya Chile SPA	2020	El Juez de Letras del Trabajo de Concepción declaró que había una fuerte “existencia de relación laboral entre las

			partes”. (Juez de Letras del Trabajo de Concepción, 2020)
España	ROOFOODS SPAIN SL	2020	El Juez determinó que la relación existente entre Roofoods Spain SL y los repartidores Son de carácter de relación laboral (Isidro Mariano Saiz Marco et al., 2020)
Estados Unidos	DoorDash		La Fiscal Boudin argumenta que DoorDash clasificó erróneamente a sus trabajadores y, por tanto, incurre en prácticas laborales injustas. (Boudin, 2020)
Reino unido	Uber	2021	El tribunal dictaminó que los conductores de Uber eran trabajadores (Supreme Court, 2021)
Uruguay	Uber Technologies Uruguay	2019	el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6° Turno falló considerando que los conductores de Uber tienen una relación de trabajo subordinado. (Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6o, 2019)

Fuente: elaboración propia de los autores

Figura 4. Sentencias sobre existencia laboral a nivel Internacional



Fuente: elaboración propia con datos de (Ramírez Bustamante et al., 2021)

De acuerdo con la figura 2, se estable que, de las sentencias proferidas por los jueces en estos 11 países el 21% indicio no haber relación laboral entre las plataformas y los demandantes, y el 79% indicó haber una relación laboral específica de acuerdo con los lineamientos legales laborales, en específico expresaron que estas empresas estaban presentando un encubrimiento del contrato laboral (Ramírez Bustamante et al., 2021).

Ley “Rider”

En consonancia con lo afirmado hasta el momento, se tiene que el trabajo está sufriendo una evolución a pasos gigantes, la tecnología va marcando el ritmo, y es cuando aparecen

innumerables formas de prestar un servicio económico y poder suplir las necesidades del cliente. La digitalización llegó con nuevas formas de trabajo, modelos que en muchos países no se estaba preparado, propiciando que los Estados instauren sistemas de control acorde a la realidad partiendo por adaptar la forma de entender la dependencia y ajenidad en la nueva sociedad.

Pues bien, uno de los países que impusieron el ritmo en cuanto a controles de acuerdo con la evolución tecnológica dentro del mercado laboral fue España, y lo hizo justo con la norma que llamo Ley Rider (Real Decreto – Ley 9 2021), esta ley que entró en vigor el 12 de agosto del 2021 busca formalizar las relaciones entre las plataformas y los domiciliarios indicando la presunción de laborabilidad que había entre estas empresas de economía por demanda y los repartidores. (Jefatura Del Estado, 2021)

Ahora bien, es de aclarar que algunas plataformas como Glovo, Uber Eats, Deliveroo y Just Eat que estaban establecidas en España se replantearon o hicieron una reingeniería, es decir, algunas motivadas a la Ley Rider modificaron sus políticas, otras decidieron irse ya que no les convenía seguir los parámetros exigidos. Es de precisar que hubo empresas que fueron multadas por pretender buscar alternativas para no cumplir la ley fueron sancionadas. (Sebastián Huertas Trujillo., 2022)

5.3.2.2. Panorama nacional.

Durante los últimos años el Ministerio de Trabajo en Colombia, ha estado trabajando con respecto a la protección de los derechos de los trabajadores o prestadores de servicio de las plataformas digitales, de allí que ha realizado varios acercamientos con los interesados en este

tema como son los colaboradores o domiciliarios y los dirigentes de las plataformas. En la tabla 5 se presentas algunos avances del gobierno mediante el Ministerio del Trabajo y se puede analizar cómo esta realidad que está afectando a Colombia y a la fuerza de trabajo con la falta de garantías en las relaciones laborales de los trabajadores de las plataformas digitales y la ausencia de una figura contractura sólida, legal y equitativa.

Durante los últimos años el Ministerio de Trabajo en Colombia, ha estado trabajando con respecto a la protección de los derechos de los trabajadores o prestadores de servicio de las plataformas digitales, de allí que ha realizado varios acercamientos con los interesados en este tema como son los colaboradores o domiciliarios y los dirigentes de las plataformas.

Tabla 4. Avances en la regulaciones laborales de las plataformas digitales en Colombia

Fecha	Descripción
Diciembre 2020	El Viceministro de Empleo y Pensiones, Andrés Felipe Uribe, en este comunicado hablo de los temas importantes del proyecto de ley, como es el caso de no implementar nuevos modelos de contratación, sino, enmarcar la regulación que deben seguir las plataformas de acuerdo con los modelos existentes, y de esta manera proteger a trabajador. (MinTrabajo, 2020)
Octubre 2020	En este comunicado se resalta que las garantía desde el ámbito de regulaciones laborales son precarias y que se debe trabajar en los derechos sindicales, protocolos en la prestación del servicio y procesos adecuados para que los repartidores tenga unas garantías mínimas desde las distancias de rutas, horarios de trabajo y que el reporte en las plataformas no los afecte tanto con bloqueos. El Ministerio de Trabajo destaco que hay compromiso para mejorar esta situación que el dialogo que se realice sea favorable para los interesados. (MinTrabajo, 2020)
Octubre de 2019	De acuerdo con este comunicado el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Carlos Alberto Baena López, indica que el gobierno sigue tratando

de mejorar la cartera laboral y que el tema de las plataformas digitales y la normalización laboral para estas nuevas formas de empresas son prioridad del Gobierno Nacional, además, expreso que este tema se debe trabajar de forma pausada, no inmediatamente, ya que cada uno tiene unas particularidades que los hacen diferentes. (MinTrabajo, 2019)

Julio 2019 Para el 2019, el Ministerio de Trabajo, en cabeza de la Dra. Alicia Arango expresa que es una urgencia del Gobierno regular el tema de la contratación que están teniendo las plataformas digitales con sus domiciliarios y que se debe crear una Ley que regule este tema. (MinTrabajo, 2019)

Julio 2019 La Ministra del trabajo Alicia Arango indica en este comunicado de prensa que las plataformas, con la modalidad de contratos que utilizan, están violentando los derechos de los trabajadores pobres, esto se ve reflejado en las cotizaciones a seguridad social. Por lo tanto, es imprescindible que se empiece a legislar sobre el tema. (MinTrabajo, 2019)

Julio 2019 La ministra de trabajo, Alicia Arango, propuso que el gobierno debía tener reglamentado el sistema laboral de las plataformas digitales, y que Colombia necesita un vuelco en cuanto a la posibilidad de la flexibilidad laboral. Además, preciso que todas estas labores que está haciendo el MinTrabajo es con el fin de que los trabajadores que ganen menos de un salario mínimo puedan tener acceso a las prestaciones de ley que todo trabajador tiene en el País. (MinTrabajo, 2019)

Julio 2019 En este comunicado expresa la iniciativa del Gobierno de presentar un proyecto de ley que reglamente las plataformas digitales en temas tan trascendentales como la protección de los trabajadores frente a la contratación que se está teniendo, entre otros puntos. (MinTrabajo, 2019)

Diciembre 2018 La Ministra del Trabajo, Alicia Arango, indica que las condiciones laborales de los domiciliarios de las plataformas son abusivas, que, al no recibir prestaciones, o poder estar afiliados a seguridad social, están en desventajas frente a otros trabajadores. Por tanto, el tema de las plataformas y la vinculación laboral que tienen con sus colaboradores es un tema delicado en Colombia. (MinTrabajo, 201)

Fuente: elaboración propia con datos de (MinTrabajo, 2022)

En materia laboral, en Colombia, las plataformas tecnológicas no tienen una directriz acorde a las regulaciones vigentes, de allí que surgen desde diferentes ámbitos, posiciones y estrategias para ayudar a la regularización laboral de los trabajadores de estas plataformas, por ello en el Congreso de la Republica han cursado varias iniciativas que ponen en expectativa la realidad vivida por las nuevas formas de relaciones laborales que surgen a raíz de la revolución tecnológica.

Tabla 5. Proyectos de Ley

N° de Proyecto	Observaciones
082/2018C: Cámara. Ponente: H.S. Rodrigo Lara Restrepo	En este proyecto de ley se busca crear la “categoría de trabajo económicamente dependiente” (Rodrigo Lara Restrepo, 2018) y regular de esta manera a la relación que existe entre la empresa tecnológica o de intermediación digital y el trabajador.
PL.190/2019: Senado. Ponente: H.S. Rodrigo Lara Restrepo	Este proyecto de ley presenta una modificación que es la eliminación del “condicionamiento” del ingreso mensual con que se debe cobijar los empleados que estén bajo las denominadas empresas de intermediación digital. Un punto muy importante en este proyecto es que se ve la obligación que las plataformas EID deben afiliar a los trabajadores a Seguridad Social. (Rodrigo Lara Restrepo, 2019)
PL. 388/2020: Cámara. Ponente: H.S. Jairo Humberto Cristo Correa; Autores: Ministro del Trabajo - Ángel Custodio Báez , Viceministro de Empleo y Pensiones - Andrés Felipe Uribe Medina	Este proyecto fue presentado por el ministro de trabajo Ángel Custodio Cabrera, teniendo como objetivo la regulación de la cobertura que los trabajadores de las empresas EID debe tener con el tema de Sistema de Protección Social. (Jairo Humberto Cristo Correa et al., 2020)

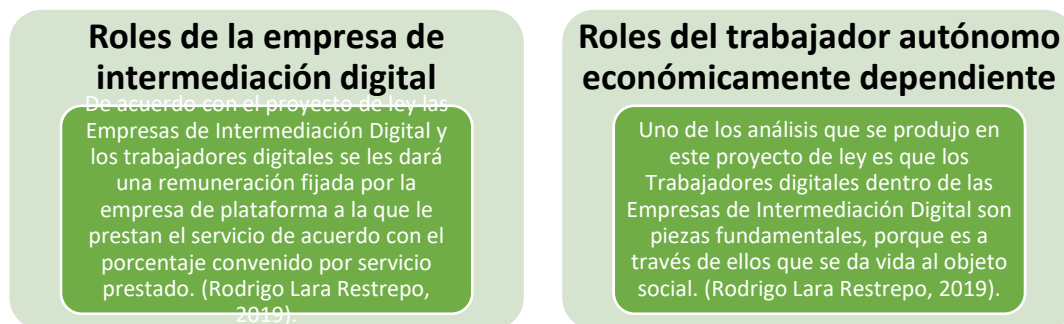
<p>PL. 85/2020. Ponente: H.S. Álvaro Uribe Vélez</p>	<p>Uno de los puntos de esta iniciativa es que el vínculo que se genera entre la empresa EID y el trabajador es “de naturaleza civil”, además, indica que dentro de esta colaboración no se dan los tres elementos del contrato de trabajo: remuneración, subordinación y prestación del servicio. (Álvaro Uribe V, 2020)</p>
<p>P.L 221/2020: Senado. Ponente: Carlos Eduardo Guevara Villabón; Aideé Lizarazo Cubillos; Manuel Virgüez P.; Irma Luz Herrera Rodríguez</p>	<p>Dentro de los objetivos importantes en este proyecto de ley está la posibilidad de que se brinden garantías de cobertura en seguridad social a las personas que prestan el servicios o son colaboradores de las empresas EID.(Carlos Eduardo Guevara Villabón et al., 2020)</p>
<p>P.L. 246/2020. Ponente: Mauricio Toro Orjuela; Jennifer Kristin Arias Falla</p>	<p>En este proyecto se expresa que el vínculo del colaborador y la empresa de EID es de naturaleza civil o comercial y que no es un contrato de trabajo, además, las plataformas pueden afiliar a los colaboradores, pero son los mismos colaboradores que serán responsables de la erogación de dinero, es decir, cubrirán sus propios gastos. (Mauricio Toro Orjuela & Jennifer Kristin Arias Falla, 2020)</p>

Fuente: elaboración propia con datos de (OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021)

El proyecto de Ley expuesto por el Ministerio del Trabajo bajo la ponencia del H.S. Rodrigo Lara Restrepo propone otorgar garantías en materia laboral a los trabajadores de las plataformas. Este proyecto de ley ha sido radicado en dos oportunidades, una en la legislatura de 2016 en el Senado de la República y la segunda el 14 de agosto de 2018. Ahora bien, este proyecto de ley no ha conseguido las mayorías requeridas para ser aprobado, siguiendo en el limbo la reglamentación laboral a la que se deben regir los dueños de las plataformas o empresas de intermediación digital. (H.S. Rodrigo Lara Restrepo, 2019)

Es preciso mencionar que dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 el Gobierno incluyó entre sus artículo una Política Publica donde se definieran las condiciones de prestación del servicio a través de plataformas tecnológicas, además de regular en materia laboral los contratos que se tiene hoy por hoy con los trabajadores. (Congreso de la República de Colombia, 2019)

Figura 5. Características de empresas de intermediación vs el trabajador digital



Fuente: tomado de (Rodrigo Lara Restrepo, 2019).

5.3.3. Capítulo III: Análisis Casuístico Del Modelo De Contratación De Las Empresas De Base Tecnológica Representativas En Colombia

Las plataformas tecnológicas se han presentado como una forma de desarrollo tanto para los países como para sus habitantes ya que son una fuente más de empleo e impulsa la economía, estas plataformas no solo llevan consigo oportunidades sino también algunos problemas, referidos concretamente a la forma irregular de contratación y las condiciones de trabajo donde se genera un ocultamiento del contrato realidad, manipulación a los criterios de la subordinación y creando figuras deconstructivas del Derecho Laboral, lo que en ello implica el aumento de la brecha social por lograr un empleo decente y la oportunidad a que los jóvenes de este país se logren emplear en empresas que les garantice sus derechos laborales.

Ahora bien, cuando se habla de las economías de plataforma, es conveniente conocer que, dentro de su clasificación, están las economías colaborativas y la economía bajo demanda, siendo esta última desde donde se obtiene una remuneración a la hora de prestar el servicio, como lo evidencia la figura 3. En este sentido, estas economías de plataforma se han presentado como el motor jalonador de las economías del país donde se instalan, y Colombia no ha sido la excepción.

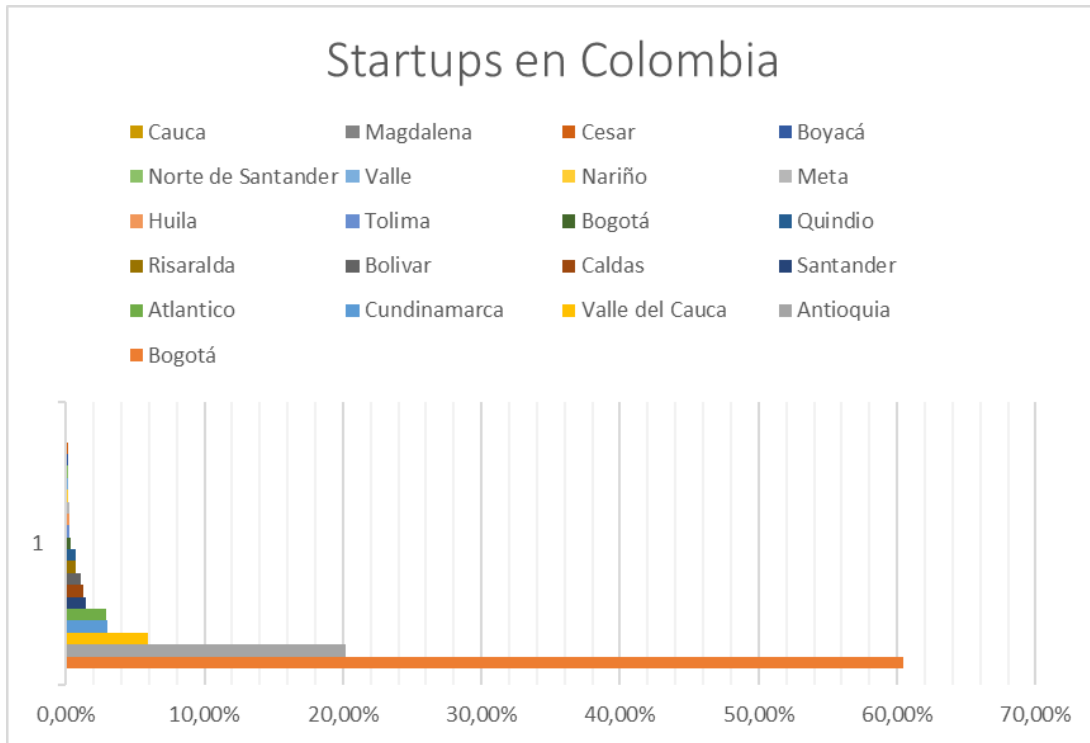
Figura 6. Economías de Plataforma



Fuente: elaboración propia con datos de (Javier Madariaga, 2019)

Dentro de este orden de ideas, en Colombia existen, de acuerdo con datos de Colombia Tech Report 2021, más de 1.110 Startups, siendo Bogotá D.C. el departamento con más concentración de Startups con un 60, 42% (Cámara de Comercio de Bogotá et al., 2022) como se observa en la figura 4, esto lleva a constatar cuán importante son las startups para la economía en Colombia, de allí, que surge la importancia que se legisle con respecto a los factores que están presentando inconformismo con respecto a estas empresas de economía bajo demanda o empresas de base tecnológicas.






Figura 7. Porcentaje de Startups representativas en Colombia



Fuente: elaboración propia con datos de (Portafolio, 2022).

En función de lo planteado, dentro de estas plataformas digitales se encuentran diversidad de productos ofrecidos, ya sean en el área de FinTech, MarTech, DeepTech, RetailTech, Real Estate o EdTech, (Cámara de Comercio de Bogotá et al., 2022). Por lo tanto, cada una de las áreas establecidas presenta un modelo de contratación específica con sus aliados o contratistas como lo muestra la figura 5, desde donde se especifica que para pertenecer solo necesita el aliado aceptar términos y condiciones o en su defecto se realiza un contrato por prestación de servicios.

Figura 8. Vinculación de las plataformas con los repartidores

Nombre de la plataforma	Logo	Servicios que ofrece	Denominación del cliente	Vínculo entre cliente y repartidor	Vínculo entre plataforma y repartidor
Rappi		Intermediación entre consumidores, aliados y repartidores	Consumidor	Contrato de mandato	Aceptación de términos y condiciones de uso
Uber Eats		Intermediación entre usuario, proveedor y repartidor	Usuario	Contrato de prestación de servicios	Aceptación de términos y condiciones de uso
Domicilios.com		Intermediario entre consumidor y establecimiento	Usuario/consumidor	No hay	Contrato de prestación de servicios
iFood		Intermediario entre consumidor y establecimiento	Usuario	No hay	Prestación de servicios
Mensajeros Urbanos		Intermediación entre usuarios y aliados	Usuario	Contrato de prestación de servicios	Aceptación de términos y condiciones de uso

Fuente: (OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021)

5.3.3.1. Rappi

En esta plataforma la forma de vinculación que se tiene establecida con sus trabajadores es por medio de documento de **términos y condiciones de uso de la plataforma**, generando con esta modalidad una barrera contractual, donde el trabajador no hace parte de la empresa y es denominado un mandatario, ya que el vínculo que se da es entre el cliente y el repartidor y no con la plataforma. Rappi dentro de su organización administrativa celebra acuerdo de colaboración con los restaurantes que están afiliados en su plataforma y su objeto es la comercialización de sus productos.

5.3.3.2. Uber Eats

Esta plataforma tiene gran similitud con Rappi, dado que su forma de organización administrativa es similar, la gran diferencia que se identifica es en la forma de contratación, ya que Uber Eats emplea la figura de contrato de prestación de servicios entre el consumidor y el

repartidor, donde el repartidor se compromete a la entrega de un producto a cambio de una comisión representada en dinero, y entre el repartidor y la plataforma media la firma del documento de términos y condiciones.

5.3.3.3. Domicilios.com

Se presenta al consumidor como un intermediario que, por medio de la plataforma, genera un contacto entre restaurantes y consumidores, garantizando con esto que el consumidor realice sus pedidos por medio de la plataforma, para este caso, el repartidor puede ser por parte de un repartidor propio del restaurante donde se realiza el pedido o se terceriza con un repartidor de la plataforma, repartidor que tiene vinculación de prestación de servicios con la plataforma, a diferencia con las demás plataformas es que Domicilios.com, no tiene relación con el consumidor, sino con el restaurante y el repartidor.

5.3.3.4. Spin-off

Cuando se habla de Spin-off y el modelo de contratación, hay que remitirse a la Hoja de Ruta N la cual demarca que, dentro de la vinculación de las personas y la relación laboral debe ser de acuerdo a lo indicado en la ley, es decir sea por contratación de prestación de servicios u otra que se adecue a la demanda que tenga la empresa. Además, la vinculación laboral también va de acuerdo con la tipología de la empresa sea esta pública o privada, como también de acuerdo al tipo de sociedad con la que se creó. Por tanto, dentro de esta relación laboral es indispensable proveer algunas cláusulas con las que la Spin-off se asegurará que la confidencialidad estará debidamente segura, valga la redundancia (Tecnova UEE et al., 2016).

Por último, es conveniente acotar que el salario o remuneración que reciban los empleados de cada Spin-off va de acuerdo a la empresa y el régimen jurídico a la que esta pertenezca, es decir, si es de acuerdo al Derecho privado o al derecho público, como también se tiene en cuenta lo establecido en la ley 4 de 1992 la cual trata de cuales deben ser las disposiciones en cuanto a la fijación salarial de los empleados públicos (Ley 4, 1992) .

6. Consideraciones Sobre La Problemática En La Contratación Laboral Y Las Economías Bajo Demanda

Unos de las temas que generan constantes retos hoy día, no solo para el Estado sino también para las empresas, es la contratación laboral. Saber en qué momento se está traspasando la línea delgada de la vulneración de los derechos como la dignidad humana, frente a un trabajo donde se encubre el contrato realidad constituye en esta era digitalizada una de las mayores dificultades, presentándose como un tema que hay que tratarse con guante blanco.

Por esta razón, y de acuerdo a el análisis planteado por los jueces sobre si existe relación laboral o contractual entre las personas afiliadas o vinculadas a las plataformas digitales en el marco de la economía colaborativa, conviene examinar los acuerdos contractuales a los que se acogen los “afiliados”, y que en ocasiones enmascaran los derechos que nacen del contrato laboral, privando de esta manera a los trabajadores de lo que les pertenece.

Dentro de este orden de ideas, indicar que una persona tiene “libertad”, y que esta libertad está condicionada por una geolocalización, además que se le puede premiar o sancionar por su comportamiento de acuerdo a la métrica de un algoritmo, y por ende despedirlo por esta evaluación, se alude a un vínculo laboral (Ramírez Bustamante et al., 2021). Por tanto, de acuerdo

a lo expresado en la Recomendación 198 de la OIT y la Jurisprudencia de la Corte de Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, desde donde se exponen múltiples indicadores del contrato de trabajo como la prestación del servicio, la exclusividad, la prestación personal del servicio y la disponibilidad, entre otras, marca la pauta para reconocer cuando existe una relación laboral y en qué momento se realiza una prestación del servicio enmarcada en la subordinación (Villasmil Prieto, 2019).

6.1. Test de laborabilidad: en busca de solución a los casos de ocultamiento de las relación laboral

Como se ha venido expresando, uno de los objetivos de la legislación laboral es velar por la disminución de las brechas entre las desigualdades que se generan entre empleado – empleador, como también la protección de los derechos que tienen los empleados. Por consiguiente, de este objetivo surge la importancia de trabajar día a día en la consecución de mejoras hacia el talento humano, caracterizar los elementos determinantes en la relación laboral que permiten revelar el ocultamiento de la relación de trabajo; de allí que la OIT en la Recomendación 198 del 2006 propone como medios de validación sobre la presunción de la existencia de la relación del trabajo el haz de indicios (Villasmil Prieto, 2019), de manera que los jueces puedan tener una herramienta de guía en estos casos difíciles.

La figura 9 propone con este Haz de Indicios elaborar una herramienta más efectiva a la hora de hacer la ponderación, proporcionando agilidad en el proceso y el resultado como se muestra en la figura 10.

Figura 9. Haz de indicios

Test de laborabilidad

Test de laborabilidad haz de indicios

Indicaciones: la calificación se realiza entre 1 y 4, siendo 1 no esta de acuerdo y 4 completamente de acuerdo

1. El hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
2. Que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
3. Que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
4. Que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
5. Dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
6. Que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
7. Que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
8. El hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
9. De que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
10. De que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; algorítmica, las valoraciones de los clientes y la geolocalización constante. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
11. De que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
12. De que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
13. El hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador. (Villasmil Prieto, 2019)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>

Ver resultados

Fuente: elaboración de los autores con datos tomados de (Villasmil Prieto, 2019)

Figura 10. Resultado de Haz de indicios

Resultados

Su Puntaje total fue :	52	de una total de 52 puntos
Nivel Superior ->Felicitaciones, usted cumple con el haz de indicios. Sin embargo recuerde siempre las siguientes recomendaciones:(a discreción del juez)		
Superior Haz de indicios		
Medio Aporte mas pruebas		
Inferior no cumple con el haz de indicios		

INICIO

Fuente: elaboración de los autores con datos tomados de (Villasmil Prieto, 2019)

La figura número 11 se toma del trabajo del Catedrático Wilfredo Sanguinetti Raymond, donde en el artículo “El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy” (Sanguinetti Raymond, 2021) caracteriza la forma en que las nuevas tecnologías promueven una mirada más allá del presente, las nuevas economías colaborativas al presentar un reto en las relaciones laborales proponen también un cambio en los elementos que se deben observar a la hora de resolver los casos difíciles y como utilizando el Haz de Indicios de la recomendación 198 del 2006 se pueden parametrizar el trabajo autónomo y el trabajo subordinado mas hacia las nuevas formas de trabajos propuestos por la revolución 5.0.

Por lo anterior en las figuras 11, 12, 13 y 14 los autores traen la propuesta de Dr. Sanguinetti un poco más aplicada a Colombia y a las fallas que se observaron a la hora de realizar esta investigación.

Figura 11. Haz de indicios trabajo autónomo

Test de laborabilidad

Haz de indicios trabajo autónomo

Indicaciones: la calificación se realiza entre 1 y 4, siendo 1 no esta de acuerdo y 4 completamente de acuerdo

1. ¿Existe libertad horaria en cuanto a la conexión en la plataforma?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
2. ¿Existe libertad para aceptar o rechazar los domicilios?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
3. ¿La remuneracion recibida es acorde al valor del producto?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
4. ¿La prestación del servicio se puede subcontratar?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
5. ¿Su contrato le permite tener empleos con varias plataformas?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
6. ¿Los medios materiales necesarios para la prestacion del servicio son aportados por su cuenta (Celular, bicicleta, moto o Carro, internet)
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
7. ¿La compensacion de los gastos generados por la prestacion del servicio corresponde a lo esperado?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
8. ¿La remuneracion recibida es acorde al tiempo invertido?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>

Ver resultados

Fuente: elaboración de los autores con datos tomados de (Sanguineti Raymond, 2021)

Figura 12. Resultados Haz de indicios trabajo autónomo

Resultados

Su Puntaje total fue :	32	de una total de 32 puntos
Cumple ->Felicitaciones, usted cumple con las condiciones de trabajo autonomo.		
Cumple Trabajo autonomo Cumple medianamente Aporte mas documentos para evaluar la autonomia No cumple no es trabajo autonomo.		

INICIO

Fuente: elaboración de los autores con datos tomados de (Sanguinetti Raymond, 2021)

Figura 13. Haz de indicios trabajo subordinado

Test de laborabilidad
Haz de indicios de trabajo subordinado

Indicaciones: la calificación se realiza entre 1 y 4, siendo 1 no esta de acuerdo y 4 completamente de acuerdo

1. ¿La plataforma no le permite realizar cambios en cuanto a su registro diarios?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
2. ¿Es de obligatorio cumplimiento utilizar la marca de la plataforma para prestar el servicio?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
3. ¿Entre la plataforma y los medios de transporte y/o celular aportados por el trabajador, tiene mayor relevancia la plataforma?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
4. ¿La plataforma se encarga de la relación con el cliente?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
5. ¿La plataforma se encarga de fijar precios y remuneraciones?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
6. ¿La plataforma se encarga de realizar el proceso de selección de los colaboradores?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="1,5"/>
7. ¿La plataforma se encarga de realizar el proceso de capacitación en inducción de puestos y sus funciones?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="2"/>
8. ¿Su contrato le exige la prestación personal del servicio?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="2"/>
9. ¿La plataforma le requiere la prestación del servicio permanente?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="2"/>
10. ¿Uno de los factores de evaluación en la prestación del servicio es el resultado de la gestión algorítmica, las valoraciones de los clientes y la geolocalización constante?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
11. ¿El factor motivacional empleado por la plataforma hacia sus colaboradores va de la mano con la valoración del cliente, la cantidad de pedidos aceptados y el tiempo de conectividad?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>
12. ¿La seguridad social es asumida por la empresa?
Elija una calificación entre 1 y 4 <input type="text" value="4"/>

[Ver resultados](#)

Fuente: elaboración propia de los autores con datos tomados de (Sanguineti Raymond, 2021)

Figura 14. Resultados del Haz de indicios trabajo subordinado

Resultados

Su Puntaje total fue :	48	de una total de 48 puntos
Cumple ->Usted cumple con las condiciones de una relacion laboral. Sin embargo recuerde siempre las siguientes recomendaciones(a discreción del juez):		
Cumple Existe relación laboral. Cumple medianamente Favor aportar mas pruebas que identifique la relación laboral (a discreción del juez) No cumple No existe relación laboral		
INICIO		

Fuente: elaboración propia de los autores con datos tomados de (Sanguineti Raymond, 2021)

7. Conclusiones

Cuando se habla de cuales deben ser las consideraciones que debe tener un empleador a la hora de abordar una contratación laboral, se busca que dentro de estas consideraciones no se vulneren los derechos que contraen los trabajadores para con el empleador o que en su defecto no haya un encubrimiento del contrato laboral.

Pues bien, a lo largo de la investigación propuesta en este trabajo y dentro del análisis que se realizó a la línea jurisprudencial tanto nacional como internacional se obtuvieron los siguientes resultados:

1. Se evidenció que los trabajadores de las plataformas están clasificados como repartidores con una modalidad contractual de prestación de servicios, firma de términos y condiciones o contrato de mandato directamente con el consumidor u otros, sin ningún tipo de vinculación, igualmente, mediante el análisis realizado a la subordinación y sus variables se pudo evidenciar que los trabajadores inmersos en la economía colaborativa y las empresas de base tecnológica se encuentran enmarcados como trabajadores autónomos, ya que actualmente Colombia continua con el vacío normativo frente a esta nueva modalidad laboral que está generando la deconstrucción del derecho laboral.
2. Colombia comparada con **otros** países como España, Argentina, Francia, Reino Unido, EE.UU. y Chile durante los años 2016 a 2021, se percibe desinteresada y temerosa en la creación de legislación laboral clara para la regulación de esta modalidad de empleo, igualmente, desde la jurisprudencia internacional y las normas de la OIT, especialmente la Recomendación 198 de 2006 que habla sobre la relación del trabajo, marcó la pauta sobre

las orientaciones para declarar las existencias de trabajo en las plataformas y la necesidad de la regulación de las mismas y aportar a la política de trabajo decente y no ser orientados a la vinculación en la informalidad.

3. Se evidenció que los trabajadores de las plataformas, contratistas o repartidores son explotados por las empresas de las plataformas digitales, puesto que se les desconoce los derechos adquiridos como empleados de las plataformas digitales dándose un encubrimiento de la relación laboral y ocultamiento de dichos vínculos mediante una simulación de un contrato de naturaleza civil y no laboral, generando con esto explotación laboral, desconocimiento a las normas y principios existentes en el Derecho Laboral en Colombia.
4. Se proponen 2 diseños de haz de indicios bajo los parámetros del Dr. Wilfredo Sanguinetti Raymond y la Recomendación 198 del 2006, lo que traería en esta herramienta un forma de facilitar la ponderación de cada pregunta y su posible respuesta (Ver anexos 1, 2 y 3)

8. Bibliografía

- Álvarez Torres, S. H. & R.-C. M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17, 1–56.
- Álvaro Uribe V. (2020). *P.L. 85-2020: “Por medio de la cual se regula la contratación de personas y aportes a la seguridad social en las plataformas digitales y se dictan otras disposiciones*. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2018-2022/2020-2021/article/85-por-medio-de-la-cual-se-regula-la-contratacion-de-personas-y-aportes-a-la-seguridad-social-en-las-plataformas-digitales-y-se-dictan-otras-disposiciones>
- BLANCH RIBAS, J. M. (2013). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. (Barcelona). UOC. <https://elibro.net/es/ereader/unilibre/56305?page=7>
- Blank, S., & Dorf, B. (2013). *El manual del emprendedor: La guía paso a paso para crear una gran empresa*.
- Boudin, C. (2020). *Sentencia: People of the State of California v. Doordash Inc*. <https://www.courthousenews.com/wp-content/uploads/2020/06/DoorDash.pdf>
- Cámara de Comercio de Bogotá, Andi, Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, Colegio de estudios superiores de administración - CESA, Innpulsa Colombia, & KPMG. (2022). *Realización Apoyo estratégico*. <http://hdl.handle.net/11520/27404>
- CanLII 16750 (ON LRB). (2020). *Sentencia: Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. dba Foodora, 2020 CanLII 16750 (ON LRB)*. <https://www.canlii.org/en/on/onlrb/doc/2020/2020canlii16750/2020canlii16750.html?autocompleteStr=Canadian%20Union%20of%20Postal%20Workers%20v%20Foodora%20Inc.%20d.b.a%20Foodora&autocompletePos=7>
- Carlos Eduardo Guevara Villabón, Aideé Lizarazo Cubillos, Manuel Virgüez P, & Irma Luz Herrera Rodríguez. (2020). *P.L. 221-2020: Por medio de la cual se establecen garantías*

sociales para las personas que generan ingresos mediante el uso de plataformas tecnológicas y se dictan otras disposiciones.

<http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2018-proyecto-de-ley-221-de-2020>

Chavarro Cadena, J. E. (2018). *Códigos sustantivo y procesal del trabajo* (5th ed.). Grupo Editorial Nueva Legislación SAS. <https://elibro.net/es/lc/unilibre/titulos/68944>

Ley 4, (1992). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1166>

Congreso de la Republica de Colombia. (2019). *El Plan Nacional De Desarrollo 2018-2022 Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad*. www.camara.gov.co

Edgardo A. Ferrari Costa. (1967). *El concepto de Subordinación* (Abeledo Perrot, Ed.).

Congreso de Colombia. (2017). *Ley 1838*.

Fernández, C., Benavides Bogotá, J., & Julio, D. C. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*.

Herrera Vergara, J. R. ; C. R. A. (2019). *Derecho individual del trabajo*. Editorial Universidad del Rosario.

H.S. Rodrigo Lara Restrepo. (2019). *P.L. 190/19: Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia*.

<http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2018-2022/2019-2020/article/190-por-medio-de-la-cual-se-regula-el-trabajo-digital-economicamente-dependiente-realizado-a-traves-de-empresas-de-intermediacion-digital-que-hacen-uso-de-plataformas-digitales-en-colombia#:~:text=El%20objeto%20del%20proyecto%20de,un%20servicio%20al%20consumidor%20final>.

Idalberto Chiavenato. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración* (Decimoséptima). McGraw-Hill Companies, inc.

Innpulsa Colombia. (2022). *Las startups colombianas emergentes más prometedoras del 2022 según iNNpulsa y Starter Company*. <https://www.innpulsacolombia.com/innformate/las-startups-colombianas-emergentes-mas-prometedoras-del-2022-segun-innpulsa-y-starter>

Isidro Mariano Saiz Marco, D. de, Rosario Romero Bolívar Nicolas, D., Ramón, J., Pedro, J., José, C., María, C., Antonio, C., María, L., Miguel, L., Luis, J., Ángel, J., Carlos, J., Antonio, J., Pedro, J., Enrique, J., Francisco, P., Ángel, M., Manuel, L., Carlos, J., ... Jesús, P. (2020). *STSJM 1/2020 - CLI:ES:TSJM:2020:1*. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34a10b129baa45c19bf179e3f439af7b2cc>

Jairo Humberto Cristo Correa, Ángel Custodio Báez, & Andrés Felipe Uribe Medina. (2020). *P.L. 388-2020: Por la cual se establecen las condiciones de acceso a mecanismos de protección social a las personas que prestan servicios personales a través de plataformas digitales, y se dictan otras disposiciones*. [https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2020-11/Ponencia%20primer%20debate%20pl.%20388-20%20\(nov.%2018,%20%2013-05%20H.\)%20\(cristo\).pdf](https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2020-11/Ponencia%20primer%20debate%20pl.%20388-20%20(nov.%2018,%20%2013-05%20H.)%20(cristo).pdf)

Javier Madariaga, C. B. E. M. C. E. (2019). *Economía de plataformas y empleo_Cómo es trabajar para una app en Argentina*.

Jefatura Del Estado. (2021). *Real Decreto-ley 9/2021. Disposición 7840 del BOE núm. 113*. <https://www.boe.es>

Juez de Letras del Trabajo de Concepción. (2020). *Sentencia RIT: M-724-2020. RUC: 20-4-0278936-1, Pedidos Ya*. <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2020/10/Sentencia-Chile.-Relacion-Laboral-PedidosYa.pdf>

Juez Marcio Toledo Gonçalves. (2017). *Juez del Trabajo Titular del 33 er Juzgado del Trabajo de Belo Horizonte. Sentencia Márcio Toledo Gonçalves Uber Do Brasil Tecnologia Ltda Leonardo*. <http://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1701311427543900000038127039NúmeroDocumento:1701311427543900000038127039Num.2534b89-Pág.1>

Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6°. (2019). *Sentencia No. 77. Montevideo Q., E. C/ UBER TECHNOLOGIES URUGUAY S.A. Y OTRO. DEMANDA LABORAL. IUE: 2-3894/2019*. <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/087/088/000087088.pdf>

Kabat, M. (2019). *¿Qué es la flexibilidad laboral?* (R y R). <https://elibro.net/es/ereader/unilibre/198590?page=5>

Legis Editores. (2021). *Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social* (46°). Legis .

Mauricio Toro Orjuela, & Jennifer Kristin Arias Falla. (2020). *P.L. 246-2020 Protección al Trabajo Digital*. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2035-proyecto-de-ley-246-de-2020>

MinTrabajo. (2018, December). *Ministra de Trabajo lanza duras críticas a las contrataciones en Rappi*.

https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath=%2Fview_content.jsp&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fprensa%2Fcomunicados%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect%3Dhttps%253A%252F%252Fwww.mintrabajo.gov.co%252Fweb%252Fguest%252Fprensa%252Fcomunicados%253Fp_p_id%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3Dplataformas%2Bdigitales%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1652305292124%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Dthis-site&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_assetEntryId=59822092&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_type=content&inheritRedirect=true

MinTrabajo. (2019a). *Conoce los tipos de contrato de trabajo* .

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

MinTrabajo. (2019b). *Conoce los tipos de contrato de trabajo* .

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

MinTrabajo. (2019c). *Es una locura lo que estamos viviendo con Rappi: Mintrabajo*.

https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath=%2Fview_content.jsp&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fprensa%2Fcomunicados%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect%3Dhttps%253A%252F%252Fwww.mintrabajo.gov.co%252Fweb%252Fguest%252Fprensa%252Fcomunicados%253Fp_p_id%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3Dplataformas%2Bdigitales%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1652305292124%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Dthis-site&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_assetEntryId=60426686&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_type=content&inheritRedirect=true

MinTrabajo. (2019d, July). *Contratos independientes violentan derechos de trabajadores más pobres*.

https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath=%2Fview_content.jsp&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fprensa%2Fcomunicados%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state

%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect%3Dhttps%253A%252F%252Fwww.mintrabajo.gov.co%252Fweb%252Fguest%252Fprensa%252Fcomunicados%253Fp_p_id%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3Dplataformas%2Bdigitales%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1652305292124%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Dthis-site&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_assetEntryId=60428559&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_type=content&inheritRedirect=true

MinTrabajo. (2019e, October 19). *MinTrabajo reitera su compromiso de regular las plataformas tecnológicas en el país.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/octubre/mintrabajo-reitera-su-compromiso-de-regular-las-plataformas-tecnologicas-en-el-pais?inheritRedirect=true>

MinTrabajo. (2020, October 16). *Diálogo social con trabajadores de plataformas digitales.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2020/octubre/dialogo-social-con-trabajadores-de-plataformas-digitales?inheritRedirect=true>

MinTrabajo. (2022). *Plataformas Digitales.*

https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados?_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate=1652305292124&p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath=%2Fsearch.jsp&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fprensa%2Fcomunicados%3Fp_p_id&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords=plataformas+digitales&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope=this-site&p_auth=&p_auth=

Núñez Espinel, L. Á. (2016). El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945). *Opinión Jurídica*, 15(30), 109–126.

<https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a5>

OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos. (2021). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia: Análisis y recomendaciones de política*. 128.

Portafolio. (2022). 1.110 ‘startups’ hacen parte del ecosistema innovador de Colombia. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/innovacion/cuantas-startups-hacen-parte-del-ecosistema-innovador-de-colombia-561280>

Ramírez Bustamante, N., Felipe, J., Rosas, P., Celis, A., Andrés, N., Morales, R., Camila, M., Patiño, S., Sebastián, J., & Gómez, S. (2021). *¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas*. <https://unsplash.com/photos/4w3UZBFDacI>

Rodrigo Lara Restrepo. (2018). *P.L.082-2018C Trabajo Digital*. <https://www.camara.gov.co/trabajo-digital>

Rodrigo Lara Restrepo. (2019). *P.L.190-2019: Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia*. www.imprenta.gov.cowww.secretariassenado.gov.cowww.imprenta.gov.cowww.secretariassenado.gov.co

Sanguinetti Raymond, W. (2021). *EL TEST DE LABORALIDAD Y EL TRABAJO PRESTADO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES**. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-05-1.pdf>

Sebastián Huertas Trujillo. (2022, February 3). *La Ley Rider ¿el futuro del derecho laboral colombiano?* <https://scolalegal.com/la-ley-rider-el-futuro-del-derecho-laboral-colombiano/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20Ley%20E2%80%9Criders,domicilios%20a%20trav%C3%A9s%20de%20aplicaciones>.

Semana. (2021). *¿Qué es Silicon Valley y por qué es importante en la industria de la tecnología?* *Semana*. <https://www.semana.com/tecnologia/articulo/que-es-el-silicon-valley-y-por-que-es-importante-en-la-industria-de-la-tecnologia/202117/>

Sergio Bachiller. (1980). *Teoría General de la Subordinación* (Abeledo Perrot SA, Ed.).

Supreme Court, T. (2021). *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*.

Tecnova UEE, Ruta N Medellín, & Colciencias. (2016). *HACIA-UNA-HOJA-DE-RUTA-SPIN-OFF. 1.*

Torres Tarazona, L. A., Niño Patiño, N., & Rodríguez Ortega, J. A. (2020). *Consideraciones de la especialidad laboral y de la seguridad social.*

Villasmil Prieto, H. C. M. C. A. (2019). *Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo* (2a Edición).

ANEXOS

1. Documento Excel de haz de indicios
2. Documento Excel de haz de indicios de trabajo subordinado
3. Documento Excel de haz de indicios trabajo autónomo.