

**DESAFÍOS REGULATORIOS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE
TRANSPORTE EN COLOMBIA EN MATERIA LABORAL: UN ANÁLISIS INTEGRAL
DESDE LAS DIVERSAS MODALIDADES CONTRACTUALES**

MARÍA CATALINA SÁNCHEZ CÁRDENAS

WILMER ALEXANDER GÓMEZ HERNÁNDEZ

ANGÉLICA MARÍA AGUIRRE MUÑOZ

ASESOR: JAIRO DANIEL CORTÉS RAMÍREZ

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE DERECHO

PREGRADO DE DERECHO

MEDELLÍN

2024

CONTENIDO

ABSTRACT.....	5
RESUMEN.....	6
PALABRAS CLAVES	7
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I. MARCO LEGAL EN COLOMBIA	11
1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL FENÓMENO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRANSPORTE EN COLOMBIA.....	12
1.2. MODALIDADES CONTRACTUALES.....	21
1.2.1. MODALES CONTRACTUALES RELACIÓN “USUARIO” Y “CONDUCTOR”..	22
1.2.1.1. CONTRATO DE TRANSPORTE EN COLOMBIA.....	22
1.2.1.2. CONTRATO DE ARRENDAMIENTO	26
1.2.2. MODALES CONTRACTUALES RELACIÓN “CONDUCTOR” Y “PLATAFORMA”	28
1.2.2.1. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	29
1.2.2.2. CONTRATO LABORAL.....	30
1.3. POSTURAS DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO.....	42
1.3.1. ADMINISTRATIVAS.....	43
1.3.2. JUDICIALES	52
1.3.3. LEGISLATIVAS	56
CAPÍTULO II. MARCO LEGAL INTERNACIONAL	65

2.1. PLANTEAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)	66
2.2. PLANTEAMIENTOS DE LA COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL).....	69
2.3. PLANTEAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)	71
2.4. MARCO JURÍDICO EN ESPAÑA	73
2.5. MARCO JURÍDICO EN ESTADOS UNIDOS – ESTADO DE CALIFORNIA	76
2.6. MARCO JURÍDICO EN CHILE.....	79
 CAPÍTULO III. PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS QUE SE DESEMPEÑAN EN ESTAS PLATAFORMAS DE TRANSPORTE EN EL ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRA (TRABAJO DE CAMPO).....	 83
1. RESULTADOS.....	84
2. ANÁLISIS: CARACTERÍSTICAS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN PLATAFORMAS DIGITALES Y SU ADECUACIÓN A LOS ELEMENTOS PROPIOS DE LAS DIFERENTES TIPOLOGÍAS CONTRACTUALES	91
 CAPÍTULO IV. CRÍTICAS A LA REGULACIÓN ACTUAL Y AL PROYECTO DE REFORMA LABORAL EN CURSO.....	 97
 CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	 102
1. CONCLUSIONES	102
2. PROPUESTAS DE LINEAMIENTOS O PRINCIPIOS DE LA REGULACIÓN EN PLATAFORMAS DIGITALES	108
 REFERENCIAS.....	 113

ANEXOS..... 121

1. CONSENTIMIENTO INFORMADO 121

2. FICHA DE ENTREVISTA..... 123

ABSTRACT

Despite the undeniable impact of digital transportation platforms in global economies, they are facing a regulatory dilemma due to the regulatory void and absence of clear rules that regulate the relationship between the two sides of the relationship (platform owners and transporters). This situation becomes especially evident in contexts such as the Colombian context, where so far there is no legal framework that specifically regulates such interactions. The reason for the above could be attributed to the fact that the transportation services offered through these platforms seem to escape the traditional categories of employment contract or personal service provision. This presents a considerable challenge when defining the type of relationship existing between the parties involved, a crucial aspect to determine which would be the conditions that guarantee the protection of the rights of these collaborators.

In this order of ideas, this study will analyze, first, the panorama of digital transportation platforms in Colombia, that is, their functioning and operation in the Colombian market, as well as the contractual figures that emerge from them or that may be applicable; the positions of the different Government institutions regarding their regulation; the considerations made by international entities and the developments on these platforms in countries such as Spain, the United States and Chile; the presentation of the perception of the people who provide their services through these platforms and, finally, the conclusions resulting from the analysis will be presented, as well as the proposals to solve the problems mentioned.

RESUMEN

A pesar del indiscutible impacto de las plataformas digitales de transporte en las economías globales, estas se hallan en un dilema regulatorio debido al vacío normativo y ausencia de reglas claras que regulen las relaciones entre los dos extremos de la relación (dueños de las plataformas y transportadores). Esta situación se torna especialmente evidente en contextos como el colombiano, donde hasta el momento no existe un marco legal que regule de manera específica dichas interacciones. La razón de lo anterior podría atribuirse a que los servicios de transporte ofrecidos a través de estas plataformas parecen escapar a las categorías tradicionales de contrato de trabajo o de prestación de servicios personales. Ello plantea un desafío considerable al momento de definir el tipo de relación existente entre las partes involucradas, aspecto crucial para determinar cuáles serían las condiciones que garanticen la protección de los derechos de estos colaboradores.

En este orden de ideas, en el presente trabajo se analizará, en primer lugar, el panorama de las plataformas digitales de transporte en Colombia, esto es, su funcionamiento y operación en el mercado colombiano, así como las figuras contractuales que emergen de las mismas o que pueden resultar aplicables; las posturas de las distintas instituciones del Estado respecto de su regulación; las consideraciones realizadas por entidades de carácter internacional y los desarrollos sobre estas plataformas en países como España, Estados Unidos y Chile; la presentación de la percepción de las personas que prestan sus servicios por medios de estas plataformas y, finalmente, se expondrán las conclusiones resultado del análisis, así como las propuestas para resolver las problemáticas enunciadas.

PALABRAS CLAVES

Plataformas digitales – Plataformas digitales de transporte – Regulación Laboral – Regulación Civil – Contrato de transporte – Contrato de arrendamiento – Contrato de prestación de servicios – Contrato laboral – Seguridad Social – Intermediación – Subordinación – Usuarios – Trabajadores – Conductores – Indicios de laboralidad – Modalidades Contractuales.

INTRODUCCIÓN

Cada vez es más evidente la presencia de las plataformas digitales en la vida de los ciudadanos del mundo como alternativas más eficientes y asequibles a todos en la resolución de problemas cotidianos. Este fenómeno se debe principalmente a la globalización de las tecnologías de innovación y la información como producto de la economía colaborativa. Gracias a estos fenómenos, actualmente existen medios como plataformas digitales a través de las cuales se ofrecen bienes y servicios en diversos sectores del mercado, tales como el reparto o domicilio, el transporte, entre otros.

Estas herramientas han facilitado, entre otras cosas, la oferta y demanda de productos y servicios que le ofrecen una mayor comodidad y flexibilidad a los usuarios o consumidores. Sin embargo, como es de suponerse, el objeto de las plataformas digitales no puede ejecutarse de manera autónoma, sino que requiere el uso de capital humano a través del cual consiga, en efecto, proporcionarle al consumidor el servicio o producto ofrecido.

En el caso de Colombia, es gracias a la globalización de iniciativas empresariales ejecutadas a través de plataformas digitales que ha cambiado la dinámica de oferta y demanda de los productos o servicios en el territorio, beneficiando así, no solo a los creadores de las plataformas y sus usuarios, sino también a la economía del país por medio del incremento en la demanda, productividad, pago de impuestos de los negocios aliados, bancarización, entre otros.

Esta dinámica se refleja en el impacto económico que ha tenido en el Producto Interno Bruto (PIB) del país. De acuerdo con un estudio realizado por Fernández y Benavides (2020), este sector contribuye aproximadamente con 0,2% al PIB, subrayando así su crecimiento y su influencia en la economía nacional. Cabe resaltar que el transporte se posiciona como el segundo sector más destacado de las diferentes iniciativas enmarcadas en la economía colaborativa.

Adicionalmente, es preciso traer a colación las cifras de la encuesta realizada por Fedesarrollo en los años 2020 y 2021. En esta se encuestó aproximadamente a 4.600 colaboradores de plataformas de reparto, movilidad y mensajería, donde el 52% declaró no poder tener un empleo formal por fuera de ellas. Asimismo, en virtud de las encuestas, Fedesarrollo estimó que las plataformas digitales generan oportunidades de ingreso para aproximadamente 150.000 personas. Ello demuestra que las plataformas digitales se han convertido en una alternativa de trabajo para un segmento importante de la población que no cuenta con un empleo formal o que, teniéndolo, busca una fuente secundaria de ingresos. Es decir, en términos de Di Iorio y Mandel (2016), el fenómeno de las plataformas digitales en Colombia ha contribuido en gran medida al crecimiento económico y al desarrollo de las empresas, al tiempo que ha creado empleos.

Lo anterior es especialmente relevante si se consideran los datos más recientes sobre la informalidad laboral en Colombia. Según la última actualización de cifras de informalidad presentada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE (2023), Colombia ostenta la tasa de informalidad más elevada entre sus países miembros, registrando un índice del 53,1%. Este dato se encuentra además corroborado por el informe de marzo de 2024 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, donde se reveló que para el trimestre de noviembre de 2023 – enero de 2024, la tasa nacional de informalidad fue del 55,7%.

Así, dado que los servicios que se prestan a través de las plataformas digitales de transporte hacen parte del mercado laboral informal, cabe resaltar que, para 2018 aproximadamente 20.000 y 25.000 personas prestaban sus servicios a través de estas plataformas, donde para un 45% esta actividad suponía su principal fuente de ingresos (Portafolio, 2018). Ello evidencia que, si bien estas herramientas innovadoras han dinamizado la economía, lo cierto es que, desde el punto de vista del mercado laboral colombiano, resulta necesario evaluar el posicionamiento de estas plataformas de cara a derechos como la seguridad social y la regulación que estas deben tener para brindar cierta protección o garantías a las personas que colaboran con ellas (Bardey, CEPAL, 2022, p. 6).

Por otra parte, el auge de estas plataformas, desde un punto de vista legal, representa un desafío en cuanto a la regulación de las condiciones en que se desarrolla la relación existente con las personas que prestan sus servicios a través de estas. Esto, pues en la actualidad no existe claridad de si se trata de relaciones civiles, comerciales, laborales o de otra naturaleza que suponga, entre otras cosas, la existencia de cierta protección o garantías para estas personas.

La falta de claridad en la regulación y protección de los trabajadores de estas plataformas ha llevado a debates acerca de la precariedad y ausencia de garantías, como lo es el acceso a la salud, protección de riesgos laborales, aportes a seguridad social y, en general, todas las protecciones a que tendrían derecho si se tratara como una relación laboral. Además, esta relación contractual a menudo es ambigua, lo que dificulta aún más la definición y alcance de los derechos y responsabilidades para ambas partes.

De lo expuesto, surge la necesidad de evaluar si, al no determinar legalmente el carácter de estas relaciones, se está propiciando o permitiendo la vulneración de los derechos de las personas que hacen uso de estas plataformas como un medio de subsistencia.

Esto es de suma importancia, pues si bien las plataformas digitales se han presentado como una alternativa para las personas en la informalidad para obtener ingresos de una manera flexible y autónoma, la realidad es que esta relación implica necesariamente la discusión que se pretende abordar por medio de este trabajo, que se enfocará particularmente en las plataformas digitales de transporte, y es si Colombia, en cumplimiento de su mandato constitucional como Estado social de derecho, debería proporcionarle a estas personas las garantías fundamentales de las que goza cualquier trabajador, o determinar si a este tipo de relaciones le es aplicable una legislación distinta a la laboral, o si, debido a la innovación de estos vínculos, debe aplicársele una regulación especial que aún no existe en el ordenamiento jurídico.

Por lo anterior, a través de la presente investigación se pretende resolver la siguiente problemática: ¿Debe existir en Colombia una regulación laboral para las personas que prestan sus servicios en plataformas digitales de transporte? Y en caso afirmativo, ¿qué garantías o principios deben regir estas relaciones? Es decir, este trabajo tiene como objetivo determinar la necesidad o no de que en Colombia exista una regulación laboral para las personas que prestan sus servicios en plataformas digitales de transporte y, con base en ello, proponer qué garantías o principios deben regir estas relaciones.

Para conseguir esto, se identificará el marco legal existente en Colombia (regulación, jurisprudencia, doctrina, entre otros) respecto de la prestación de servicios en plataformas digitales de transporte, así como las posturas de diferentes organizaciones internacionales y el marco legal implementado en España, Estados Unidos y Chile, con el fin de establecer qué modalidades contractuales se aplican a estas relaciones.

Adicionalmente, se determinará cuál o cuáles de las modalidades contractuales descritas son las más adecuadas en beneficio de las personas que prestan sus servicios en las plataformas digitales de transporte para finalmente proponer los principios y/o garantías contractuales que deben regir la prestación de servicios en plataformas digitales de transporte.

CAPÍTULO I. MARCO LEGAL EN COLOMBIA

Habida cuenta del auge que han tenido en la actualidad las plataformas digitales de transporte en el mercado colombiano, resulta necesario estudiar con detalle este fenómeno, abordando

aspectos tales como su funcionamiento, los operadores involucrados, las condiciones y políticas que rigen su operación, la caracterización del mercado y la población activa en estas plataformas, así como los desafíos regulatorios que enfrentan.

1.1.CONTEXTUALIZACIÓN DEL FENÓMENO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRANSPORTE EN COLOMBIA

En primer lugar, debe precisarse que las plataformas digitales son un nuevo modelo de empresa tecnológica cuya actividad se basa en el desarrollo de infraestructuras, sean aplicaciones o páginas web, que sirven para mediar entre quienes requieren un bien o servicio y quienes lo ofrecen o prestan (Cavas Martínez, 2019, como se citó en OIT, 2021, p.7). En otras palabras, estas plataformas ofrecen un medio a través del cual interactúan la oferta y la demanda de una manera más rápida, fácil y eficiente. Ciertamente, las plataformas digitales de transporte han transformado significativamente la forma en que las personas acceden a estos servicios, siendo consideradas por muchos de los usuarios como una manera rápida, segura e incluso asequible de obtener un servicio de transporte.

Estas plataformas, ejemplificadas por Uber, Didi, In Driver, entre otras, se han convertido en una alternativa popular y conveniente a los taxis tradicionales y, según se explicó, funcionan de manera que conectan a conductores privados que se registran en la plataforma con pasajeros en busca del servicio de transporte, quienes también se registran en la plataforma para realizar sus solicitudes de viaje. La plataforma empareja dicha oferta y demanda, conectando a los conductores con los pasajeros más cercanos, lo que minimiza los tiempos de espera y mejora la eficiencia del

sistema. A cambio de dicho enlace, la plataforma cobra un determinado precio que es descontado del valor que el pasajero le paga al conductor privado por el servicio de transporte.

En Colombia, estas plataformas son operadas por empresas específicas, como Uber Colombia, y normalmente se constituyen como sociedades por acciones simplificadas (S.A.S) reguladas a través de la Ley 1258 de 2008. Cada una de estas plataformas estructura sus propios términos y condiciones de uso, determinando los requisitos para registrarse, los precios y formas de pago, entre otras disposiciones, pero lo especial en estos es que la mayoría de las plataformas digitales de transporte procuran dejar claramente estipulado que la empresa es un mero operador de la plataforma y no participa en el negocio jurídico celebrado entre los proveedores del servicio y los usuarios, sino que solo se limita a ponerlos en contacto.

A continuación, se expondrá a través de una tabla la forma en que los términos y condiciones de cada plataforma de transporte plantea la relación que existe entre esta y quienes las usan:

Nombre de la plataforma	Servicio que ofrece	Denominación de quien solicita el servicio	Denominación de quien presta el servicio	Vínculo entre el pasajero y el conductor	Vínculo entre la plataforma y el conductor
Uber	Intermediación entre usuario y proveedor	Arrendatario / Usuario	Arrendador / Tercero Independiente	Contrato de arrendamiento de vehículo con conductor	Aceptación de los términos y condiciones de uso

Didi	Intermediación tecnológica entre usuarios	Usuario arrendatario autorizado	Usuario arrendador autorizado / Tercero independiente	Contrato de arrendamiento de vehículo con conductor	Aceptación de los términos y condiciones de uso
In Driver	Intermediación tecnológica entre usuarios	Usuario	Usuario / Terceros proveedores	Contrato de prestación de servicios	Aceptación de los términos y condiciones de uso

Tabla No.1. Fuente: Elaboración propia.

Así, realizando una revisión de los contratos, acuerdos o términos y condiciones que deben suscribir los conductores para poderse vincular con las plataformas digitales de transporte enunciadas y, de manera más específica, en lo que tiene que ver con la forma en que las plataformas establecen la relación o vínculo entre estas y los conductores, evidenciamos lo que se describirá a continuación.

En el caso de la plataforma de transporte Uber, en el documento se señala que se está suscribiendo dicho acuerdo con Rasier Operations B.V. (“Uber”), una sociedad de responsabilidad limitada constituida en los Países Bajos, Amsterdam. Dicho documento es denominado “*Acuerdo de uso e interconexión de portal para arriendo de vehículos con conductor*”. Su última actualización fue el 5 de noviembre de 2021, esto de acuerdo con la información extraída de su misma *App*, posterior al proceso de registro como “*arrendador*” o “*socio*” de la plataforma.

En la definición de términos utilizados por la plataforma, el conductor es identificado como “*Arrendador*” de la siguiente manera:

[...] significa la persona natural que actúa como arrendador o subarrendador del Vehículo y quien puede, por decisión del Arrendatario, ofrecer un conductor durante la duración del Contrato de Arrendamiento [un conductor]. Las referencias a “*socio*” o “*socio de la app*” durante la ejecución de este Contrato serán entendidas como referencia al Arrendador.

Por otro lado, al abordar la relación entre el “*socio*” y los “*arrendatarios*”, siendo estos últimos quienes solicitan el servicio de arrendamiento de vehículos a través del “*Portal de Contacto de Uber*”, se aclara que, al aceptar el contrato de arrendamiento con conductor, se establece una “relación comercial legal y directa” entre ambas partes. En este sentido, Uber no forma parte de dicha relación y, por consiguiente, no asume responsabilidad por acciones u omisiones, ya sea por parte del “*arrendador*” o del “*arrendatario*”, en lo que respecta a la ejecución del contrato.

En lo que tiene que ver con el vínculo entre el “*arrendador*” o “*socio*” y la plataforma, esta señala que el primero acepta que el suministro de la *App* y los servicios proporcionados por la misma crean una “relación comercial legal y directa” entre las partes, pero que “Uber no le dirige ni dirigirá ni controlará de forma general ni se considerará que deba hacerlo para la prestación de servicios”, asimismo, el “*socio*” será libre de elegir en qué momento y cuánto tiempo utilizará los

servicios ofrecidos por la *App*. De igual manera, el Arrendador tendrá plena autonomía para aceptar, ignorar o rechazar la solicitud de servicio de arrendamiento del vehículo.

También señala que el “*socio*” conserva el pleno derecho de prestar sus servicios a través de otras plataformas, de llevar a cabo operaciones de arrendamiento con conductor para sus clientes existentes y que, en todo caso, tiene total autonomía para ofrecer otros servicios o participar en otras actividades comerciales o laborales. De otro lado, indica que el “*arrendador*” se abstendrá de utilizar uniforme o prendas con logotipos o nombre de la plataforma, a menos de que así lo exija la ley del país o que lo haya acordado previamente con Uber.

Frente a la contraprestación por el uso de los servicios de la plataforma, se establece que el “*arrendador*” deberá pagar a Uber costos periódicos de suscripción, los cuales serán establecidos por este último a su discreción, siendo notificado con antelación los nuevos costos, así como la forma de pago de los mismos y, en caso de que estos no sean pagados en los momentos establecidos, Uber se reserva el derecho de descontarlos de los pagos que efectúen los “*arrendatarios*” a través de medios de pago electrónicos.

En lo relativo a los seguros que debe adquirir el “*arrendador*” para poder prestar sus servicios como conductor en la plataforma, entre otras exigencias, se señala que aquel deberá contratar un

[...] seguro de accidentes de trabajo si es requerido por la ley aplicable. Si así lo permite la legislación aplicable, usted puede asegurarse frente a daños contra la

propiedad industriales manteniendo un seguro de accidentes laborales en lugar de un seguro de accidentes de trabajo (y si decide no hacerlo será a su propio riesgo).

No obstante, este Acuerdo señala que Uber tiene la opción, según su criterio, de asegurar las actividades realizadas por el “*arrendador*” cuando utiliza los servicios de la plataforma. Sin embargo, la plataforma es clara al manifestar que esta eventualidad no implica que tenga la obligación de ofrecer al conductor una cobertura específica para sus propias pérdidas o las pérdidas de su vehículo, a menos que se acuerde de manera específica por medio de un anexo al contrato suscrito y, de la misma forma, se reserva el derecho de modificar, reducir o cancelar el seguro contratado en cualquier momento, sin necesidad de previo aviso o autorización por parte del “socio”.

En lo que concierne a la obligación de indemnidad, el “*arrendador*” será el responsable de eximir de toda responsabilidad a Uber y defenderlo frente a las distintas acciones que terceros puedan emprender contra este en virtud de la ejecución de los contratos de arrendamiento, entre las cuales se encuentran penalidades, daños, multas, exigencias de aportes de impuestos y de pagos a la seguridad social, entre otros. De este modo, aclara que Uber no asumirá en ningún caso obligaciones fiscales o de seguridad social que sean aplicables según las leyes del territorio en el que se presta el servicio de arrendamiento. La función principal de la plataforma se limitará a actuar como “*agente de cobro*” para los pagos realizados por medios electrónicos (tarjetas de crédito, débito o prepago) y otros servicios que disponga expresamente el contrato.

Por último, en este “*Acuerdo de uso e interconexión de portal para arriendo de vehículos con conductor*” se vuelve a retomar la relación existente entre las partes, esto es, entre la plataforma y el “*socio*”, y se destaca que dicho vínculo es exclusivamente la de “*contratistas independientes*” y, de este modo, acuerda que

(a) este Contrato no es un contrato laboral, ni genera ninguna relación de empleador-empleado incluido desde la perspectiva del derecho laboral, derecho fiscal o derecho de la seguridad social) entre Uber y Usted; y (b) no existirá ninguna relación de empresa conjunta, asociación comercial o relación de agente entre Uber y Usted.

Asimismo, señala que el “*socio*”

no cuenta con facultad alguna para vincular a Uber y se compromete a no considerarse y asegurarse como empleado agente o representante autorizado de Uber o de sus Afiliados. Cuando, por implicación de la legislación vigente o de otro modo, Usted sea considerado como empleado, agente o representante de Uber, Usted asume y se compromete a eximir, defender (a discreción de Uber) y exonerar de toda responsabilidad a Uber y a sus Afiliados ante cualquier reclamación presentada por cualquier persona, entidad, organismo regulador o autoridad gubernamental basándose en dicha implicación de empleo, agencia o relación de representación.

Por otro lado, al momento de hacer el ejercicio de registro como conductor en la plataforma de transporte inDrive, se evidencia que esta, en sus términos y condiciones, señala

que se está suscribiendo este acuerdo con I.N.D. MOBILE TECHNOLOGIES LTD HE 415345 (“inDrive”). Este documento es denominado “*Términos de Uso*”. Su última actualización fue el 27 de noviembre de 2023, de acuerdo con la información extraída de su misma *App*.

De acuerdo con los mencionados *Términos de uso* que suscribe el conductor con la plataforma, el mismo es identificado como “tercero proveedor independiente de servicios de transporte, logística o mensajería” (“*Proveedor del Servicio*”).

En relación con la independencia para los *Proveedores de Servicios*, dicho acuerdo señala que inDrive no ofrece, ni gestiona servicios de transporte, ni ninguna otra actividad similar, sino que solo sirve como medio tecnológico para conectar a los usuarios de la plataforma con los *Proveedores de Servicios independientes*, quienes ofrecen un servicio de transporte. No obstante, en estos términos la plataforma manifiesta que en ningún caso ejercerá control sobre los proveedores ni antes ni durante la prestación de dichos servicios. Así mismo, indica que este vínculo tampoco implica una relación laboral, ni de representación con los usuarios u otra similar, como a su vez las mejoras que se implementan en los procesos de conexión de los servicios y, en general, las mejoras en la plataforma misma tampoco lo serán; por esto, los Proveedores prestarán los servicios a los usuarios de forma independiente y bajo su propia cuenta y riesgo.

Una diferencia en cuanto a la determinación de tarifas con respecto a la plataforma Uber, es que en inDrive, cuando el usuario solicita el servicio ofrece el precio que está dispuesto a pagar por dicho servicio. El Proveedor podrá aceptar el precio o hacer una contraoferta, y el usuario puede elegir el Proveedor que más se ajuste a su oferta, lo cual representa una libertad de

negociación amplia para ambas partes, a diferencia de Uber, en donde es la misma plataforma quien determina el precio del servicio y asigna el conductor.

Por último, haciendo una revisión general a los *Términos y condiciones de uso* para los conductores de la plataforma de transporte DiDi, los cuales se encuentran publicados en su página web¹, se evidencia que DiDi Mobility Information Technology Pte. Ltd. (“DiDi”) es una sociedad constituida conforme a las leyes de Singapur y con domicilio en este lugar. En esta, el conductor es denominado “*Usuario arrendador*” y quien solicita de los servicios a través de la plataforma es conocido como “*Usuario arrendatario*”.

De acuerdo con la descripción de la función de la plataforma DiDi, esta presta el servicio de intermediación tecnológica a través de un portal de contacto que permite conectar a *Usuarios Arrendatarios* con *Usuarios Arrendadores* para coordinar soluciones de movilidad derivadas de “*contratos de arrendamiento de vehículo con servicios de conductor*”, siendo ambas las partes que celebran el mencionado contrato y del cual la plataforma no participa.

En cuanto a la determinación del precio por los servicios ofrecidos, el *usuario arrendador*, al aceptar los términos de uso de la plataforma, acepta a su vez que sea esta quien estime la tarifa por el servicio solicitado por el *usuario arrendatario*. Para hacer este cálculo, el sistema se basa en un algoritmo que considera una tarifa base y otros factores como el tráfico y la duración del trayecto. No obstante, el *Arrendador* podrá rechazar dicha estimación antes de llegar a un acuerdo de voluntades con el *Arrendatario*.

Ahora, frente a la relación entre el conductor y la plataforma, los términos de uso no profundizan en este vínculo y, de manera general, solo mencionan que

El Usuario Arrendador acepta y reconoce que no existe una relación de subordinación o laboral entre DiDi o cualquiera de sus afiliadas y el Usuario Arrendador, o cualquier persona o entidad que administre o esté relacionada con las actividades del Usuario Arrendador derivadas de cualquiera de las actividades realizadas por el Usuario Arrendador.

En suma, al analizar los términos y condiciones de uso que deben suscribir los conductores en las tres plataformas de transporte mencionadas, se observa una estructura y contenido similar que refleja los principios fundamentales de la relación entre estas y los conductores. Es notable que los términos de Uber son particularmente exhaustivos y enfatizan con mayor detalle sobre la independencia y autonomía del conductor al momento de prestar sus servicios, así como la ausencia de una relación laboral o de cualquier tipo de subordinación con la plataforma. Esto se evidencia en la clara delimitación de responsabilidades y en la exoneración de cualquier carga prestacional o de origen laboral por parte de Uber. Sin embargo, es importante destacar que todas las plataformas analizadas coinciden en que el conductor actúa bajo su propia cuenta y riesgo, sin representarlas ni fungir como empleado de estas. Esta uniformidad en los términos y condiciones resalta la intención de la plataforma de solo actuar como intermediario a través de una herramienta digital, sin asumir ningún tipo de responsabilidad de naturaleza laboral.

1.2.MODALIDADES CONTRACTUALES

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa que las plataformas digitales de transporte, además de considerarse como meros intermediarios, también aluden a diferentes modalidades contractuales para explicar la relación que existe entre el pasajero y el conductor. Es por esto que, en aras de entender esta dinámica, a continuación, se pasará a explicar brevemente, primero, las modalidades contractuales que se considera pueden regir la relación entre “usuario” y “conductor” y, segundo, aquellas que pueden aplicar a la relación entre “conductor” y “plataforma”.

1.2.1. MODALES CONTRACTUALES RELACIÓN “USUARIO” Y “CONDUCTOR

1.2.1.1.CONTRATO DE TRANSPORTE EN COLOMBIA

La normativa que regula la actividad de transporte organizado en Colombia se encuentra de manera general en el Código de Comercio¹, entre los artículos 981 a 999, que se refieren al contrato de transporte, y en los artículos 1000 a 1007 específicamente sobre el contrato de transporte de personas. El propósito fundamental de dicho articulado es establecer reglas claras que garanticen la seguridad, los derechos y las responsabilidades de las partes involucradas en la prestación de servicios de transporte, ya sea de personas o mercancías, a cambio de una tarifa acordada.

Dentro de los aspectos más relevantes del contrato de transporte se encuentra lo señalado en el artículo 981 del Código de Comercio en donde se define este contrato como un acuerdo entre dos partes, en el que una de ellas se obliga a conducir de un lugar a otro, por un medio específico y dentro de un plazo determinado, a personas o bienes, con el propósito de llevar a estos a su destino.

¹ Modificado por el Decreto 01 de 1990

El perfeccionamiento de este contrato se dará por el simple acuerdo entre las partes. Asimismo, en relación con las obligaciones del transportador el artículo 982 establece que cuando se trata de *transporte de personas*, el transportador tiene la responsabilidad de conducir a los pasajeros sanos y salvos al lugar de destino.

En esta misma regulación, en el artículo 983 se distingue entre empresas de transporte de servicio público y servicio particular. Las primeras deben ajustarse a las regulaciones y características fijadas por el Gobierno, y sus reglamentos deben ser aprobados oficialmente. Además, si no poseen vehículos propios, deben celebrar contratos de vinculación con los propietarios de los vehículos. En relación con el servicio particular, si bien es mencionado al inicio, el código no hace ninguna precisión.

Otro aspecto importante de esta regulación es lo señalado en el artículo 984 que permite que los transportadores autorizados deleguen la conducción en terceros, bajo su propia responsabilidad. No obstante, esta delegación no modifica las condiciones del contrato de transporte, por lo que cualquier infracción a esta disposición conlleva a sanciones administrativas.

Por último, en relación con la responsabilidad solidaria, el artículo 991 indica que en situaciones en las que la empresa de servicio público no sea dueña ni tenga control sobre el vehículo utilizado en el transporte, tanto el propietario del vehículo, la empresa que contrate el servicio y la que lo conduzca serán responsables conjunta y solidariamente de cumplir con todas las obligaciones del contrato de transporte.

Por su parte, con la promulgación de la Ley 105 de 1993 se introdujeron nuevas disposiciones sobre el servicio de transporte, dentro de las cuales se encuentra los *principios rectores del transporte público*. Esta ley en su artículo 3, numeral 2 consideró la prestación del servicio de transporte público como un servicio público entendido este en los términos del artículo 365 de la Constitución Política de Colombia²:

2. EL CARÁCTER DEL SERVICIO PÚBLICO DEL TRANSPORTE:

La operación del transporte público en Colombia es un servicio público bajo la regulación del Estado, quien ejercerá el control y la vigilancia necesarios para su adecuada prestación en condiciones de calidad, oportunidad y seguridad.

[...]

Existirá un servicio básico de transporte accesible a todos los usuarios. Se permitirán de acuerdo con la regulación o normatividad el transporte de lujo, turísticos y especiales, que no compitan deslealmente con el sistema básico.

Por otra parte, la Ley 336 de 1996 en los artículos 10 y 11 señala que la prestación del servicio público de transporte debe cumplir con unas condiciones específicas, esto es, (i) que la empresa

² Artículo 365: Los servicios públicos son inherentes a la finalidad social del Estado. Es deber del Estado asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional. Los servicios públicos estarán sometidos al régimen jurídico que fije la ley, podrán ser prestados por el Estado, directa o indirectamente, por comunidades organizadas, o por particulares. En todo caso, el Estado mantendrá la regulación, el control y la vigilancia de dichos servicios. Si por razones de soberanía o de interés social, el Estado, mediante ley aprobada por la mayoría de los miembros de una y otra cámara, por iniciativa del Gobierno decide reservarse determinadas actividades estratégicas o servicios públicos, deberá indemnizar previa y plenamente a las personas que en virtud de dicha ley, queden privadas del ejercicio de una actividad lícita.

de transporte sea una persona natural o jurídica constituida como unidad de explotación económica y (ii) que esta solicite la habilitación correspondiente a la autoridad competente para el modo de transporte que desee operar.

De otro lado, el Decreto 172 de 2001³ establece las bases legales para el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi. Esta modalidad, como lo señala el artículo 6 del Decreto 172, se caracteriza por prestar sus servicios bajo la responsabilidad de empresas legalmente constituidas, sin sujeción a rutas ni horarios preestablecidos y con la libertad del usuario para fijar el destino.

Ahora bien, de las figuras normativas previamente enunciadas, las características del servicio público de transporte individual de pasajeros en vehículos taxi son las que más se asemejan al servicio ofrecido por las plataformas digitales de transporte, dado que ambos operan bajo la modalidad de transporte individual de pasajeros, sin limitaciones en cuanto a itinerarios u horarios predeterminados, y con la flexibilidad para que el usuario elija su propio destino.

La enunciación de la anterior normatividad es relevante ya que proporciona una visión general sobre la regulación del transporte de personas en el país. Esto incluye no solo su funcionamiento y alcance, sino también los requisitos y habilitaciones que los proveedores de este servicio deben satisfacer en relación con la autoridad competente. Todo ello es de interés en la presente investigación por cuanto, hasta el momento, no es del todo claro cómo se articulan las plataformas digitales que ofrecen servicios de transporte en esta estructura regulatoria. La consideración de si

³ Modificado por el Decreto 2297 de 2015, y compilados en el Decreto Único Reglamentario 1079 de 2015

estos servicios también pueden ser catalogados como servicios públicos de transporte y, por lo tanto, deben cumplir con las mismas exigencias para su operación, es aún un cuestionamiento que no se ha logrado resolver a pesar del tiempo que llevan en operación dichas plataformas en el país.

1.2.1.2.CONTRATO DE ARRENDAMIENTO

Por otro lado, y según como se enunció al principio, en la legislación civil es posible encontrar una modalidad contractual especial que puede ajustarse a la relación existente entre los usuarios de las plataformas digitales y las personas que prestan sus servicios a través de ellas, se trata del contrato de arrendamiento. Este se encuentra regulado en el Título XXVI del Código Civil. A partir del artículo 1973, se observan distintos elementos de esta modalidad contractual como su definición, cosas objeto del contrato, precio, entre otros.

El artículo referido, dispone que “[e]l arrendamiento es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra o prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio un precio determinado.”

A su vez, el Código en el artículo 1974 establece que todas las cosas corporales o incorporeales que puedan usarse sin consumirse pueden ser objeto del contrato de arrendamiento, incluso, aclara que puede arrendarse cosa ajena. Así mismo, el artículo 1975 dispone que el contrato de arrendamiento está compuesto por un precio que puede ser en dinero o en frutos de la cosa arrendada.

Es decir, el que una persona se obligue con otra a prestarle el servicio de transporte a cambio de una remuneración, todo a través de una plataforma digital, se ajusta a la definición general de contrato de arrendamiento civil.

Ahora, el capítulo X del Título XXVI dispone a partir del artículo 2070 una categoría aún más especial de la relación que se intenta analizar en este trabajo: el arrendamiento de transporte.

De acuerdo con la legislación civil, el arrendamiento de transporte

[...] es un contrato en que una parte se compromete, mediante cierto flete o precio, a transportar o hacer transportar una persona o cosa de un paraje a otro.

El que se encarga de transportar se llama generalmente acarreador, y toma los nombres de arriero, carretero, barquero, naviero, según el modo de hacer el transporte.

El que ejerce la industria de hacer ejecutar transportes de personas o cargas, se llama empresario de transportes.

La persona que envía o despacha la carga se llama consignante, y la persona a quien se envía consignatario.

Bajo esta definición, se podría entender que las plataformas digitales asumen actualmente un rol de lo que el Código Civil nombra como *empresario de transporte* al hacer transportar una persona, esto es, en palabras de las mismas: intermediar el transporte de personas. Por su parte, los conductores asumirían el rol de acarreador al ser los encargados de transportar efectivamente a las personas. No obstante, actualmente la mayoría de las plataformas digitales de transporte, a través de los términos y condiciones del servicio que ofrecen, se sustraen de los efectos de toda relación contractual.

1.2.2. MODALES CONTRACTUALES RELACIÓN “CONDUCTOR” Y “PLATAFORMA”

Como se expuso, una vez analizadas las figuras contractuales a las que se refieren los términos y condiciones de las plataformas digitales, la mayoría de estas suelen consagrar cláusulas de indemnidad, de limitación de responsabilidad y exclusión de relación laboral. Todo ello, con el propósito de dejar claro su papel de simple intermediario y no de empleador o parte contratante/contratada en dicha relación.

No obstante, en este punto es importante precisar que, al menos desde el punto de vista jurídico laboral, la existencia de dichas cláusulas no elimina la posibilidad de que, eventualmente, se configure una relación laboral. Esto pues en virtud del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia: en el derecho laboral prima la realidad sobre las formas; de tal manera que, si se configuran los elementos propios de un contrato de trabajo, podrá declararse la existencia del mismo con las consecuencias que ello implicamáxime si se tiene en cuenta que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) dispone que siempre que haya una relación personal de trabajo, se presumirá regida por un contrato de trabajo.

Así, dado que la prestación de servicios personales puede estar enmarcado en uno de dos regímenes: la legislación civil o la legislación laboral, a continuación, se expondrá la regulación existente respecto de ambas modalidades, resaltando que, el contrato de prestación de servicios puede ser aplicable tanto a la relación entre “Usuario” y “Conductor” como la de “Conductor” y “Plataforma”; no obstante, se realizará especial énfasis en esta última

1.2.2.1.CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El código civil no regula de manera específica lo que se conoce como contrato de prestación de servicios personales, sino que esta categoría se extrae de la definición general de contrato o convención que trae el artículo 1495, es decir, la que estipula que un “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa [...]”

Así, el transportar personas puestas en contacto a través de una plataforma digital de transporte, se encuentra enmarcada dentro de la definición de contrato o convención que dispone el Código Civil, pues una persona adquiere una obligación para con otra de prestar un servicio personal de transporte a cambio de un precio, es decir, se trataría de un contrato oneroso.

De igual manera, en la regulación civil de este tipo de modalidad contractual es importante señalar lo dispuesto por el artículo 1602, este expresa que los contratos válidamente celebrados son ley para las partes y sólo podrán ser invalidados por consentimiento mutuo de quienes lo celebran o por causas legales. Así, esta modalidad contractual les permite a sus contrayentes acordar elementos como el objeto, las condiciones y calidad del servicio, la suspensión, las sanciones en caso de incumplimiento, el tiempo de ejecución, la remuneración, entre otros.

En este punto es importante mencionar que autoridades como el Ministerio de Trabajo, quien emite conceptos jurídicos no vinculantes, pero que en todo caso sirven como referente, ha señalado en disposiciones la de enero 2021 con radicado 05EE2021120300030000574 las

diferencias existentes entre el contrato laboral y el contrato de prestación de servicios. En esta oportunidad, el Ministerio señaló que todo contrato que no cumpla con los requisitos que establece el Código Sustantivo de Trabajo para que se configure una relación laboral estará en la órbita de regulación civil, comercial o estatal.

De esta manera, un factor determinante a la hora de establecer si un contrato pertenece a la órbita de la regulación civil, comercial o estatal es la subordinación. En caso de que esta no se configure, bajo los términos que se expondrán más adelante, estaremos frente a un contrato de prestación de servicios personales.

1.2.2.2. CONTRATO LABORAL

Como se expuso previamente, el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia prevé como un principio del derecho laboral la primacía de la realidad sobre las formas. Este principio supone que, al resolver casos específicos, se considere lo que realmente ocurrió durante la ejecución de la prestación del servicio, independientemente de las disposiciones contractuales acordadas por las partes. Una aplicación común de este principio implica que, a pesar de la designación de un contrato civil o comercial por parte del contratante y el prestador del servicio, la relación será interpretada como un contrato laboral si se demuestran los elementos correspondientes en un proceso judicial. Dichos elementos, definidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), incluyen i) la prestación personal del servicio; ii) la continua subordinación o dependencia y; iii) la remuneración (OIT, 2021, p. 22).

Así, en aras de analizar si eventualmente la relación contractual existente entre las plataformas digitales y los conductores puede ser considerada como de carácter laboral, a continuación, se expondrá con fundamento en el Código Sustantivo del Trabajo: i) las presunciones contempladas en este; ii) la definición de contrato de trabajo; y iii) los elementos esenciales del contrato laboral. Asimismo, se describirán brevemente los elementos que la OIT y la jurisprudencia colombiana han identificado como indicios de la existencia de una relación laboral, para finalmente exponer la relevancia de que ello se contemple así en el marco de las plataformas digitales, teniendo en cuenta que ello supone el surgimiento de una serie de obligaciones laborales y de seguridad social en cabeza de estas.

El artículo 24 del CST dispone que siempre que haya una relación personal de trabajo, se presumirá regida por un contrato de trabajo. No obstante, esta es una presunción que admite prueba en contrario, de manera que, para desvirtuarla deberá demostrarse que la prestación personal del servicio no cumplía con las demás características propias de una relación laboral, sino de otro tipo de vínculo contractual.

Para la legislación colombiana, el contrato de trabajo se define como:

Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 22. Definición.

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual 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.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

De lo anterior se desprenden los siguientes elementos esenciales para considerar que existe un vínculo laboral entre un extremo denominado trabajador y el otro extremo denominado empleador: i) la prestación personal del servicio; ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y; iii) la remuneración del servicio.

Según el artículo 23 del CST, el primer elemento consiste en que la actividad debe ser realizada personalmente por el trabajador, es decir, por sí mismo. Ello significa que una de las características propias del contrato de trabajo es que es *intuitio personae*, esto es, en razón las condiciones particulares del trabajador tales como sus conocimientos, habilidades o experiencia de tal forma que, en principio, no puede ser reemplazado o sustituido (Manrique Villanueva, 2008, p. 149).

Respecto el segundo elemento, el artículo en mención refiere que la subordinación faculta al empleador respecto del trabajador para “exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato”. Este elemento se considera la médula del contrato de trabajo y constituye el principal factor a probar jurídicamente en una eventual controversia (Piñeros Amaya, 2016, p.19). En otras palabras, implica que para que exista un vínculo laboral, la actividad del trabajador debe ser continuamente controlada por el empleador, esto es, depender de sus instrucciones y reglamentos para ejecutar sus labores. Sin embargo, debe

destacarse que dichas directrices no podrán afectar los derechos mínimos que le asisten al trabajador según las normas de la materia.

Por su parte, y en relación con el último requisito, este corresponde a la remuneración o salario que recibe el trabajador por parte del empleador como retribución por el servicio prestado en virtud de la ejecución del contrato de trabajo. Así, como consecuencia de la relación laboral, el trabajador se obliga a prestar un servicio y, en contraprestación, el empleador se obliga a remunerarlo en la cuantía, tiempo y lugar que se acuerde (Piñeros Amaya, 2016, p.19).

Una vez reunidos los tres elementos descritos, se entiende que existe un contrato de trabajo, independientemente del nombre que las partes le otorguen o las demás particularidades que se le agreguen, con fundamento en el principio de primacía de realidad sobre las formas descrito previamente.

Ahora, adicional a lo anterior, tanto la OIT como la Corte Suprema de Justicia, han admitido como indicios de la existencia de un contrato de trabajo factores diferentes a los ya referidos, de los cuales, dependiendo de su mayor o menor consistencia, se llegará a dicha determinación. De la Recomendación número 198 de 2006 de la OIT se desprenden los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o

aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

Por su parte, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha tenido como indicios de la existencia de un contrato de trabajo:

i) Sobre la subordinación

La jurisprudencia ha señalado que el elemento diferenciador entre una relación de carácter laboral y cualquier otro tipo de relación es que en el contrato laboral existe la denominada subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador.

La subordinación laboral adjudica al empleador la facultad de dar órdenes e instrucciones en cuanto al tiempo, modo, lugar y cantidad de trabajo que el trabajador está obligado a cumplir, así como imponer reglamentos para, con base en ellos, ejercer facultades disciplinarias. Este poder subordinante puede ser ejercido en cualquier momento, sin que se requiera que sea permanente o

constante. Esto, por cuanto el grado de subordinación puede variar según la naturaleza del trabajo y las circunstancias en que se lleve a cabo. En algunas actividades, la subordinación puede ser más acentuada, mientras que en otras puede ser moderada. Sin embargo, en todos los casos está presente la posibilidad de que el empleador ejerza este poder en cualquier momento (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 35201, 2009).

Cabe resaltar que esta subordinación es diferente de la subordinación técnica, esto es, aquella que permite cierta coordinación y dirección entre las partes sin que necesariamente se configure un contrato de trabajo. Esto pues en otro tipo de relaciones, como las civiles o comerciales, se hace necesario que el contratante dé al contratista cierto tipo de instrucciones y directrices para el desarrollo del objeto contractual, como, la estipulación de franjas de horario para la ejecución de las actividades e incluso la posibilidad de requerir informes o establecer medidas de supervisión o vigilancia para asegurar el cumplimiento de las políticas de seguridad, entre otras. En palabras de la Corte, “[l]o importante, es que dichas acciones no desborden su finalidad a punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 663, 2018).

En este sentido, son claros presupuestos de la subordinación laboral i) La dirección y condicionamiento unilateral sobre la ejecución del servicio contratado; ii) el ejercicio de facultades disciplinarias, tales como llamados de atención, entre otros.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la exigencia del cumplimiento de un horario constituye un indicio de laboralidad en la medida en que ello suponga una limitación de la

autonomía a la libre disposición del tiempo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 37656, 2011). No obstante, también ha reconocido que, en el marco de relaciones jurídicas independientes, es posible la asignación de determinado tiempo, como lo puede ser una media jornada, sin que ello se entienda como subordinación laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL543, 2013). Por lo tanto, la determinación de dicha subordinación dependerá de si el horario dispuesto limita de manera significativa la autonomía de quien presta el servicio.

En este orden de ideas, para la Corte es claro, por ejemplo, que el hecho de que el trabajador se obligue a estar disponible para prestar sus servicios cuando así lo requiera el contratante es un indicio de laboralidad, por cuanto ello revela que la persona no presta sus servicios de manera autónoma e independiente, sino que está sujeto a las órdenes de quien solicita el servicio (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 30437, 2011).

Respecto a la posibilidad requerir informes o establecer medidas de supervisión y vigilancia del trabajo realizado, tales como, la designación de un coordinador que ejerza un seguimiento, la Corte Suprema de Justicia, ha dispuesto que ello se traduce en elementos de preponderancia del sometimiento y dependencia. Esto, por cuanto la subordinación laboral supone la facultad del empleador de dar órdenes e instrucciones, así como la posibilidad de vigilar su cumplimiento en cualquier momento (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 16528 de 2016). Esta subordinación se manifiesta en el grado de control y vigilancia directa que ejerce el empleador sobre las labores del trabajador, limitando su libertad para la toma de decisiones independientes.

No obstante, cabe resaltar que, en el marco de las relaciones civiles, la Corte también ha señalado que no están prohibidas las medidas de supervisión pues “naturalmente al beneficiario de éstos le asiste el derecho de exigir el cumplimiento cabal de la obligación a cargo del prestador” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 40121, 2012). Por ejemplo, recientemente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL121 de 2024 decidió sobre el caso de un taxista que pretendía que se declarara que su contrato de arrendamiento de vehículo con una empresa de taxis en realidad se trataba de una relación laboral, aduciendo, entre otros elementos, que se encontraba bajo la supervisión y control de su contraparte. En este caso, la Corte Suprema de Justicia expresó que

Si bien es cierto que mencionó que los supervisores controlaban que el automóvil estuviera con combustible, ello hacía parte de los compromisos adquiridos en el contrato de arrendamiento. Además, **el hecho de que se controlara el estado de embriaguez de los taxistas no puede entenderse como una manifestación del poder subordinante propio del contrato de trabajo**, en tanto, responde únicamente a la responsabilidad que tienen tanto la compañía como el conductor de prestar un servicio público de forma legal y segura, más aun tratándose de una actividad peligrosa. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 121 de 2024)

Así, si bien estas medidas también pueden implementarse en el marco de tales relaciones, la configuración de un indicio de subordinación o no dependerá de que las mismas no desborden dicha finalidad de seguimiento y se implementen con el debido respeto de la autonomía de quien presta los servicios.

Adicionalmente, la Corte Suprema de Justicia ha señalado como un indicio de subordinación la solicitud de permisos para asistir al médico. Así, en Sentencia SL3171-2019, con radicación 71559. M. P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa, al analizar un caso concreto expuso que

[...] la sala observa que dan cuenta de citas médicas y en el reverso se encuentra el sello de recibido en la portería de Vestimundo, **que debe ser considerado como un indicio de subordinación**, pues de ellas se deduce que, una vez la demandante asistía a ellas, le informaba a la empresa donde la cooperativa la envió a prestar sus servicios, para así justificar su ausencia (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL3171, 2019).

Es decir, para la Corte Suprema de Justicia el hecho de que una persona le pida permisos a su contraparte para asistir al médico constituye un indicio de dependencia que puede dar lugar a una relación de subordinación entre las partes.

ii) Frente a la propiedad y tenencia de los medios de producción

El artículo 57 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que es obligación del empleador poner a disposición de los trabajadores los instrumentos y materias necesarias para la realización de las labores. Por su parte, el artículo 34 ibidem, señala que será un contratista independiente quien **con sus propios medios** y de manera autónoma e independiente preste un servicio en beneficio de otro. Así, con fundamento en tales artículos, la Corte ha señalado que, si bien la propiedad o no de las herramientas de trabajo no supone por sí misma la existencia de

subordinación, sí es un indicativo de esta por cuanto ello pone en duda la independencia y autonomía que caracteriza, por ejemplo, una relación civil o comercial (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 3436,2021).

En este mismo sentido, se pronunció igualmente la Corte en sentencia SL 3171 de 2019, al analizar el artículo 8 del Decreto 4588 de 2006 estableciendo que

No se puede perder de vista que le asiste razón a la recurrente de que el hecho de **no indicar en la oferta a quién pertenecen los medios de producción, genera un indicio en contra de las demandadas de que estamos en presencia de una intermediación laboral.** (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL3171, 2019)

En síntesis, de la Recomendación número 198 de 2006 de la OIT y lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia, es posible determinar que existen los siguientes indicios de subordinación a los cuales se les otorgará una calificación según el nivel de incidencia que tienen para determinar la existencia de una relación laboral:

Categoría	Indicios	Incidencia
Subordinación	La dirección y condicionamiento unilateral sobre la ejecución del servicio contratado	Alta
	Se ejercen facultades disciplinarias, tales como llamados de atención, entre otros.	Alta
	Exigencia del cumplimiento de un horario que limite de manera significativa la autonomía e independencia	Alta
	Requiere disponibilidad permanente de quien presta el servicio	Alta
	Vigilancia y control directo y constante sobre las órdenes, instrucciones impartidas y labor contratada	Alta

	Solicitud de permisos para citas médicas	Alta
	Ejecución personal del servicio	Alta
	Se efectúa única o principalmente en beneficio de otra persona	Media
Contraprestación del servicio	Se recibe una remuneración periódica	Media
	Dicha remuneración es la única o fuente principal de ingresos de quien presta los servicios	Media
	Incluye pagos en especie como alimentación, vivienda, transporte, otros	Alta
Elementos accesorios a la relación laboral	Implica el suministro de herramientas, materiales y maquinaria por parte de la persona que suministra el trabajo	Alta
	Se conceden descansos semanales o vacaciones	Alta
	No existen riesgos financieros para quien presta los servicios	Media

Tabla No.2. Fuente: Elaboración propia.

Estos indicios son elementos que resultan útiles y pueden dar mayor claridad sobre la determinación de la existencia o no de un contrato de trabajo. Ellos pueden aplicarse a la evaluación de cualquier relación y, por tanto, es posible usarlos de cara al análisis de las plataformas digitales. Aun así, dadas sus particularidades y la introducción de elementos en sus términos y condiciones que parecen desdibujar el vínculo laboral, según la OIT, la doctrina ha realizado desarrollos específicos sobre los indicios de laboralidad en las plataformas digitales, identificando los siguientes:

- a) Entrega de información por parte de la plataforma: se refiere a los instructivos, tutoriales y demás medios que recibe el conductor directa o indirectamente de la plataforma para aprender a usarla y ser más productivo en ella.
- b) Información para mejorar desempeño: con base a la información de los servicios que ha ejecutado el conductor, la plataforma le informa cómo va para que mejore su trabajo.

- c) Precio y forma de pago del servicio: la plataforma determina el precio o fija el límite que puede recibir el conductor por el servicio, y el pago se hace a través de la plataforma que existe para tal efecto en la aplicación.
- d) Controles sobre manejo de clientes: la plataforma limita que los conductores elijan clientes, en la medida en que establece consecuencias negativas si rechazan o no aceptan un servicio.
- e) Suministro de herramientas de trabajo: la plataforma proporciona algún recurso para cumplir las actividades, tales como aplicaciones y formularios, entre otros. También es posible que financie al conductor para que adquiera los elementos necesarios para prestar el servicio.
- f) Evaluaciones: la plataforma realiza evaluaciones de los conductores, pero al no pertenecerles su reputación, no puede compartirla con otras plataformas.
- g) Exclusividad: la plataforma exige exclusividad o, debido a su programación, el conductor debe comprometerse a trabajar exclusivamente para evitar rechazar solicitudes y ser sancionado, o con el fin de mejorar sus ingresos.
- h) Controles: la plataforma exige a los conductores que cumplan con un número de horas de conexión o de no rechazo de pedidos, bajo la amenaza de inhabilitar a quienes no cumplan con dichas condiciones (Todolí Signes, 2016, como se citó en OIT, 2021, p. 29).

En este orden de ideas, existen varios elementos que permiten determinar si en las plataformas digitales se presenta una relación laboral o no. Si en efecto ello llegara a determinarse, su relevancia radica en la serie de consecuencias jurídicas que de ello deriva. Esto, pues la legislación laboral dispone de una serie de protecciones de carácter individual, colectivo y de seguridad social para la persona que presta el servicio, toda vez que en las relaciones laborales se considera existe

una desigualdad entre las partes, debiendo establecer unas garantías mínimas para la parte más vulnerable, esto es, el trabajador (OIT, 2021, p. 34-35).

Así, surgirían en cabeza del empleador, además del pago de la remuneración, las obligaciones de i) pago de prestaciones sociales; ii) reconocimiento de vacaciones; iii) Afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social; iv) la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); v) el reconocimiento de beneficios extralegales derivados de una negociación colectiva; vi) pagos eventuales de indemnizaciones; entre otras obligaciones que incrementan los costos derivados de la prestación del servicio. En Colombia, los cálculos indican que, independientemente del salario que devengue el trabajador, la carga prestacional corresponde a más de un 50% del mismo (OIT, 2021, p.35).

Por lo anterior es que se hace necesario estudiar el componente tanto normativo como social del fenómeno de las plataformas digitales en aras de determinar si sobre las mismas es aplicable la regulación laboral u otra distinta, pero en todo caso, considerando qué es lo más conveniente a fin de equilibrar tanto las necesidades del mercado laboral colombiano como de quienes participan en el mismo.

1.3. POSTURAS DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO

Una vez analizadas las diferentes modalidades contractuales que pueden regir la relación de las personas que se desempeñan en plataformas digitales de transporte, es importante analizar ahora cuáles son las posturas o qué han dicho las principales instituciones del Estado que regulan, vigilan,

inspeccionan y sancionan la materia objeto de estudio con el fin de verificar su posición dominante al respecto.

1.3.1. ADMINISTRATIVAS

1.3.1.1. MINISTERIO DEL TRABAJO

Como se mencionó, una de las posibles conclusiones a las que puede arribar esta investigación es la configuración de una relación laboral entre las plataformas digitales de transporte y las personas que prestan sus servicios a través de ellas. Por esta razón, es relevante analizar la posición de la máxima autoridad administrativa en la materia: el Ministerio de Trabajo.

En este punto, cabe destacar que actualmente está en curso una reforma laboral que ha contado con la participación fundamental de este Ministerio en su elaboración, por lo que su postura podrá vislumbrarse con mayor claridad en el apartado de las diferentes iniciativas legislativas que han intentado regular este asunto.

Así pues, cabe destacar que el Ministerio de Trabajo ha optado claramente por una posición de regulación y protección de la situación de las personas que prestan sus servicios por medio de plataformas digitales, ya sea de reparto o transporte, a través de la formalización de este vínculo. Como se verá más adelante, estas personas podrán ser independientes o dependientes de las plataformas digitales.

En este sentido, distintas intervenciones de los líderes de esta entidad del Gobierno Nacional han dejado ver que la preferencia del Ministerio de Trabajo es vincular a este tipo de personas a través de un contrato de trabajo, es decir, reconocer la subordinación a la que estarían sometidas las personas que prestan sus servicios a través de las plataformas digitales. A continuación, se expondrán los indicios de lo anteriormente mencionado.

Durante su intervención en el Taller de Emprendimiento ANDI del Futuro (2019) el viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del momento, Carlos Alberto Baena López, reiteró el compromiso que tiene el Ministerio de Trabajo y el Gobierno Nacional con la regulación de las plataformas tecnológicas.

Por su parte, en el año 2020 cuando los representantes de los trabajadores de plataformas digitales en Colombia⁴ presentaron pliego de peticiones sobre la falta de garantías mínimas, derechos sindicales, sistema de recaudos eficientes, protocolos adecuados para la prestación del servicio, distancias de rutas, horarios de trabajo y bloqueos de las plataformas, la viceministra de Relaciones Laborales e Inspección del momento, Ligia Stella Cháves Ortiz, manifestó que:

Hay un compromiso total del Ministerio del Trabajo para seguir esta ruta que sea favorable para esta situación. Continuaremos con un diálogo conjunto y en el marco de la confianza para que el proceso avance. Sostendremos un diálogo con representantes de las plataformas digitales y con las entidades involucradas como el Ministerio de Tecnologías de las Comunicaciones y la Superintendencia de Industria y Comercio.

⁴ Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales (UNIDAPP)

Para el año 2022 la posición del Ministerio de Trabajo fue aún más sólida con el cambio de gobierno. Evidencia de ello fue la investigación administrativa que inició la entidad ministerial en contra de la plataforma Rappi por presunto incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y por su negativa a negociar con el sindicato, lo que presuntamente infringiría las normas propias de los derechos de asociación y negociación colectiva, a la luz de los convenios 87 y 98 de la OIT. En dicha ocasión, el Ministerio resaltó que uno de los propósitos del gobierno del presidente Gustavo Petro era regular el trabajo en plataformas digitales, así como reconocerlo y formalizarlo como una relación laboral y no como una relación colaborativa. Esto, con el fin de que los trabajadores y trabajadoras accedan a la seguridad social y a las condiciones mínimas de bienestar.

En enero del año 2023 se llevó a cabo una reunión entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para evaluar la posibilidad de regular más de 700 plataformas digitales en Colombia. En ella, la ministra de trabajo actual, Gloria Inés Ramírez, señaló que “independientemente del tipo de trabajo, cómo se genere, donde haya un trabajador tiene que existir una garantía para que no haya precarización, lo que significa que se tenga protección de la seguridad social”.

Asimismo, en septiembre de 2023, la unidad de investigaciones especiales profirió el auto 0022, por medio del cual ordenaba la inspección a agencias, sucursales o centro de acopio o despacho de la plataforma Rappi los días 20 y 21 de septiembre de ese año, con el fin de verificar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las personas que prestaban sus servicios para esta plataforma.

En ese mismo mes de 2023, con la mediación del Ministerio de Trabajo, se logró un acuerdo sobre la negociación iniciada a finales de 2022 entre el sindicato de la Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales (UNIDAPP) y Rappi S.A.S. para mejorar el bienestar de más de 150 mil repartidores de las plataformas digitales en el país. Este acuerdo versó principalmente sobre asuntos de notificaciones de la plataforma, la revisión del sistema de inhabilitación de las cuentas de las personas que prestan sus servicios para ella, entre otros. La ministra de trabajo actual, Gloria Inés Ramírez Ríos, precisó que, por medio de la reforma laboral, busca que el trabajo en plataformas digitales sea digno y que la plataforma deba afiliar a estas personas a todos los subsistemas del Sistema Integral de Seguridad Social, realizando los correspondientes aportes.

Es decir, a pesar de que la mayoría de los pronunciamientos del Ministerio de Trabajo expuestos se hayan dado entorno a las plataformas digitales de reparto, es posible concluir que la posición de la entidad administrativa frente al servicio que prestan las personas a través de plataformas digitales se debe formalizar como una relación laboral y otorgar todas las prerrogativas que ello implica.

1.3.1.2. MINISTERIO DE TRANSPORTE

Ahora, partiendo de la base que el objeto de esta investigación se ciñe en el ámbito de las plataformas digitales de transporte, es importante conocer la posición que tienen entidades como el Ministerio de Transporte y la Superintendencia de Puertos y Transporte respecto a las mismas.

El Ministerio de Transporte, en diferentes pronunciamientos como la Resolución con radicado No. 20171340492641 del 17 de noviembre de 2014, indicó que la prestación del servicio público de transporte debe realizarse por medio de una empresa transportadora debidamente constituida y que, de lo contrario, representa una prestación de servicio no autorizado. En dicho pronunciamiento, el Ministerio indicó a su vez que la Superintendencia de Puertos y Transporte expidió las Circulares No. 13 del 09 de julio de 2014 y la No. 24 del 30 de diciembre de 2014, sobre la prestación del servicio público de transporte a través de plataformas.

Mediante la Circular 24 de 2014, la Superintendencia solicita a las Autoridades de Tránsito y Transporte aplicar las medidas de inmovilización de vehículos de servicio particular y público que presten servicio no autorizado a través de plataforma, mencionando concretamente la plataforma Uber.

A su vez, la Circular 13 de 2014 establece que no es posible desarrollar la actividad de transporte como un Servicio Público en Modalidad Especial cuando no se cumple lo dispuesto por el artículo 6 del Decreto 174 de 2001⁵, no obstante, dicho Decreto fue derogado por el artículo 98 del Decreto 348 de 2015. Sin embargo, el sentido de la norma por la cual la Superintendencia de

⁵ Artículo 6o. Servicio público de transporte terrestre automotor especial. Es aquel que se presta bajo la responsabilidad de una empresa de transporte legalmente constituida y debidamente habilitada en esta modalidad, a un grupo específico de personas ya sean estudiantes, asalariados, turistas (prestadores de servicios turísticos) o particulares, que requieren de un servicio expreso y que para todo evento se hará con base en un contrato escrito celebrado entre la empresa de transporte y ese grupo específico de usuarios.

Puertos y Transporte niega la posibilidad de prestar este servicio sin el lleno de requisito exigido por la ley, continúa en el artículo 4 del Decreto 348 ⁶ de 2015 que derogó el Decreto de 2001⁷.

En esta disposición se establece que el servicio público de transporte terrestre automotor especial “es aquel que se presta bajo la responsabilidad de una empresa de transporte legalmente constituida y debidamente habilitada en esta modalidad a un grupo específico de personas [...] y particulares que requieren de un servicio expreso, siempre que hagan parte de un grupo determinable [...]”

Así mismo, el parágrafo de este artículo señala que esta modalidad de transporte, para todo evento:

se hará mediante documento suscrito por la empresa de transporte habilitada y por la persona natural o jurídica contratante que requiera el servicio, el cual deberá contener las condiciones, obligaciones y deberes pactados por las partes, de conformidad con las formalidades previstas por el Ministerio de Transporte...

De conformidad con lo anterior, la Superintendencia de Puertos y Transporte señaló que, debido a las características propias de este servicio, no es posible prestarlo sin que medie el debido

⁶ Artículo 4°. Servicio público de transporte terrestre automotor especial. Es aquel que se presta bajo la responsabilidad de una empresa de transporte legalmente constituida y debidamente habilitada en esta modalidad, a un grupo específico de personas que tengan una característica común y homogénea en su origen y destino, como estudiantes, turistas, empleados, personas con discapacidad y/o movilidad reducida, pacientes no crónicos y particulares que requieren de un servicio expreso, siempre que hagan parte de un grupo determinable y de acuerdo con las condiciones y características que se definen en el presente decreto.

⁷ Dichas normas fueron compiladas en el Decreto 1079 de 2015.

contrato entre las partes. Adicionalmente, esta entidad señala que no se pueden suplir o reemplazar los requisitos legales establecidos por unos que se asemejen a la prestación de servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi, el cual está reglamentado por el Ministerio de Transporte en el Decreto 172 de 2001.

Asimismo, buscando sentar su posición frente a la utilización de plataformas tecnológicas para el servicio de transporte, el 22 de noviembre de 2014 el Ministerio de Transporte estableció que “la empresa que desarrolle una plataforma tecnológica como herramienta para que los usuarios accedan de manera más fácil al servicio de transporte, tienen la obligación de atender el marco normativo que regula cada modalidad de servicio específico”, es decir, “debe estar previamente habilitada por la autoridad competente de acuerdo con la modalidad para la cual se ha constituido” (Ministerio de Transporte, 2014).

De igual manera, este Ministerio señala que “no es permitido prestar el servicio público de pasajeros en vehículos registrados en el servicio particular” y que la seguridad social de los conductores de vehículos de servicio público individual de pasajeros estaba reglamentada por el Gobierno Nacional a través del Decreto 1047 de 2014.

En este punto es importante señalar que en el año 2020 se dio a conocer la decisión de la plataforma Uber de salir del país después de que la Superintendencia de Industria y Comercio determinara que estaba incurriendo en competencia desleal al desviar a la clientela de manera insana y deshonestamente y obtener ventaja competitiva ilegalmente respecto a las plataformas de taxis.

Frente esta decisión de la plataforma, el Ministerio de Transporte indicó en un comunicado de prensa que “la utilización de plataformas digitales para la prestación del servicio de transporte en la modalidad Individual de pasajeros en vehículos taxi están reguladas por Gobierno nacional en el Decreto 1079 de 2015 y por el Ministerio de Transporte”, de modo que la utilización o implementación debía ser autorizada por la autoridad competente de manera previa (Ministerio de Transporte, 2020).

Finalmente, es importante señalar que, en pronunciamiento del 10 de julio de 2020 el Ministerio de Transporte recordó que el parágrafo 4º del artículo 2.2.1.3.2.1 del Decreto 1079 de 2015 establece que

Las plataformas tecnológicas que empleen las empresas de transporte debidamente habilitadas, para la gestión y prestación del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros, deben obtener la habilitación del Ministerio de Transporte. Para ello, demostrarán el cumplimiento de las condiciones de servicio que establezca el Ministerio de Transporte, como la posibilidad de calificar al conductor y al usuario, identificar el vehículo que prestará el servicio e individualizar el conductor.

Después de citar nuevamente las Circulares No. 13 y 24 de 2014, el Ministerio señala que

[...] es importante indicar que el Ministerio de Transporte a través de las diferentes circulares, entre otras, las citada anteriormente, ha reiterado la preocupación por la prestación del servicio de transporte de manera irregular y ha señalado a los organismos de

control la importancia de efectuar un control efectivo de la actividad transportadora dentro de su jurisdicción, buscando evitar y sancionar la prestación del servicio de transporte de manera ilegal.

De manera que esta entidad de la rama ejecutiva tiene una visión legalista sobre las plataformas digitales de transporte, indicando que todas aquellas que ofrezcan el servicio de transporte terrestre automotor individual sin autorización del Ministerio de Transporte carecen de legalidad y que, por lo tanto, deben ser investigadas y sancionadas conforme a la ley.

1.3.1.3. SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO (SIC)

Corresponde ahora traer a colación la decisión del 20 de diciembre de 2019 del caso Uber en el que la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales la SIC resolvió la demanda interpuesta por Comunicación Tech Y Transporte S.A. – Cotech S.A. en contra de UBER COLOMBIA S.A.S., UBER B.V. y UBER TECHNOLOGIES INC. Declarando que estas últimas incurrieron en los actos de competencia desleal de desviación de clientela contemplados en el artículo 8 de la Ley 256 de 1996 y la violación de normas contenidas en el artículo 18 de la Ley 256 de 1996.

Por esta razón, la SIC ordenó a estas sociedades que de manera inmediata cesaran la competencia desleal y la utilización de contenido, acceso y prestación del servicio de transporte individual de pasajeros en el territorio nacional. Las razones a las que obedece esta decisión se refieren principalmente a que esta plataforma no contaba con autorización del Ministerio de Transporte para prestar el servicio y que, al no estarlo, había estado sacando un provecho ilegal

por no someterse a las reglas establecidas en la legislación que sí le era aplicable al sector de taxis, es decir, no había igualdad entre ambos para la prestación del servicio de transporte.

Frente a este caso, la autoridad admitió recurso de apelación, por lo que el expediente fue remitido a la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá. Los pronunciamientos judiciales sobre el fenómeno se analizarán en el siguiente apartado.

1.3.2. JUDICIALES

Una vez indicado lo anterior, es importante destacar que el caso de Uber ha sido el más representativo y el que ha abierto la discusión judicial respecto la regulación de las plataformas digitales de transporte en Colombia.

Continuando con lo desarrollado en el apartado previo, una vez se aceptó el recurso de apelación de la sentencia proferida por la Superintendencia de Industria y Comercio que decidió declarar responsable a la empresa Uber por competencia desleal, la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá decidió dicho recurso por medio del Fallo 02106 de 2020. Este fallo culminó con una sentencia anticipada por declarar procedente la prescripción de la acción de la parte demandante, pues de acuerdo con el artículo 23 de la Ley 256 de 1996:

las acciones de competencia desleal prescriben en dos (2) años a partir del momento en que el legitimado tuvo conocimiento de la persona que realizó el acto de competencia

desleal (prescripción ordinaria) y en todo caso, por el transcurso de tres (3) años contados a partir del momento de la realización del acto (prescripción extraordinaria).

Lo anterior quiere decir que, de acuerdo con el Tribunal Superior, la SIC se equivocó al justificar por medio de un fallo del año 2012 emanado por ella misma, la necesidad de evaluar si los actos de competencia desleal eran de “carácter continuado”, es decir, si persistían en el tiempo. Esta interpretación difiere de lo que textualmente establece el artículo 23 mencionado, que establece una prescripción extraordinaria de 3 años contados a partir del momento de la realización del acto de competencia desleal. Para la Sala Civil del Tribunal Superior, considerar que la prescripción solo se aplica cuando se ha detenido el acto de competencia desleal implica agregarle un nuevo texto a la norma, lo que contraviene el derecho.

Por lo anterior, la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá resolvió revocar la sentencia del 20 de diciembre de 2019 proferida por la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales de la Superintendencia de Industria y Comercio y, en su lugar, declarar probada la excepción de prescripción extintiva propuesta por la parte demandada.

No obstante, se interpuso recurso extraordinario de casación que fue admitido por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia. Así, por medio de la Sentencia SC370-2023 del 10 de octubre, la máxima autoridad de la jurisdicción ordinaria resolvió el presente asunto trayendo a colación el análisis de elementos de relevante mención en este apartado.

En el contexto de la economía colaborativa y sus efectos en el mercado, la Corte Suprema de Justicia señala que

Esa idea no se traduce en que el camino para afrontar los retos jurídicos de la economía colaborativa sea, necesariamente, la desregulación porque, a la luz del artículo 333 de la Constitución Política, el Estado debe intervenir para (I) garantizar el bien común en la actividad económica y la iniciativa privada, (II) fortalecer las organizaciones solidarias, (III) estimular el desarrollo empresarial, (IV) impedir la obstrucción o restricción injustificada de esos derechos, (V) controlar el abuso de posición dominante en el mercado y (VI) delimitar su ejercicio en pro del interés social, el ambiente y el patrimonio cultural

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia menciona el artículo 38 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y el artículo 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1996, para señalar que es un deber del Estado garantizar el derecho de las personas a gozar de los beneficios del progreso de la ciencia y de la tecnología, promoviendo el intercambio y el aprovechamiento de los conocimientos científicos y técnicos. Por lo anterior, la Sala de Casación Civil señala que

Si se llegara a afirmar que el solo uso de las TIC's para influir en la esfera de decisión de los clientes corresponde a un mecanismo contrario a la competencia desleal, se pondría en riesgo el mencionado derecho humano que, por el contrario, debe respetarse cabalmente. Así las cosas, la Sala precisa que ese debe ser uno de los factores relevantes para las autoridades judiciales que resuelven casos de competencia desleal en el contexto de la

economía colaborativa, donde la implementación de plataformas que conectan a los distintos interesados se vale fuertemente de los desarrollos de las tecnologías de la información y la comunicación.

En este sentido, la Corte afirma que

El uso de los avances de las tecnologías de la información y la comunicación no puede calificarse como medio desleal para desviar clientes, pues desconocería un derecho humano reconocido por múltiples instrumentos internacionales: gozar de los adelantos tecnológicos y el progreso de las ciencias.

En este orden de ideas, después de argumentar sobre los retos que presenta la economía colaborativa para la regulación normativa y de analizar exhaustivamente la prescripción de la acción a la que estaba legitimada la parte demandante, la Corte Suprema de Justicia no casó la sentencia del Tribunal Superior de Bogotá, es decir, dejó en firme la declaratoria de la prescripción, toda vez que transcurrió el tiempo que establece el artículo 23 de la ley 256 de 1996 para presentar la acción correspondiente.

En todo caso, vale la pena resaltar nuevamente que la Corte aprovecha el caso concreto para conminar a los operadores jurídicos a entender la importancia que tiene la economía colaborativa en el mercado y en el análisis jurídico actual, y los invita a que este asunto se regule de manera que se tengan en cuenta las innovaciones sobre el tema y no a que se tomen decisiones restrictivas aduciendo argumentos someros de competencia desleal pues, como indicó, esto puede vulnerar derechos humanos consagrados en instrumentos internacionales.

Finalmente, cabe resaltar que, además de la sentencia aquí expuesta, no se encontró pronunciamiento adicional y concreto por parte de las autoridades judiciales, tanto de las altas cortes como en los altos tribunales sobre la relación que tienen los conductores con las plataformas digitales, de tal forma que, a la fecha de realización de esta investigación, no se encontró pronunciamiento relevante que indicara los elementos decisivos para definir la relación que aquí se estudia como parte de una modalidad contractual específica.

1.3.3. LEGISLATIVAS

Sabiendo entonces que, la máxima autoridad judicial de la jurisdicción ordinaria invita a los operadores jurídicos a entender los efectos de la economía colaborativa en el mercado y demás escenarios de la vida de las personas como un derecho de estas a disfrutar de los avances científicos, es importante en esta instancia conocer los intentos legislativos para regular la materia objeto de estudio.

En el año 2019 se presentó el proyecto de ley No. 292 en la Cámara de Representantes, “Por medio de la cual se regula el servicio privado de transporte intermediado por plataformas digitales”. En este proyecto se pretendía la creación de un Registro Único Nacional del Servicio Privado de Transporte Intermediado (RUNSPTI), incorporado al Registro Único Nacional de Tránsito (RUNT), en el cual debían estar inscritos las plataformas de Intermediación para la Movilidad (PIM), los operadores de Plataforma de Intermediación para la Movilidad (OPIM) y los Usuarios Conductores y los Vehículos asociados a PIM.

Así mismo, se proponía que las plataformas de intermediación tuvieran unas pólizas de seguro que protegiera a los Usuarios Conductores, los Vehículos asociados a PIM, a los pasajeros y a terceros: (i) una Póliza por Responsabilidad Civil Extracontractual que cubriera cualquier siniestro que se presentara durante la prestación del servicio de transporte y (ii) una Póliza de seguros para los Usuarios Conductores que cubriera su muerte o incapacidad absoluta por accidente de tránsito ocurrido durante el ejercicio de su labor o por muerte violenta o incapacidad absoluta causada durante el ejercicio de su labor de conductor, por hurto o tentativa de hurto ocurrida durante la prestación del servicio.

Como se observa en términos generales, dicho proyecto de ley entendía la relación de las plataformas digitales con los usuarios y las personas que prestaban sus servicios a través de ellas como una intermediación. No obstante, dicho proyecto de ley fue archivado.

En el año 2021, se presentó ante la Cámara de Representantes el proyecto de ley “Por medio de la cual se regula el servicio público de transporte individual en vehículo particular intermediado por plataformas digitales”, como otro intento por regular lo propuesto en el proyecto de ley mencionado anteriormente.

Además de las disposiciones enunciadas del proyecto de ley de 2019, este nuevo proyecto proponía que las plataformas digitales podían, entre otros asuntos, establecer de manera libre la tarifa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 336 de 1996 basándose en la oferta y demanda, pero que todos los usuarios pasajeros debían recibir de forma previa a la iniciación de

un viaje o servicio la información completa, suficiente y detallada sobre el valor exacto, los componentes de la tarifa y los impuestos aplicables.

Un aspecto importante de este proyecto que posteriormente fue archivado, residía en su artículo 10 que planteaba que cada Operador de Plataforma de Intermediación para la Movilidad (OPIM) tenía la facultad de establecer las formas contractuales que considerara pertinentes, siempre y cuando fueran legales, típicas o atípicas, según la legislación colombiana, para la vinculación de los Usuarios Conductores. No obstante, se estipulaba que debían adoptar todos los derechos y deberes que se otorgaran en la legislación colombiana a las personas que presten sus servicios mediante la utilización de plataformas digitales.

En el caso específico de los Usuarios Conductores que prestan el Servicio Público de Transporte Individual en vehículo particular Intermediado por Plataformas Digitales, se debían implementar adicionalmente las siguientes condiciones especiales: manejo de costos y descuentos por parte de las OPIM para los Usuarios Conductores; participación en la modificación de tarifas y porcentajes; protección de los Usuarios Conductores y asesoría y acompañamiento en caso de conductas delictivas o accidentes.

Ahora, en el mes de agosto de 2023, el Ministerio del Trabajo presentó ante el Congreso de la República el proyecto de ley de reforma laboral, cuyo capítulo IV sobre las medidas para promover la formalización laboral, contiene disposiciones aplicables a las plataformas digitales de reparto (PDR). Luego, en noviembre de 2023, María Fernanda Carrascal, representante de la bancada del gobierno (Pacto Histórico), presentó la ponencia positiva para primer debate del mencionado

proyecto, incluyendo nuevamente las disposiciones sobre las PDR. El 14 de diciembre de 2023 se aprobó dicha ponencia y, además, un bloque de 14 artículos de 98 que la componen. Entre los artículos aprobados, como se observará a continuación, se encuentran los artículos 30 y 33 sobre las PDR.

A partir del artículo 27, la ponencia se ocupa de definir los aspectos relevantes relacionados con las personas que se desempeñan en plataformas digitales de reparto.

Para el tema que ocupa el presente trabajo, resulta importante poner de presente que el artículo 28 establece lo siguiente respecto a las modalidades de trabajo en las plataformas digitales de reparto:

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

Así mismo, el artículo 30, el cual como se mencionó, ya fue aprobado en primer debate, establece las reglas sobre la seguridad social de las personas que presten sus servicios para plataformas digitales de reparto:

Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la

empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el gobierno nacional.

Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

Entre otros aspectos, la ponencia plantea la obligación que tendrían las plataformas digitales de reparto de inscribirse en el Ministerio de Trabajo con el fin de que informen de manera trimestral el número de trabajadores activos en la plataforma digital de reparto, sean estos dependientes o independientes.

Finalmente, entre los artículos aprobados en primer debate, el artículo 33 dispone i) la obligación de las PDR de supervisar y evaluar periódicamente el impacto de las decisiones adoptados o apoyadas por sistemas automatizados sobre las condiciones de trabajo; ii) la posibilidad de los trabajadores de solicitar la revisión humana de cualquier decisión; iii) que los trabajadores no podrán ser suspendidos, cancelados de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente y; iv) la obligación de implementar políticas de no discriminación.

Si bien algunos de estos artículos ya fueron aprobados, aún está pendiente por discutir el restante de los artículos que conforman la ponencia, y una vez se aprueben, corresponderá realizar un segundo debate ante la plenaria de la Cámara de Representantes, debiendo ser presentadas unas nuevas ponencias.

Una vez el proyecto se apruebe en la plenaria de la Cámara de Representantes, este deberá surtir en el Senado el mismo trámite ya descrito, esto es, un primer debate en Comisión y un segundo debate en Plenaria. De ser aprobado en este filtro, el proyecto de ley se enviará a la Presidencia de la República para su sanción y promulgación.

Ahora, el segundo periodo de la legislatura 2023-2024 del Congreso inició el pasado 16 de febrero e irá hasta el 20 de junio de 2024. Se espera que en el transcurso de este período se retomen las discusiones sobre los artículos del proyecto. En todo caso, debe tenerse presente que, de acuerdo con el artículo 162 de la Constitución Política, ningún proyecto de ley podrá ser considerado en más de dos legislaturas, siempre que en la primera se hubiere surtido al menos el primer debate. En este caso, dado que ya hubo un primer debate, el proyecto de ley puede tramitarse hasta la próxima legislatura, esto es, hasta el 20 de junio de 2025. Expirado ese tiempo sin su aprobación, el proyecto deberá ser archivado.

Ahora, si bien el proyecto ley enunciado puede constituir un avance respecto de la regulación de las plataformas digitales y es claro que el propósito del Ministerio de Trabajo y del Gobierno Nacional, es regular y formalizar la relación que tienen las personas que prestan sus servicios a través de estas, lo cierto es que su iniciativa es insuficiente por cuanto:

Primero, se limita únicamente a las plataformas digitales de reparto, desconociendo la existencia de otro tipo de plataformas, como las de transporte. Ello supone la configuración de eventuales controversias o disputas de cara a la normativa que se considerará aplicable a los otros tipos de plataformas, pudiendo argumentarse i) la existencia de un vacío normativo o ii) una

aplicación por analogía o extensión, que habilita a los operadores para acoger una u otra alternativa según su conveniencia. No obstante, es importante considerar que, dado que en Colombia todavía se discute la legalidad del funcionamiento de las plataformas de transporte, una regulación del servicio que se ofrece a través de estas supone un análisis previo de la autorización de esta figura. Así, aunque es entendible que no se contemplen en esta iniciativa, no debe perderse de vista que es un fenómeno real en el mercado laboral colombiano que consideramos debe ser regulado, sea de manera similar a las plataformas de reparto o incluyendo ciertas particularidades.

Segundo, en la regulación que se propone se establece que las personas pueden ser consideradas como trabajadores dependientes o independientes y según ello, aplicarán las disposiciones que rigen el contrato de trabajo y también las referentes a la seguridad social. Sin embargo, en ninguna parte del texto se relacionan los criterios o condiciones que se deben tener en cuenta para delimitar el carácter de dicha relación, esto es, no se fija cuándo se entenderá que el trabajador es dependiente y cuándo independiente, sino que solo se remite a las condiciones ya estipuladas por la ley. Esto supone una dificultad por cuanto, como se ha evidenciado, el trabajo en plataformas digitales comporta unas características y particularidades diferentes a las relaciones de trabajo tradicionales, por lo que una regulación genérica no brinda solución ni claridad frente a este tipo de figuras.

Tercero, sobre las cotizaciones al sistema de seguridad social para el caso de los trabajadores independientes, al consagrarse una concurrencia en el aporte entre la plataforma digital y el trabajador, vemos, por un lado, que se desdibuja la independencia del trabajador, introduciendo al sistema un mecanismo diferente de cotización y, por el otro, que pese a que se busca brindar un

marco de protección a estos trabajadores, esto puede presentar efectos negativos a mediano y largo plazo, debido a que se están imponiendo mayores cargas tanto a las plataformas digitales como a quienes prestan sus servicios en las mismas, limitando su posibilidad de continuar trabajando en las mismas al ver afectados sus ingresos o, incluso, incentivando a las plataformas a dejar de ofrecer sus servicios en Colombia, afectando de manera significativa el mercado laboral de país.

CAPÍTULO II. MARCO LEGAL INTERNACIONAL

Una vez visualizado y expuesto el panorama general del fenómeno objeto de estudio desde distintas aristas: legislativas, judicial, administrativa, social, entre otros, corresponde en esta instancia esbozar la regulación existente que frente a este asunto existe en el marco internacional a fin de tener un mayor alcance y entendimiento sobre el mismo.

En este orden de ideas, se hace necesario examinar las perspectivas y posturas presentadas por organizaciones internacionales que se han pronunciado sobre el tema. En particular, se analizarán los planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con el fin de arrojar luz sobre este tema que impacta de manera significativa a nivel global y regional. En este contexto, se explorarán (i) los pronunciamientos generales sobre el fenómeno de las economías digitales; (ii) las tensiones inherentes a la búsqueda de un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos de los colaboradores de las plataformas digitales de transporte y; (iii) la necesidad de desarrollar regulaciones adecuadas para garantizar condiciones dignas en la era de la economía digital.

2.1. PLANTEAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ha sido ajena a esta economía creciente y globalizada. Como garante de impulsar los derechos laborales, de trabajo digno y diálogo laboral ha venido abordando este fenómeno desde sus orígenes e impactos sociales. Para esta organización, la economía digital ha revolucionado el mundo laboral de manera significativa en los últimos 10 años, esto se debe en gran medida al avance de la conectividad, a los servicios de almacenamiento en la nube y al avance en tecnologías de la información. Sin embargo, destaca que a todos estos desarrollos también deben sumársele la pandemia por el COVID-19, pues esta contingencia inesperada, no solo creó la necesidad de implementar el trabajo a distancia, sino que además impulsó la creación de diferentes plataformas digitales que ofrecen todo tipo de productos y servicios; situaciones que han llevado a la interacción masiva entre personas, compañías y dispositivos de una manera más simple, rápida y desde cualquier lugar del mundo, fortaleciendo así el impacto de la economía digital (OIT, 2021, pp. 1-3).

De acuerdo con el informe presentado por la OIT *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* del año 2021, existen dos categorías principales de plataformas digitales asociadas con la prestación de servicios:

(i) Aquellas “*plataformas de trabajo en línea*”. En estas los colaboradores llevan a cabo labores de manera remota, lo cual puede englobar una amplia variedad de tareas de larga o corta duración como servicios legales, de diseño y desarrollo de programas informáticos, entre otras.

(ii) Aquellas “*plataformas de trabajo localizado*”. En estas las actividades se realizan de manera presencial con la asignación previa del servicio mediante aplicaciones de *software* (apps), así, es posible encontrar tareas como transporte de pasajeros, realizar entregas, llevar a cabo reparaciones en el domicilio, e incluso, ocuparse de quehaceres domésticos (OIT, 2021, p. 1). Siendo esta categoría la de interés para el presente estudio.

Por otra parte, respecto al tema relacionado con la forma de regulación de estas plataformas digitales, la OIT plantea que más allá de afirmar que no hay una regulación, “resulta más exacto decir que las plataformas digitales de trabajo se regulan a sí mismas”, esto dado que sus propietarios tienen el control en aspectos como la frecuencia y contexto de las interacciones entre sus usuarios, así como la recopilación de información y la presentación de esta. Además, estas plataformas establecen políticas relacionadas con las transacciones aceptadas, la obtención de ingresos, los contratos permitidos y los precios, entre otros aspectos. Esta situación plantea un dilema, ya que incluso las plataformas más “*generosas*” deben priorizar sus objetivos comerciales para mantener su competitividad en el mercado, pues en última instancia, si no lo hacen, podrían perder cuota de mercado frente a sus competidores (Agrawal et al., 2013, como se citó en OIT, 2019, p. 103).

Ahora bien, en lo que tiene que ver más concretamente con el tipo de vínculo existente entre los dos extremos de la relación, esto es, entre los propietarios de las plataformas digitales y quienes prestan los servicios en las mismas, para la OIT, si bien estas relaciones pueden constituir una forma de trabajo atípico⁸ por sus características propias, no se descarta que puedan ser examinadas a partir de otras figuras tales como las relativas a la intermediación, a las agencias de empleo o incluso a los indicios de la relación de trabajo, reconocidas en instrumentos internacionales por la misma Organización en las Recomendaciones números 181, 188 y 198 respectivamente. Este tipo de categoría (trabajo atípico) es distinta de la categoría de trabajo convencional o tradicional, dado que comprende el “empleo temporal, trabajo a tiempo parcial, agencias temporales de empleo y otras formas de relaciones laborales multipartitas, relaciones encubiertas y autoempleo dependiente” (OIT, 2021, pp. 2, 66, 71).

Es por ello por lo que al abordar la regulación para quienes ofrecen sus servicios a través de las plataformas digitales se deberán considerar tanto los elementos convencionales, esto es, la prestación personal del servicio, la subordinación y la respectiva remuneración, como los

⁸ Según el informe presentado en 2016 por la OIT sobre *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*, los elementos o características de las formas atípicas de empleo son: “*EMPLEO TEMPORAL: Contratos de duración determinada, como los contratos basados en proyectos o tareas; trabajo estacional; trabajo ocasional, incluido el trabajo por días. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y A PEDIDO: Horas de trabajo normal más reducidas que las equivalentes a tiempo completo; empleo a tiempo parcial marginal; trabajo a pedido, incluidos los contratos de cero horas. RELACIÓN DE TRABAJO MULTIPARTITA: También conocida como ‘cesión temporal’, ‘intermediación’ y ‘alquiler de mano de obra’. Trabajo temporal por medio de agencia y prestación de servicios en régimen de subcontratación. EMPLEO ENCUBIERTO/POR CUENTA PROPIA ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE: Empleo encubierto, empleo por cuenta propia económicamente dependiente, empleo por cuenta propia falso o clasificado erróneamente*” (OIT, 2016, pp. 2,3).

elementos no convencionales propios del trabajo atípico y las otras figuras enunciadas previamente (OIT, 2021, pp. 2, 66, 71).

2.2. PLANTEAMIENTOS DE LA COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

De otro lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en relación con el surgimiento de la economía de las plataformas digitales afirma que, debido al acelerado desarrollo de las tecnologías de la información y su alta capacidad de difusión, los servicios que se ofrecen con apoyo de estas herramientas han cambiado de manera significativa la forma en que se conectan la oferta y la demanda. Las plataformas y los ecosistemas digitales vienen permitiendo el crecimiento económico de la mano de la competencia en los mercados, además de revolucionar la dinámica de la innovación. Estas plataformas tienen un valor de mercado muy alto⁹ debido a su habilidad para aprovechar las ventajas de crecimiento, conexiones en red y fluctuaciones en los precios de la tecnología, fenómeno que ocurre no solo en las industrias no tradicionales, sino también en las tradicionales, quienes de algún modo se han visto presionadas a incursionar en el entorno digital a fin de adaptarse a los nuevos modelos de consumo y continuar vigentes en el mercado (Silva y Núñez, CEPAL, 2021, pp.7-9).

Esta revolución digital ha dado lugar a un rápido aumento de empresas que ofrecen servicios directamente a través de aplicaciones eliminando intermediarios, como ocurre con los servicios de

⁹ “Según World Bank (2018), en Rusia los ingresos de las plataformas digitales ya superan los 17 mil millones dólares, lo que representa 1% del PIB de Rusia” (Silva y Núñez, CEPAL, 2021, pp.7).

transporte y que mejor ejemplo de ello que el conocido modelo de negocio implementado por la compañía Uber, a partir del cual se ha venido acuñando el término “*Uberización*”¹⁰. Este hace referencia a aquel modelo económico que contrata a sus "colaboradores" según las necesidades del servicio sin establecer una relación laboral convencional. Vale aclarar que esta estrategia de servicio existe desde antes de la creación de Uber, pero dado su éxito en el mercado, este modelo a menudo se asocia con su nombre. Dentro de las ventajas que hacen que estas compañías sean tan competitivas está (i) su capacidad de proporcionar precios más asequibles en comparación con otros servicios similares, lo que logran operando con estructuras pequeñas y eliminando intermediarios y (ii) sus servicios personalizados con capacidad de adaptación a los gustos y necesidades de los usuarios, lo que fortalece la fidelidad de los mismos. (Bardey, CEPAL, 2022 pp.5,6).

No obstante, si bien es posible hablar en términos positivos de este fenómeno digital que ha revolucionado la economía mundial, también se hace necesario hacerlo en términos negativos debido a que bajo esta modalidad se trasladan todos los riesgos relacionados con las fluctuaciones en la demanda a quienes ofrecen sus servicios en estas plataformas, sus garantías son mínimas y se restringe el acceso a la seguridad social, lo que se traduce en una precarización de las condiciones bajo las cuales prestan sus servicios, intensificando de este modo la inestabilidad laboral, situación que puede ser interpretada como un aprovechamiento de la ya compleja condición social (Bardey, CEPAL, 2022, pp. 9,10).

¹⁰ “La autoría de esta expresión fue atribuida al empresario Maurice Levy del grupo Publicis en una entrevista que dio en el *Financial Times* en 2015” (Bardey, CEPAL, 2022, p. 5).

Es por ello por lo que la CEPAL teniendo en cuenta dicha problemática, en el *Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible*, abordó la necesidad de que los nuevos modelos de negocio, surgidos de los avances de las tecnologías de la información, fueran regulados asegurando una protección social mínima con el fin de reducir la vulnerabilidad a la que están expuestos quienes ofrecen sus servicios a través de plataformas digitales, además de enfatizar en la importancia de “[e]ncauzar la tecnología en favor del trabajo decente y aumentar la inversión en trabajo decente y sostenible”, en concordancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 (CEPAL, 2019).

2.3. PLANTEAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) considera que en la era digital la tecnología ha transformado la dinámica del mercado laboral, ofreciendo soluciones innovadoras para superar obstáculos tradicionales. Esto debido a que la adopción de tecnologías digitales no solo facilita la incorporación al mundo laboral, sino que también trae beneficios significativos en términos de disminución de costos, lo que beneficia a empleadores y empleados. No obstante, indica que este cambio hacia nuevos modelos de trabajo como servicios ofrecidos a través de plataformas digitales, teletrabajo y otros, conlleva retos importantes asociados a la protección social. Esto pues la rapidez con que estas tendencias están creciendo exige una adaptación ágil por parte de los sistemas de regulación y si estos no logran evolucionar, así como ajustarse a las necesidades de los nuevos modelos laborales, existe el riesgo de que las personas enfrenten pérdidas significativas en su bienestar (OCDE et al., 2020, p.134).

De esta manera, las transformaciones en los modelos empresariales, las preferencias de los trabajadores, los avances tecnológicos e incluso las opciones políticas han dado lugar a nuevas formas de empleo. Estos cambios no convencionales en la fuerza laboral se han hecho presentes en economías de la OCDE, así como en economías emergentes, generando una serie de desafíos particularmente preocupantes en países donde las formas de empleo atípicas están en aumento y las compañías necesitan cada vez más de contratistas y subcontratistas para llevar a cabo diversas funciones, en lugar de tener su propia fuerza laboral (OCDE, 2019, p. 71-73).

Asimismo, la OCDE considera que, en los últimos años, ha habido un creciente interés tanto público como legal y político en clasificar adecuadamente a los trabajadores que se encuentran en una “*zona gris*” entre ser empleados y trabajadores independientes. La economía de plataformas digitales, como un ejemplo destacado, ha generado controversias debido a esta ambigüedad. A menudo, estos trabajadores son etiquetados como autónomos, pero, al igual que los empleados, tienen una escasa o casi nula capacidad de negociación: no pueden establecer precios o decidir en qué orden harán sus tareas. No obstante, cabe aclarar que este problema no solo se limita a las plataformas digitales, sino que es frecuente en todo tipo de servicios que se ofrecen de manera personal (jardineros, peluqueros, plomeros, etc.) (OCDE, 2019 pp.77,78).

Dicha clasificación errónea, en ocasiones se realiza con el propósito de evadir obligaciones fiscales, aunque en muchos casos las relaciones laborales son verdaderamente difíciles de definir. Por ello es por lo que los gobiernos, además de abordar estas ambigüedades en la clasificación,

deben considerar políticas que permitan brindar a los “*trabajadores no estándar*” acceso a mejores condiciones en materia de protección social (OCDE, 2019 pp.77,78).

Además de examinar las perspectivas y posturas presentadas por organizaciones internacionales que se han pronunciado sobre el tema, en el presente trabajo también se abordará el marco legal existente en materia laboral de las plataformas digitales en países como España, Estados Unidos, en particular en el Estado de California y Chile. Esto con el fin de tener un referente legal a nivel internacional que permita comprender y evaluar las diferentes formas de regulación implementadas a este tipo de relaciones y, de esta forma, compararlas con el caso colombiano.

2.4. MARCO JURÍDICO EN ESPAÑA

España al abordar esta situación laboral categoriza a las personas que prestan sus servicios a través de plataformas digitales como intermediarios. En septiembre de 2021, este país promulgó la Ley 12/2021 más conocida como la 'Ley Rider', mediante la cual se implementan un conjunto de acciones destinadas a proteger los derechos de dichos intermediarios. De acuerdo con el Boletín Oficial del Estado BOE número 233 de 2021, el propósito de esta regulación es **i)** “la precisión del derecho de información de la representación de personas trabajadoras en el entorno laboral digitalizado” y **ii)** “la regulación de la relación trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de repartos”.

Esta nueva normativa modificó la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, bajo dos disposiciones que señalan lo siguiente:

Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción:

«d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

Lo anterior implica que todas las compañías, independiente del sector en el que operen, tienen el deber de informar a los representantes de los trabajadores sobre el uso de inteligencia artificial o algoritmos para la toma de decisiones que influyan en las condiciones laborales, así como en el ingreso y la permanencia en los puestos de trabajo. Además de esto, la norma también exige que dichas compañías indiquen “los parámetros, las reglas y las instrucciones que utiliza para tomar estas decisiones”, con lo que se busca que deje de ser un enigma los datos introducidos en el algoritmo para la toma de decisiones asociadas a la vinculación, ascenso o terminación de la relación con los colaboradores. (Gispert, 2021, Párr. 2).

“Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de

empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.»

De la anterior norma se infiere que existe una presunción legal de “*laboralidad*” para las personas que prestan sus servicios en las plataformas digitales, pero específicamente para los repartidores, con lo que se entienden excluidas las personas que prestan otro tipo de servicios. Esta presunción implica que las empresas de economías digitales deberán vincular a sus repartidores al régimen general como trabajadores y no como autónomos, como ocurría hasta la fecha de la promulgación de la precitada Ley. Lo anterior ocurre porque se considera que, en el contexto de las condiciones previamente establecidas, esa defendida “independencia” es ilusoria, ya que estas plataformas utilizan algoritmos para organizar, supervisar y gestionar el trabajo de los repartidores (Pérez, 2021, pp. 191,192).

Tal como lo señala el preámbulo de la “Ley Rider”, su promulgación surgió como resultado de algunas decisiones judiciales que reconocieron la dimensión laboral en las relaciones entre empresas y aquellos que prestan servicios en estas a través de sus plataformas digitales. Un ejemplo destacado es la Sentencia del Tribunal Supremo de España del 25 de septiembre de 2020, que declaró la naturaleza laboral de la relación de los repartidores con una reconocida empresa de entrega a domicilio a través plataforma en línea. Asimismo, otra contribución importante fueron las investigaciones laborales llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo de este país, que resultaron en sanciones a algunas plataformas de reparto de alimentos a domicilio por considerar

a los colaboradores como "falsos autónomos", el Ministerio de Trabajo inició un proceso de diálogo social con el objetivo de crear una normatividad que regulara y calificara los servicios prestados a través de dichas plataformas tecnológicas (2021, p. 2). Pero lejos de ser una implementación pacífica y aceptada por todos los actores involucrados, ha generado quejas y críticas, de manera particular por los dueños de las plataformas digitales.

Si bien en España se ha discutido sobre el vínculo existente entre los extremos de la relación (propietarios de la plataforma – quienes prestan los servicios en la misma) y se expidió la regulación mencionada, esta se enfoca únicamente en las plataformas de reparto, de manera que, actualmente no existe una regulación normativa sobre las plataformas digitales de transporte en este país.

2.5. MARCO JURÍDICO EN ESTADOS UNIDOS – ESTADO DE CALIFORNIA

Ahora, en Estados Unidos y en particular el Estado de California, los fallos de la Corte Suprema de Justicia han influido significativamente en formar un precedente valioso que sirve de referente para casos futuros asociados a problemáticas surgidas en virtud de las relaciones entre los dueños de las plataformas y sus colaboradores, lo que es especialmente importante teniendo en cuenta que el derecho de este país es consuetudinario.

La Corte Suprema de California estableció un método denominado ABC para determinar la relación laboral de los conductores que trabajan en plataformas digitales a partir del estudio del caso *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County* en sentencia

de abril de 2018. Conocido por la doctrina como el "*Test ABC*" el cual se basa en el análisis de tres elementos claves: (i) el grado de control y dirección ejercido sobre las actividades realizadas; (ii) la relación de causalidad entre el trabajo realizado y la actividad principal de la empresa contratante y, (iii) si el contratista se dedica habitualmente a una ocupación similar de manera independiente a las actividades de la empresa contratante. (Varela, 2023, p. 17).

En virtud de la anterior jurisprudencia y del denominado "*Test ABC*", en enero del 2020 fue promulgada la *Ley Assembly Bill 5 o Ley AB 5*, la cual, al ser de carácter general, obligaba a los empleadores a incluir a quienes contrataban para prestar servicios en diferentes sectores como sus empleados, incluyendo en este grupo a quienes trabajan en plataformas digitales, a menos que no se cumplieran con todos los requisitos establecidos en el "*Test ABC*" (OIT, 2021, p. 34).

No obstante, esta decisión no fue mayoritariamente aceptada y en noviembre de ese mismo año se presentó una iniciativa por los residentes de California apoyada, entre otras, por las compañías Lyft y Uber, para la aprobación del referendo de la "Proposición 22", con el objetivo de mantener la condición de contratistas para los conductores que trabajan en plataformas, iniciativa que ganó con un 58% de los votos, razón por la cual estas empresas quedaron exentas de aplicar la Ley AB 5. (OIT, 2021, p. 34).

Lo anterior fue apelado por sindicatos y asociaciones de conductores que defendían su estatus de empleados por considerar que dicha proposición protegía más el interés económico de las compañías y no brindaba estándares mínimos de seguridad y pago a los colaboradores. Además,

afirmaban que lo aprobado era inconstitucional y violaba una ley estatal (France 24, 2023, párr. 1).

Pese a los reparos realizados, en mayo de 2023 la “Proposición 22” fue ratificada por un tribunal de California, indicando que no es contraria a la Constitución del Estado, lo que supone que a estos colaboradores se les seguirá considerando contratistas independientes (France 24, 2023, párr. 1).

Más recientemente en un artículo publicado en la agencia informativa especializada en el ecosistema digital, DPL News, se habló sobre las medidas anunciadas por la Comisión Federal de Comercio de Estados Unidos en contra de las compañías de economía colaborativa que abusen de sus trabajadores, entre estas, las plataformas digitales. Dentro de la declaración se señala que existen diversas formas para afectar a los trabajadores, tales como “tergiversaciones sobre la naturaleza del trabajo por encargo, disminución del poder de negociación y metodologías de concentración que perjudican salarios y calidad del trabajo”.

Con base en lo expuesto, la Comisión presentó una nueva política de protección con una serie de lineamientos que buscan mejorar las garantías de estas personas eliminando las prácticas engañosas, anticompetitivas y desleales. Estas medidas también involucran la celebración de acuerdos de cooperación con otras instituciones gubernamentales. Esto es especialmente relevante teniendo en cuenta que el 16% de la población de este país obtiene ingresos a través de empleos de esta naturaleza, y más de la mitad de ellos señala que esos ingresos son cruciales para cubrir sus gastos esenciales, según un informe gubernamental (Larocca, 2022, Párr. 1-4).

2.6. MARCO JURÍDICO EN CHILE

De otra parte, Chile se convierte en un buen referente para Latinoamérica al ser el primer país en implementar una regulación en materia laboral para los servicios ofrecidos por medio de plataformas digitales. A través de la Ley 21431 de 2022 se modificó el Código del Trabajo de este país, estableciendo normas para identificar si los trabajadores de dichas plataformas son dependientes o autónomos, según si cumplen o no con los criterios específicos para cada categoría.

De esta manera, según el artículo 152 quáter R, cuando estas personas presten sus servicios personales bajo una relación de “*subordinación y dependencia*” se considerarán como empleados dependientes y les serán aplicables las regulaciones laborales preexistentes establecidas en el mencionado código del trabajo. Por otro lado, si no existe dicha relación de “*subordinación y dependencia*” se les considerará como trabajadores independientes.

Asimismo, la nueva regulación en el artículo 152 quáter Q se ocupa de definir los siguientes elementos:

(a) *empresa de plataforma digital de servicios*. Es aquella que, a cambio de una compensación, administra o controla un sistema de software en aplicaciones móviles o fijas. Este sistema permite que los trabajadores de plataformas digitales ejecuten servicios para usuarios en una ubicación geográfica específica, como la entrega de bienes, el transporte de pasajeros y otros. No se consideran empresas de plataformas digitales aquellas que solo publican anuncios de servicios o ventas de bienes, incluso si la contratación se realiza a través de la plataforma;

b) *trabajador de plataformas digitales*. Es aquella persona que presta servicios, ya sea como trabajador independiente o dependiente, en respuesta a solicitudes de usuarios de una aplicación operada por una empresa de servicios digitales. Además, se indica que “[e]l trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7º del presente Código”, estos son (i) prestación personal del servicio, (ii) subordinación y dependencia y (iii) remuneración determinada.

Adicionalmente, la ley en los artículo 152 quáter S, T, U y V se ocupa establecer las normas del contrato de trabajo para los trabajadores dependientes en plataformas digitales, tales como (i) el tema de la jornada, indicando que puede distribuirse como mejor le convenga al trabajador o aplicando la regla general de jornada ordinaria, la cual comienza desde que se conecta como disponible en la plataforma hasta que se desconecte de la misma; (ii) el deber de protección que tienen los empleadores, bajo el cual deberán mantener informado al trabajador sobre los riesgos y medios de prevención y protección y; (iii) la forma de remuneración, los periodos de pago y otros elementos importantes que deben ser tenidos en cuenta dentro del vínculo contractual de carácter laboral.

Por último, un aspecto relevante de dicha ley es que también definió el alcance de las normas para los trabajadores independientes, indicando en los artículos 152 quáter X, Y y Z los elementos que debe contener el contrato: debe ser por escrito; redactado en lenguaje claro, simple y en español; contener las normas sobre la remuneración; tiempo mínimo de desconexión; la obligación

de estos independientes de cotizar al sistema de seguridad social y otras disposiciones que buscan también garantizar unas condiciones mínimas a estos prestadores de servicios.

Una vez expuesto este panorama, es posible observar que las Organizaciones Internacionales reconocen el impacto significativo que el fenómeno de las plataformas digitales ha tenido en los mercados laborales a nivel mundial. Incluso, la OCDE y la CEPAL expresan que se trata de una situación que merece una atención especial en cuanto a la protección de las personas que prestan sus servicios a través de estas plataformas, pues han evidenciado que sus condiciones suelen ser bastante precarias y sin unas garantías mínimas.

Pese a lo anterior, ninguna de estas organizaciones expresa una fórmula específica para la regulación de las plataformas digitales. Únicamente la OIT ha hecho una aproximación respecto de este asunto, señalando que estas se están regulando a sí mismas pues, en un contexto de globalización de la economía digital, las plataformas digitales han propiciado una forma de trabajo atípica que no se circunscribe a los parámetros que se aplican a las relaciones de trabajo tradicional, pero de la cual no se descarta la posibilidad de que pueda ser objeto, por ejemplo, de la aplicación de indicios de laboralidad.

Por su parte, según se evidencia de las regulaciones expuestas de distintos países respecto a las plataformas digitales, se han intentado establecer criterios para determinar la existencia o no de una relación dependiente entre dichas plataformas y las personas que prestan sus servicios en estas para, con base en ellos, brindar una mayor protección. Sin embargo, los avances y conclusiones a las que han llegado se ciñen a las que habitualmente se aplican en una relación laboral tradicional.

Es importante reconocer que las dinámicas de las plataformas digitales difieren de las relaciones laborales convencionales. La subordinación y otros indicadores de dependencia laboral no son tan claros en este entorno. Esto, pues a diferencia de los empleos tradicionales, donde son más evidentes los roles jerárquicos y las dinámicas de control, en las plataformas digitales es más flexible y descentralizado al i) existir una aparente autonomía para prestar el servicio y ii) estar mediada no por una persona, sino por una aplicación, lo que genera una sensación de independencia y ausencia de control directo por parte de la plataforma.

En este orden de ideas, si se aplican los mismos criterios que en relaciones laborales tradicionales para calificar esta relación, la conclusión a la que se llegaría es que se trata de personas independientes no subordinadas, lo que significa para ellas continuar desprotegidas en lo que a materia de seguridad social se refiere.

Por lo anterior, desde nuestro punto de vista, lo indicado sería construir, con base en las características particulares de este mercado, unos criterios que permitan determinar, como mínimo, si estas personas dependen económicamente de la plataforma y, de ser afirmativo, establecer mecanismos para garantizarles una protección en materia de seguridad social o a un sistema específico que les asegure y regule prestaciones tanto asistenciales como económicas sobre la atención médica, los accidentes laborales y las pensiones.

CAPÍTULO III. PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS QUE SE DESEMPEÑAN EN ESTAS PLATAFORMAS DE TRANSPORTE EN EL ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRA (TRABAJO DE CAMPO)

Una vez realizada la contextualización teórica del fenómeno de estudio, corresponde en esta instancia analizar la realidad de la relación que tienen la personas que se desempeñan en las plataformas digitales de transporte.

Para realizar dicha investigación, se optó por realizar una entrevista aplicada de manera individual a un grupo de 6 personas que prestan sus servicios en las plataformas digitales de transporte en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá para conocer y analizar su percepción respecto de la relación que tienen con estas plataformas. Las entrevistas se llevaron a cabo durante el mes de febrero de 2024 considerando diversas variables clave para discernir si la relación entre las partes es de dependencia o independencia, tales como: el grado de autonomía, la imposición de sanciones, la cobertura en seguridad social y el impacto de la prestación de dichos servicios en sus ingresos económicos.

En este punto, cabe destacar que el método de estudio de esta investigación es cualitativo, es decir que tiene como propósito evaluar las experiencias personales de las personas entrevistadas, dándole prevalencia a su subjetividad más que a una cantidad numérica representativa del fenómeno de estudio, esto con base en una lógica inductiva que va de lo particular a lo general.

Los sujetos que participaron en esta investigación fueron 6 personas de sexo masculino entre los 24 y 55 años que prestan sus servicios en diferentes plataformas digitales de transporte en el Valle de Aburrá. Estas personas fueron seleccionadas de manera aleatoria pues la entrevista estaba sujeta a la disposición y aceptación de los conductores cuando esta fue sugerida por los investigadores al momento de hacer uso de las plataformas. Ahora bien, para efectos de conocer con mayor detalle la relación que sostienen los conductores con las plataformas digitales de transporte, se priorizó la selección de las personas que llevaran mínimo un año desempeñándose en ellas.

Se realizaron a los sujetos entrevistas cualitativas semiestructuradas¹¹, contando con el respectivo consentimiento informado en el que se daba a conocer el propósito de la investigación, así como el carácter anónimo de sus respuestas. Estas entrevistas se realizaron a cabo teniendo en cuenta las siguientes categorías de rastreo y posterior análisis: el grado de autonomía, la imposición de sanciones, la cobertura en seguridad social y el impacto de la prestación de dichos servicios en sus ingresos económicos.

1. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas semi estructuradas. Inicialmente, se presentarán los datos más relevantes, esto es, aquellos más mencionados para

¹¹ Semiestructuradas son aquellas entrevistas que se basan en una guía de asuntos o preguntas y en la cual el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los temas deseados, es decir, no todas las preguntas están predeterminadas (Hernández Sampieri, et al., 2010, p. 480).

posteriormente realizar un análisis general de todas las entrevistas con base en toda la teoría expresada anteriormente.

Tabla 3. Estandarización de información básica

Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6
¿En qué plataformas de transporte presta sus servicios?	Indrive	Indrive	Didi	Didi	Uber, Indrive y Didi	,Indrive y Didi
¿Conoce qué tipo de contrato tiene suscrito con las plataformas?	No	No	No	No	No	No
¿Cuál es el valor de los ingresos mensuales que percibe a través de estas plataformas?	Más de 1.300.000	Más de 1.300.000	Más de 1.300.000	Más de 1.300.000	Más de 1.300.000	Más de 1.300.000
¿Estas plataformas son su principal fuente de ingresos?	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
¿Cuántas horas semanales dedica a la prestación de servicios en estas plataformas?	Más de 48 horas	Entre 43 a 47 horas	Más de 48 horas	Más de 48 horas	Más de 48 horas	Más de 48 horas
¿Cuánto tiempo lleva prestando sus servicios en estas plataformas?	Entre 1 y 2 años	Más de 5 años	Entre 1 y 2 años	Entre 4 y 5 años	Entre 2 y 3 años	Entre 4 y 5 años

Tabla No. 3. Fuente: Elaboración propia

De la información contenida en la Tabla 3, es posible evidenciar que la mayoría de las personas entrevistadas prefiere prestar sus servicios en una sola plataforma digital de transporte. Por su parte, evidenciamos que ninguna de las personas conoce el contrato suscrito, que todas devengan

mensualmente un ingreso superior al salario mínimo mensual legal vigente y que, para todas estas personas, esta labor representa su principal fuente de ingresos. Por otro lado, la mayoría trabaja más de 48 horas semanales y la mitad llevan prestando sus servicios en las plataformas más de 4 años.

Ahora, a continuación, se expondrán los resultados respecto de cada una de las variables enunciadas anteriormente:

GRADO DE AUTONOMÍA

En relación con este aspecto, se observó que, mientras algunos entrevistados consideran que la calificación se limita únicamente a la evaluación que realizan los pasajeros al usar el servicio, otros tres sujetos afirmaron que la plataforma también realiza un seguimiento de su desempeño. Este seguimiento se basa, no solo en las calificaciones de los usuarios, sino también en la tasa de aceptación de los servicios, el tiempo de realización de los mismos y el número de servicios que toman por día. Dicha calificación afecta la rapidez con la que la plataforma notifica al conductor sobre los servicios solicitados por los pasajeros, lo que les permite acceder a más servicios con mayor frecuencia, si tienen una buena calificación.

Asimismo, al momento de consultar sobre la dinámica que manejan las plataformas cuando los pasajeros deciden pagar por medios electrónicos, se encontró que la forma en la cual el conductor recibe estos pagos dependerá de cada plataforma. Así, por ejemplo, las personas que prestan su

servicio a través de Indrive afirman que, una vez el pasajero selecciona como medio de pago un medio electrónico, el valor del servicio es directamente transferido en la cuenta de los conductores.

No obstante, se encontró que esta dinámica es distinta en plataformas como Uber, en donde el sujeto 5 afirmó que la plataforma retiene estos pagos y que únicamente los transfiere a los conductores una vez haya transcurrido una semana, lo cual, según manifestó, influye negativamente en su decisión de prestar sus servicios en esta plataforma.

Finalmente, en el caso de la plataforma Didi, se observó que esta ofrece la posibilidad de que los conductores elijan la frecuencia con la que desean que la plataforma les desembolse el pago de los servicios realizados a su cuenta bancaria personal. Así, bien pueden solicitar que este desembolso se les realice diariamente como que sea de forma semanal.

Por su parte, al consultar si como conductores estaban sometidos por parte de la plataforma a cierto límite de aceptaciones o rechazos de solicitudes, se observa que en general estas personas son autónomas de decidir cuáles servicios aceptan y cuáles no. Sin embargo, señalaron que esto sí tiene impacto en su calificación de experiencia o el seguimiento propio que realiza la plataforma sobre su tasa de aceptación de servicios. Así, por ejemplo, el sujeto 4 expresó lo siguiente:

“[...] eres libre de escoger los servicios, o sea, no te pueden tirar 5, 6 o 7 servicios donde estás a 8 o 9 minutos, entonces ellos se dieron cuenta de eso y lo organizaron y ya vos estás libre de rechazar los servicios que vos querás. Obviamente, ellos también ahí mismo le dicen,

tu tasa de aceptación de servicios está bajando, para recibir más solicitudes debes subir tu tasa de aceptación, o sea, no rechazar tantos servicios”.

Por otro lado, al preguntarle a los entrevistados sobre la existencia o no de un límite mínimo o máximo de conexión en la plataforma, la mayoría señaló que pueden estar conectados el tiempo que deseen a lo hora que lo deseen. No obstante, el sujeto 1 precisó que si se está inactivo durante cierto tiempo, su nivel de experiencia se ve afectado, así:

“No, lo único que se hace es que, **si yo estoy inactivo durante un largo periodo de días por decirlo así, va a bajando**. Son cuatro opciones las que le muestra en el perfil a uno: muestra las reseñas, que es la calificación la experiencia, la cantidad de viajes y no recuerdo bien la otra en el momento. Entonces, **lo único que hace es en caso de que uno como conductor esté inactivo durante algunos días es que baja la experiencia**, por decirlo así empieza a bajar a bajar y bajar, pero que sea de alguna u otra manera no”.

Por su parte, y como última pregunta referente a la autonomía de estas personas, evidenciamos que la mayoría de las plataformas les ofrecen a los conductores incentivos por el número de servicios realizados en un tiempo determinado. Cabe destacar que en plataformas como Didi y Uber estos incentivos se ofrecen de manera regular, mientras que en Indrive algunos de los sujetos afirman que estos incentivos no se reconocen o se hacen de manera ocasional.

IMPOSICIÓN DE SANCIONES

Al momento de consultar sobre si la plataforma imponía sanciones a los conductores, se encontró que todos los sujetos entrevistados coinciden con que estas les impone una sanción de suspensión o inhabilitación de la cuenta sea por horas, días, semanas o incluso de manera definitiva por diferentes razones, pero principalmente por i) cancelar pedidos ya tomados, ii) mala calificación de los usuarios, reportes de agresión o hurto al usuario, iii) por conductas aparentemente fraudulentas, entre otras, las cuales, según expresaron, no conocen donde están establecidas, pero suponen están consagradas en el contrato o los documentos que las plataformas les comparte al momento de registrarse como conductores.

Los entrevistados afirman que estas sanciones, por regla general, son impuestas de manera unilateral por la plataforma sin que medie comunicación previa con el conductor para indagar qué pasó en cada situación concreta. Por ejemplo, el sujeto 4 expone una situación en la que fue sancionado por la plataforma Didi sin que antes mediara notificación alguna, así lo relata en su entrevista:

“sí, sí, me colocaron una sanción por lo que te dije ahorita de un servicio, pero fue muy raro, porque incluso ellos nunca me supieron explicar cuál fue el verdadero motivo de mi sanción. Solo una sanción me han puesto, y fue por eso, porque supuestamente se cobró un servicio y yo no lo hice, pero es mentiras, porque yo tampoco hice el servicio, entonces creo que tienen unas falencias en ese sentido también”.

Lo mismo sucedió con el sujeto 3 con esta misma plataforma, el cual expuso:

“[...] En todo caso, yo le dije al usuario, yo no, pero espéreme allá que ya voy por usted y ya llegando allá me canceló y apenas me canceló puso la notificación que era que yo había hecho el arrendamiento sin él, **entonces ya la plataforma va ahí mismo de una sin consultarme, sin llamarme, sin nada, de una tomó esa decisión, lo vamos a bloquear por 12 horas y así fue**”.

COBERTURA EN SEGURIDAD SOCIAL

Ahora, respecto a la pregunta de si se encontraban afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, se observa que los entrevistados están en una de tres situaciones: i) se encuentran como beneficiarios en salud de otro familiar, ii) se encuentran adscritos al régimen subsidiado de salud o; iii) no están afiliados a ninguno de los sistemas. Esto significa que ninguno de los conductores tiene la calidad de cotizante frente a los subsistemas de seguridad social.

En este orden de ideas, en materia de salud, los entrevistados solo reciben las prestaciones asistenciales o deben consultar de forma particular. Asimismo, ninguno posee una protección frente a contingencias en materia pensional o de riesgos laborales.

IMPACTO EN LOS INGRESOS

Las situaciones descritas en materia de sanciones y seguridad social muestran en este apartado que existe un alto grado de afectación en los ingresos de estas personas que, como se mencionó, la prestación de servicios a través de estas plataformas digitales representa su fuente principal de

ingresos. Así, cuando se les impone sanción, sufren una enfermedad o un accidente, dejan de percibir estos ingresos, pues como se puede observar en varias entrevistas, día que no se trabaje es un día en el que no perciben ingresos. Así lo manifestó el sujeto 1:

“Cuando yo me incapacito no pues nada, simplemente asumir todo ese tipo de gastos de incapacidades; o sea, día que yo no trabaje, es un día que no genero ingresos”

Finalmente, a tres (3) de los sujetos entrevistados se les preguntó su postura personal sobre qué aspectos consideran se deberían regular respecto a la relación que tienen con las plataformas digitales de transporte. Los elementos principales sobre los cuales coincidieron fueron: i) la regulación de los procedimientos sancionatorios, ii) la cobertura en la seguridad social integral y iii) la legalización de la prestación del servicio para detener la persecución que sufren actualmente por parte de las autoridades.

2. ANÁLISIS: CARACTERÍSTICAS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN PLATAFORMAS DIGITALES Y SU ADECUACIÓN A LOS ELEMENTOS PROPIOS DE LAS DIFERENTES TIPOLOGÍAS CONTRACTUALES

En este punto, corresponde analizar los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas de cara a los indicios de laboralidad descritos en acápite anteriores. Esto con el fin de determinar si la realidad práctica de los servicios en las plataformas digitales de transporte se corresponde con los elementos propios de una relación laboral bajo la regulación actual.

Este ejercicio se realizará con base en los indicios contenidos en la Tabla No.2, así:

Indicios de Laboralidad - Tabla No.2	Si	No	Observaciones
1. La dirección y condicionamiento unilateral sobre la ejecución del servicio contratado		X	
2. Se ejercen facultades disciplinarias, tales como llamados de atención, entre otros.	X		En la medida en que la plataforma impone sanciones a los conductores, como la suspensión de la aplicación, cuando estos incurren en una falta.
3. Exigencia del cumplimiento de un horario que limite de manera significativa la autonomía e independencia		X	
4. Requiere disponibilidad permanente de quien presta el servicio		X	
5. Vigilancia y control directo y constante sobre las órdenes, instrucciones impartidas y labor contratada		X	
6. Solicitud de permisos para citas médicas		X	
7. Ejecución personal del servicio	X		
8. Se efectúa única o principalmente en beneficio de otra persona		X	
9. Se recibe una remuneración periódica	X		
10. Dicha remuneración es la única o fuente principal de ingresos de quien presta los servicios	X		
11. Incluye pagos en especie como alimentación, vivienda, transporte, otros		X	
12. Implica el suministro de herramientas, materiales y maquinaria por parte de la persona que suministra el trabajo		X	
13. Se conceden descansos semanales o vacaciones		X	
14. No existen riesgos financieros para quien presta los servicios		X	

Tabla No.4. Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se realizará una revisión también sobre los indicios acogidos por la OIT con base en lo que la doctrina ha desarrollado como indicios de laboralidad en las plataformas digitales:

Indicios de laboralidad en las plataformas digitales	Si	No	Observaciones
1. Entrega de información por parte de la plataforma tales como instructivos, tutoriales, entre otros para aprender a usar la plataforma		X	
2. La plataforma le brinda información para mejorar su desempeño	X		En la medida en que la plataforma les notifica a los conductores su tasa de aceptación o no toma de solicitudes.
3. La plataforma determina el precio o fija el límite que puede recibir el conductor por el servicio, y el pago se hace a través de la plataforma que existe para tal efecto en la aplicación	X		No siempre los pagos se hacen a través de la plataforma, sino que los recibe directamente el conductor. Asimismo, cabe anotar que la plataforma no siempre fija el precio como en el caso de In Drive.
4. La plataforma limita que los conductores elijan clientes, en la medida en que establece consecuencias negativas si rechazan o no aceptan un servicio	X		En la medida en que, su calificación o puntaje en la plataforma influye en la frecuencia con que la plataforma les hace llegar las solicitudes de servicio.
5. La plataforma proporciona algún recurso para cumplir las actividades, tales como aplicaciones y formularios. También es posible que financie al conductor para que adquiera los elementos necesarios para prestar el servicio.		X	
6. La plataforma realiza evaluaciones de los conductores	X		En la medida en que la plataforma les asigna un puntaje según la calificación de los usuarios, su tasa de aceptación y otros elementos.

7. La plataforma exige exclusividad o, debido a su programación, el conductor debe comprometerse a trabajar exclusivamente para evitar rechazar solicitudes y ser sancionado, o con el fin de mejorar sus ingresos		X	
8. La plataforma exige a los conductores que cumplan con un número de horas de conexión o de no rechazo de pedidos, bajo la amenaza de inhabilitar a quienes no cumplan con dichas condiciones		X	

Tabla No.5. Fuente: Elaboración propia.

De la revisión efectuada de los indicios de laboralidad de la Tabla No.2, se evidencia que solo cuatro (4) de los catorce (14) indicadores están presentes. De estos, dos (2) tienen una incidencia alta, mientras que los demás una incidencia media. Esto sugiere que, según los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia y la OIT, la naturaleza de la relación entre las plataformas digitales de transporte y las personas que prestan sus servicios en ellas no puede enmarcarse fácilmente dentro de la estructura de una relación de carácter laboral tradicional.

Lo anterior, en razón a las características distintivas de estas plataformas, donde los conductores tienen un alto grado de autonomía en términos de horarios, métodos de trabajo, elección de usuarios, entre otras. Esta autonomía se opone a la estructura típica de una relación laboral tradicional, caracterizada por la subordinación del trabajador al empleador y la imposición de directrices específicas en cuanto a la prestación del servicio. En consecuencia, con fundamento en la regulación vigente, el tratamiento de esta relación es objeto de debate, siendo incluso más preciso anotar que no cumple con los requisitos propios para que exista una relación laboral tradicional.

Por su parte, tras examinar los indicios desarrollados por la doctrina y que fueron acogidos por la OIT de cara a las plataformas digitales, se constata que la mitad de los indicios (4 de 8) están presentes. Este hallazgo sugiere que, al desarrollar criterios que se ajustan más a la realidad de la relación particular que se suscita con las plataformas digitales, es más factible considerar que su regulación debería estar sujeta a las normas laborales, o al menos incluir algunos de los elementos propios de dicha regulación.

Es importante resaltar que, de cara a la legislación actual, además de la presunción que supone la prestación personal del servicio, solo se cumple como presupuesto de subordinación la imposición de sanciones. No obstante, en la información recopilada en la tabla de los indicios frente a las plataformas digitales, es posible identificar otros elementos que sugieren la presencia de subordinación, aunque esto sea sutil. Ello, en tanto se evidencia que i) la plataforma realiza un seguimiento del desempeño de los conductores midiendo su tasa de aceptación o rechazo de solicitudes y ii) dicho seguimiento tiene efectos en la cantidad de solicitudes que se le ofrecen a los conductores así: aquellos con un mejor desempeño pueden recibir más solicitudes, mientras que aquellos con un desempeño deficiente pueden ver reducida su cantidad de solicitudes.

Teniendo en cuenta que la imposición de sanciones es el presupuesto principal de subordinación que se configura en esta relación, cabe resaltar que los entrevistados señalaron que, cuando se detectan irregularidades en la prestación del servicio, las plataformas tienen la facultad de suspender o inhabilitarlos de la aplicación sin previo aviso, ya sea debido a malas calificaciones por parte de los usuarios o por violaciones de políticas de la plataforma. Esto es especialmente relevante porque estas sanciones impactan significativamente a los conductores pues todos ellos

manifestaron que dependen completamente de los ingresos devengados por el desempeño en esta actividad. Así, como se ha manifestado, es importante destacar que esta acción se puede calificar como un indicio alto de subordinación dado que se asemeja a las medidas de suspensión que imponen los empleadores a los trabajadores cuando se comprueba la comisión de una falta disciplinaria, pero con el agravante de que estas personas no tienen un instrumento establecido donde puedan consultar en cualquier momento las faltas por las cuales pueden ser sancionados.

En este sentido, el ejercicio de la facultad sancionatoria es especialmente grave en las plataformas digitales de transporte por cuanto, según expusieron los entrevistados, se realiza sin atención alguna al debido proceso. Sobre este punto, la Corte Constitucional en fallo T – 534 de 2023, estudió una acción de tutela adelantada en contra de la plataforma digital Rappi S.A.S. En esta, la máxima autoridad constitucional dispuso que “la garantía del debido proceso no puede escapar a ningún tipo de relación particular en la que exista la posibilidad de aplicar medidas negativas como consecuencia de la comisión de una conducta que se considera indeseable.” (Corte Constitucional, Sala Cuarta de Revisión, Sentencia T-534, 2023).

Así, pese a que hay un pronunciamiento sobre este asunto, es posible evidenciar, de acuerdo con los testimonios de los entrevistados que i) no es claro el instrumento donde están contempladas las faltas y sus posibles sanciones, lo cual representa una clara vulneración al principio de legalidad; ii) no se ofrece la posibilidad de conocer claramente la falta cometida, de aportar pruebas y de ejercer los derechos de defensa y contradicción; iii) no se garantiza el principio de imparcialidad, por cuanto lo expuesto por quien solicita el servicio prima sobre la versión del

conductor y iv) no se expone con suficiencia las razones que sustentan la medida de suspensión impuesta por la plataforma.

Todo lo anterior adquiere relevancia si se tiene en cuenta que, como se expuso, la Corte Suprema de Justicia reconoce que el grado de subordinación puede variar según la naturaleza del trabajo y las circunstancias en que se lleve a cabo. Así, las plataformas digitales de transporte serían uno de los casos en los que la subordinación es poco perceptible, pero no inexistente, especialmente si se tiene en cuenta que, como se mencionó, estas tienen la posibilidad de establecer consecuencias negativas en desmedro del conductor. De esta manera, la Corte Suprema de Justicia, respecto al grado de variabilidad en la subordinación, estableció en la sentencia SL 35302 que **“más aun existen algunos trabajadores como los que prestan sus servicios en su propio domicilio, en donde la subordinación casi desaparece, y sin embargo, nuestro estatuto laboral los considera vinculados por contrato de trabajo”** (resaltado fuera de texto) (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, SL 35201, 2009).

En este sentido, no resulta desproporcionado pensar que, eventualmente, la relación entre las plataformas digitales de transporte y quienes prestan sus servicios en ellas sea de naturaleza laboral, esto pues si bien todavía no existen pronunciamientos al respecto en las altas cortes, ello podría considerarse con fundamento en la graduación de la subordinación.

CAPÍTULO IV. CRÍTICAS A LA REGULACIÓN ACTUAL Y AL PROYECTO DE REFORMA LABORAL EN CURSO

Una vez presentado el panorama de la presente investigación, corresponde en este punto exponer nuestras críticas sobre el estado actual de las disposiciones tanto legislativas como jurisprudenciales de cara a la relación que tienen las personas que prestan sus servicios a través de plataformas digitales de transporte. Esta crítica está compuesta por dos ejes principales: i) la falta de regulación de esta relación y ii) la desatención de las necesidades que presenta el mercado laboral colombiano. Asimismo, se presentarán las consideraciones respecto de lo propuesto en el proyecto de reforma laboral que se tramita actualmente en el Congreso de la República.

FALTA DE REGULACIÓN

Como se evidenció, a pesar del auge de la economía colaborativa y digital alrededor del mundo, en Colombia no existe una regulación específica que medie la relación de las personas que ven en las plataformas digitales una fuente esencial de ingresos para su subsistencia. Por esta razón, es posible constatar en el contexto colombiano varias problemáticas que sugieren el urgente tratamiento de esta relación en las disposiciones normativas.

Un primer elemento problemático es la excesiva libertad que tienen las plataformas digitales para autoimponerse sus lineamientos y regulaciones, en este punto vale la pena recordar lo dicho por la OIT cuando afirmó que las plataformas digitales se regulan a sí mismas. Esto es problemático, no solo porque en sus términos y condiciones usan de manera indistinta términos que aluden a modalidades contractuales diferentes atentando contra la seguridad jurídica, sino también porque la falta de control de los lineamientos autoimpuestos propicia que estos puedan llegar a afectar derechos fundamentales.

De esta manera, desde un inicio no es clara la regulación aplicable de las plataformas digitales porque en sus términos y condiciones usan indistintamente términos como “usuario” o “arrendatario”, lo cual dificulta establecer si la normatividad aplicable a esta relación es la propia de un contrato de arrendamiento o la de un contrato de uso. Asimismo, de cara a los conductores, las plataformas omiten establecer lineamientos claros sobre la imposición de sanciones sobre las cuales pueden estar sujetos, lo cual atenta de manera evidente contra el derecho fundamental al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política.

Un segundo elemento problemático frente a la falta de regulación de esta materia tiene que ver con la legalidad de la prestación de servicio de transporte a través de plataformas digitales. Como se expuso en la investigación, todavía autoridades como la Superintendencia de Puertos y Transporte define este servicio como ilegal y ordena a las autoridades de tránsito imposibilitar la ejecución de esta actividad. Si bien es un asunto que se trató sucintamente en este trabajo por no ser el objeto central del mismo, es necesario aclarar que, para que exista una regulación en materia laboral de las plataformas digitales de transporte, primero debe discutirse su legalidad en la prestación de este servicio.

En síntesis, la regulación actual sobre la materia es insuficiente para darle un tratamiento efectivo a esta relación toda vez que no obedece ni se ajusta a sus particularidades y a las necesidades que esta requiere.

MERCADO LABORAL COLOMBIANO

Sobre el mercado laboral colombiano cabe recordar que en Colombia el 53,1% de la población se encuentra en la informalidad, de las cuales aproximadamente 20.000 y 25.000 personas prestan sus servicios a través de estas plataformas y donde para un 45% esta actividad supone su principal fuente de ingresos (Portafolio, 2018). Es decir, a pesar de que las plataformas digitales representan una fuente de ingresos para gran parte de la población colombiana, el Gobierno Nacional no dispone de una regulación que garantice el respeto por los derechos mínimos de estas personas.

Asimismo, el mercado laboral exige una adaptación de la legislación a la realidad de la economía actual, es decir, a las nuevas dinámicas de oferta y demanda y en general a las nuevas posibilidades de ofrecer productos y servicios. Cualquier iniciativa encaminada a regular la relación de las personas que prestan sus servicios a través de plataformas digitales, debe tener en cuenta las posibles repercusiones en el mercado laboral, toda vez que se trata de regular un asunto que por años se ha mantenido en la informalidad y del cual subsisten muchos colombianos.

FRENTE AL PROYECTO DE REFORMA LABORAL EN CURSO

Como se expresó previamente en este trabajo, actualmente se encuentra en trámite un proyecto de reforma laboral propuesto por el gobierno que busca, entre otros asuntos, regular la relación de las personas que prestan sus servicios para plataformas digitales de reparto.

Un primer asunto que resulta problemático de este proyecto de reforma laboral es precisamente que está encaminado a regularizar únicamente las plataformas digitales de reparto, ignorando así

que en la actualidad existen numerosas plataformas digitales que requieren de capital humano para lograr su cometido de ofrecer servicios y que no estarían comprendidos dentro de esta regulación, como lo es el caso de las plataformas digitales de transporte. Esto puede significar una protección desigual de estas personas, pues la normatividad solo cobijaría aquellos que se desempeñen como repartidores y los demás continuarán desprotegidos, incluso cuando sus derechos laborales se puedan ver vulnerados en la relación que tienen con plataformas digitales de otra índole.

Otro punto que genera conflicto del proyecto de reforma es que este no define unos parámetros claros para determinar cuándo una persona tendrá una de las dos calidades que proponen. Es decir, el proyecto no dice qué criterios se deben configurar para que una persona sea calificada como dependiente o subordinada o como independiente o autónoma. Esto es problemático por cuanto se continúa con el vacío legislativo en materia de criterios de subordinación en relación con las plataformas digitales y se sigue definiendo esta relación bajo los criterios tradicionales lo cual, como se ha reiterado en distintas ocasiones, es insuficiente por cuanto no se ajusta a la realidad de la dinámica de este vínculo.

Adicionalmente, otro problema que suscita el proyecto de reforma laboral es el relacionado con la seguridad social de las personas independientes que prestan sus servicios a través de plataformas digitales de reparto. Esto por cuanto imponerle a la plataforma digital la carga de realizar aportes a seguridad social por una persona que es considerada independiente o autónoma genera los siguientes conflictos:

- i) Se desdibuja la definición de persona independiente que habitualmente se le atribuye a una persona con contrato de prestación de servicios personales y la cual tiene la completa responsabilidad sobre su seguridad social, y
- ii) Se impone una gran carga a la plataforma, lo cual puede generar efectos negativos a mediano y largo plazo en el mercado laboral representados, por ejemplo, en la desvinculación masiva de estas personas por la incapacidad de la plataforma de asumir esta obligación y, por consiguiente, en el incremento de las personas desocupadas en términos estadísticos.

Esto además es una crítica a lo propuesto por el Gobierno Nacional por cuanto en el marco de la reforma no está considerando los posibles efectos negativos que puede tener esta iniciativa en el mercado laboral y que, contrario a mejorar su situación puede terminar empeorándola.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Con fundamento en todo lo expuesto, a continuación, se establecerán las conclusiones principales producto de la presente investigación y, asimismo, se buscará plantear diversas alternativas de solución respecto de esta problemática.

1. CONCLUSIONES

Una vez abordados los frentes normativos, teóricos y prácticos de la temática que nos ocupa, corresponde entonces exponer a continuación las principales conclusiones frente al objeto de estudio abordado:

1. Actualmente, las plataformas digitales de transporte son quienes determinan su propia regulación, estableciendo en sus términos y condiciones las características de su modelo de negocio. Así, como se evidenció, todas tienen en común que son enfáticas en determinar que son meras intermediarias y que no participan de ninguna manera en el negocio jurídico celebrado entre los usuarios y conductores, indicando que estos últimos prestan sus servicios de manera autónoma e independiente. En virtud de esto, disponen que a la plataforma no le es imputable responsabilidad alguna de naturaleza laboral. No obstante, como se detallará en las conclusiones siguientes, dicho planteamiento, al contrastarse con la realidad práctica, presenta matices importantes que sugieren la necesidad de plantear una regulación que armonice los aspectos positivos de esta nueva forma de trabajo con unas garantías mínimas de protección para las personas que prestan sus servicios en estas plataformas.
2. Existen posiciones divergentes sobre la materia estudiada entre las diferentes entidades del estado colombiano. Así, mientras para el Ministerio del Trabajo es imperiosa la necesidad de regular la relación que tienen estas personas con las plataformas digitales a través de un contrato laboral, que les reconozca los derechos y garantías laborales mínimas, para entidades como el Ministerio de Transporte y la Superintendencia de Puertos y Transporte la actividad que desempeñan es completamente ilegal, pues no cumple con los requisitos

para la prestación del servicio público de transporte y, por esto, debe ser restringida y perseguida.

En el pasado se ha intentado zanjar esta discusión y regular la materia legislativamente por medio de proyectos de ley. Sin embargo, no ha habido consenso sobre las disposiciones que deben regir este vínculo y, en consecuencia, estas iniciativas han sido archivadas. En la actualidad, si bien como se expuso se está discutiendo en el Congreso de la República un proyecto de reforma laboral que contiene disposiciones sobre las plataformas digitales, las mismas son insuficientes por cuanto i) solo van dirigidas a las plataformas digitales de reparto, ii) no determinan claramente la definición de persona dependiente y autónoma, y iii) continúan atendiendo a los criterios tradicionales para la configuración de una relación laboral, los cuales, como se expuso a lo largo de la presente investigación, no resultan adecuados para responder a las necesidades de la realidad práctica de este fenómeno.

Por su parte, a pesar de que la Corte Constitucional ya estudió un caso de interés para el objeto de estudio (sanciones impuestas por las plataformas), actualmente ni su jurisprudencia ni la de la Corte Suprema de Justicia brindan criterios claros que orienten la definición de esta relación bajo una determinada modalidad contractual, pues no se han presentado casos concretos sobre los cuales definirlos. No obstante, cabe mencionar que, debido a la proliferación de estas plataformas, a su uso cada vez más cotidiano por parte de los ciudadanos colombianos y al aumento de las personas que ven en ellas un ingreso económico principal o complementario, es inevitable que este tema deba estudiarse judicialmente en un futuro cercano.

3. Organizaciones Internacionales como la OIT, la OCDE y la CEPAL reconocen que las plataformas digitales han tenido un gran impacto a nivel global y que, en virtud de esto, es necesaria la regulación de la relación que tienen con quienes prestan sus servicios a través de ellas. Esto toda vez que el estado actual de cosas propicia que estas personas carezcan de garantías y derechos mínimos y que padezcan la precarización de sus condiciones socioeconómicas.

Particularmente, la OCDE ha sido enfática en señalar que estas personas se encuentran en una “*zona gris*” entre ser dependientes o independientes, generando controversias que hasta ahora no han logrado ser resueltas. Esta disyuntiva permanece vigente aun en el contexto colombiano por cuanto, como se evidenció, no se cumplen todos los elementos para ser considerados como trabajadores dependientes y, en ese sentido, no deberían ser acreedores de todas las prerrogativas que tendría un trabajador; sin embargo, esto resulta problemático a su vez pues dicha conclusión deja a estas personas en una condición de desprotección socioeconómica.

4. Respecto de la regulación implementada en otros países, se puede concluir de manera general que, si bien se ha intentado establecer criterios para determinar la existencia o no de una relación dependiente entre dichas plataformas y las personas que prestan sus servicios en ellas, los avances no han sido suficientes.

En el caso particular de España se evidencia que los esfuerzos se han enfocado en regular exclusivamente las plataformas digitales de reparto, aunque eventualmente estos lineamientos podrían ser extendidos a las plataformas digitales de transporte y otras similares.

Por su parte Chile, aunque es el primer país en Latinoamérica en implementar una regulación en materia laboral para los servicios ofrecidos por medio de plataformas digitales, continúa haciendo uso de los elementos tradicionales para determinar cuándo se está frente a una relación laboral; de manera que subsisten las mismas problemáticas enunciadas, pues sus disposiciones desconocen las particularidades propias que se presentan en estas relaciones.

Respecto al Estado de California, en Estados Unidos, los avances más significativos se dieron a nivel jurisprudencial, estableciendo una serie de parámetros (Test ABC) para determinar si la relación de los conductores de plataformas digitales era de carácter laboral o no. Ello permitió que posteriormente se promulgara la Ley AB 5, generando la obligación de carácter general para los empleadores de incluir como sus empleados a quienes contrataban, incluyendo en este grupo a quienes trabajan en plataformas digitales. No obstante, esta decisión fue rechazada por un porcentaje importante de residentes de California, quienes mediante un referendo votaron para revocar dicha disposición y mantener la condición de contratistas para los conductores que trabajan en plataformas digitales. Ello demuestra que la solución más acertada y colectivamente aceptada no era considerar estas relaciones como laborales con todas las consecuencias que ello conlleva,

sino establecer unas garantías mínimas de protección que se armonicen con los aspectos en términos de independencia y autonomía que son ampliamente valorados por quienes prestan sus servicios en estas plataformas.

5. Con fundamento en los elementos esenciales dispuestos en el artículo 23 del CST y los indicios de laboralidad dados por la jurisprudencia la Corte Suprema de Justicia y la Recomendación número 198 de 2006 de la OIT, no es posible calificar como laboral la relación que tienen las plataformas digitales de transporte con las personas que se desempeñan en ellas, pues no se logra identificar el cumplimiento a cabalidad de la mayoría de los indicios y preceptos para este fin.
6. No obstante, como se mencionó, al considerar criterios que se ajustan mejor a la realidad específica de esta relación, como los desarrollados por la doctrina y acogidos por la OIT, es posible identificar más indicios de laboralidad en esta relación. Ello demuestra que, en efecto, se está frente a una nueva forma de trabajo que desborda lo concebido en el sistema tradicional, pero que no por ello debe estar lejos de un marco mínimo de protección.
7. Cabe aclarar que estos últimos indicios tienen un efecto netamente referencial, toda vez que no son vinculantes en la regulación colombiana. Lo anterior, sin embargo, no impide que eventualmente estos criterios puedan ser acogidos por la legislación y/o jurisprudencia colombiana atendiendo al grado de variabilidad de la subordinación expresado por la Corte Suprema de Justicia.

8. Dado que bajo la regulación actual esta relación no se considera laboral al no cumplir con los criterios de laboralidad referenciados, la alternativa de regulación que comprende la prestación de servicios personales es el contrato de prestación de servicios. No obstante, la característica principal de este tipo de contrato es que las personas ejecuten los servicios de manera autónoma e independiente. Si bien esto se cumple en gran medida, también es importante destacar que la plataforma, mediante el seguimiento al desempeño que realiza de los conductores y la imposición de medidas como la suspensión de la misma, puede atentar contra dicha independencia y acercarse a una forma sutil de subordinación.
9. En este sentido, partiendo del hecho de que el objeto de esta investigación es determinar la necesidad o no de una regulación laboral en la relación que tienen estas personas con las plataformas digitales, se considera que en efecto la misma es necesaria pero no estrictamente bajo los términos de la regulación tradicional, sino bajo un nuevo modelo que, por ejemplo, atienda a las virtudes tanto de la naturaleza civil como laboral para establecer unas garantías mínimas de protección a quienes han visto en estas plataformas una forma de sustento económico.

2. PROPUESTAS DE LINEAMIENTOS O PRINCIPIOS DE LA REGULACIÓN EN PLATAFORMAS DIGITALES

La transformación digital está redefiniendo la forma en la que interactúa la oferta y la demanda, lo que a su vez genera cambios importantes en las relaciones de quienes se encargan de conectar esta oferta con la demanda, desafiando así las concepciones tradicionales y, de manera especial,

las que tienen que ver con la forma de entender las relaciones laborales. Esto, pues ya no podemos concebir el trabajo únicamente como un lugar físico al que se acude para cumplir con un horario preestablecido y realizar tareas específicas en un entorno laboral estático.

Actualmente, el trabajo se está convirtiendo en una actividad más flexible, orientada a resultados, impulsada por la tecnología y la digitalización, lo que permite realizar actividades de manera más autónoma y adaptativa. Por ello, se hace necesario un cambio en la concepción e interpretación de las relaciones laborales, dado que los modelos tradicionales de empleo se quedan cortos para atender a estas nuevas realidades, dejando así desprotegidos a quienes se encuentran participando de estas nuevas economías.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presentarán una serie de propuestas que sirven de lineamientos para la regulación de las plataformas digitales de transporte. El objetivo es reconocer la existencia de estas nuevas formas de trabajo, ampliando el alcance de supervisión y control sobre las plataformas, al mismo tiempo que se brinda una mayor protección a los conductores. Sin embargo, es fundamental que estas regulaciones garanticen la flexibilidad e independencia que caracterizan esta modalidad de trabajo.

A la luz de los criterios legales y jurisprudenciales actuales, la relación existente entre las plataformas digitales de transporte y los conductores no es de carácter laboral, no obstante, consideramos que estas sí deben ser reguladas reconociéndolas como una forma de trabajo en donde se hace necesario generar un control y supervisión con el que se limite la absoluta libertad que tienen actualmente las plataformas de imponer sus propias reglas sin respetar unas garantías

mínimas legales. Así, los mínimos que sugerimos debe contemplar esta regulación son los siguientes:

1. Debe respetarse el derecho al debido proceso al momento de aplicar sanciones tales como la inhabilitación del servicio en la aplicación para los conductores. Estas medidas, además de ser claramente dadas a conocer por la plataforma al conductor, no deben tomarse de manera unilateral y sin previo aviso, privando al conductor de la oportunidad de defenderse de las presuntas faltas cometidas. Esto, pues tal actuación genera una afectación directa en su economía y en su mínimo vital, dado que, para muchos de ellos, las plataformas representan su principal fuente de ingresos.
2. Dado que gran parte de las decisiones que las plataformas toman en relación con el servicio, seguimiento, medición, calificación y sanciones para los conductores están mediadas por la inteligencia artificial y sistemas algorítmicos, consideramos fundamental la implementación de regulaciones y controles para garantizar que estas decisiones no sean exclusivamente dictadas por estos mecanismos. En su lugar, es importante que exista supervisión humana para verificar que no haya sesgos en estas decisiones automatizadas y asegurar una mayor equidad y transparencia en el proceso, siendo posible por parte del conductor solicitar información acerca de tales decisiones.
3. En relación con el sistema de seguridad social, dado que esta forma de trabajo se caracteriza por la flexibilidad y autonomía de los conductores, consideramos inadecuado imponer a las plataformas digitales la carga de realizar los aportes al Sistema de Seguridad

Social Integral por estos. No obstante, en la medida en que existen unos riesgos inherentes al desempeño de esta actividad, resulta pertinente que la plataforma, por lo menos, otorgue una protección frente a los mismos, ya sea mediante la afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales o a través de un seguro que cubra accidentes ocurridos en virtud del servicio y garantice el reconocimiento de prestaciones económicas y asistenciales en caso de que ocurra una contingencia de este tipo.

Por su parte, respecto de los aportes al sistema de salud y pensiones, los mismos deberán realizarse por el conductor bajo los términos de la regulación actual para los trabajadores independientes. Para estos efectos, la plataforma podrá i) retener el valor de dichos aportes y trasladarlos al Sistema de Seguridad Social o ii) condicionar el uso de la plataforma a que el conductor cargue mensualmente el comprobante de sus aportes a dichos sistemas, so pena de que pueda ser inhabilitado temporalmente de esta.

Con esta fórmula, consideramos se fomentaría una responsabilidad compartida entre los conductores y la plataforma en la medida que entre ambos se asegura la protección frente a diferentes contingencias, adaptándose a la naturaleza flexible y variable del trabajo en plataformas digitales, pero sin dejar de lado el marco mínimo de protección en seguridad social.

En suma, consideramos que sí debe existir una regulación laboral específica para la prestación de servicios en las plataformas de transporte, por cuanto esta constituye una nueva y singular forma de trabajo. Sin embargo, esta regulación no puede limitarse a replicar los modelos tradicionales, sino que debe adaptarse a las características únicas de estas plataformas. Así, con las propuestas

acá esbozadas, lo que se busca es ajustar las garantías que ya contempla el ordenamiento jurídico en materia tanto laboral como civil a fin de brindar un marco mínimo de protección que propenda por unas mejores condiciones de vida para aquellos que trabajan en estas plataformas.

REFERENCIAS

- Agrawal, A.; Horton, J.; Iacetera, N.; Lyons, E. (2013). *Digitization and the contract labor market: A research agenda*, NBER Working Paper N° 19525 (Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research).
- Arbeláez et al. Fedesarrollo. (2021). *Plataformas digitales y contribuciones a Seguridad Social el caso de Colombia antes y después de la pandemia*.
https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4159/Repore_Septiembre_2021_Arbel%c3%a1ez_y_Fern%c3%a1ndez.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bardey, A. Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. (2022). *El trabajo intermediado por plataformas en Colombia: aspectos conceptuales y propuesta de regulación desde la teoría de contratos y la organización industrial*.
<https://repositorio.cepal.org/items/d4364a07-5ffa-4895-ab26-87ee0dab5964>
- Bedoya, C., Jurado, L. K. & Rodríguez, V. M. (2022). Plataformas de trabajo bajo demanda y su inserción en la estructura productiva y en el mercado de trabajo: una lectura en Colombia. *Lumen Gentium* Vol. 7 - No. 1, 115-133.
<https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/LumGent/article/view/514/286>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL N. U. (2019). *Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible*.
https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/ods8_c1900795_press_0.pdf
- Constitución Política de la República de Colombia de 1991. Diario Oficial No. 52.550.
- Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T-534-2023(M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar; diciembre 05 de 2023).
- Corte Suprema de California. Sentencia S222-732 de 2018. Caso *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County* (30 de abril de 2018).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil, Agraria y Rural. Sentencia SC370 de 2023 (M.P. Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo; octubre 10 de 2023).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia Rad. 37656-2011 (M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza; mayo 10 de 2011).

- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 663-2018 (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; diciembre 28 de 2018).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 1021-2018 (M.P. Gerardo Botero Zuluaga; febrero 14 de 2018).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL543-2013 (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve; agosto 06 de 2013).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 35201- 2009 (M.P. Eduardo López Villegas; 22 de julio de 2009).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 30437- 2011 (M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza y Luis Gabriel Miranda Buelvas; 1 de febrero de 2011).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 40121- 2012 (M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz; 24 de enero de 2012).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 3436-2021 (M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 16 de junio de 2021).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 121 de 2024 (M.P. Ana María Muñoz Segura; febrero 6 de 2024).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 16528 de 2016 (M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz; octubre 26 de 2016).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3171 de 2019 (M.P. Omar De Jesús Restrepo Ochoa; agosto 13 de 2019).
- Decreto 01 de 1990. Por el cual se introducen algunas modificaciones al Código de Comercio (Decreto 410 de 1971), en lo referente al contrato de transporte y al seguro de transporte. Diario Oficial. N. 39127.
- Decreto 1047 de 2014. Por el cual se establecen normas para asegurar la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social de los conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi, se reglamentan algunos aspectos del servicio para su operatividad y se dictan otras disposiciones. 04 de junio de 2014. Diario Oficial 49172.
- Decreto 172 de 2001. Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi. 05 de febrero de 2011. Diario Oficial 44318.

- Decreto 348 de 2015. Por el cual se reglamenta el servicio público de transporte terrestre automotor especial y se adoptan otras disposiciones. 25 febrero de 2015. Diario Oficial 49436.
- Decreto 410 de 1971. Por el cual se expide el Código de Comercio. 16 de junio de 1971. Diario Oficial No. 33.339.
- Decreto Único Reglamentario 1079 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE (2024). Gran Encuesta Integrada de Hogares noviembre 2023 – enero 2024. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-nov2023-ene2024.pdf>
- Di Iorio, M. y Mandel, M. (2016). Seguimiento de la Economía de las Aplicaciones en Colombia. PPI, Radically Pragmatic. <http://www.progressivepolicy.org/wp-content/uploads/2016/10/Colombia-SPANISH.pdf>
- F. Da Silva y G. Núñez. CEPAL. (2021). *La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0c2536f0-bacc-491b-81ff-330298b959f2/content>
- Fernández, C. & Benavides, J. Fedesarrollo (2020). Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia. Bogotá: Fedesarrollo. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4159/Repore_Septiembre_2021_Arbel%c3%a1ez_y_Fern%c3%a1ndez.pdf?
- France 24. (2023). *Un tribunal de California ratifica la ley que da estatus de independientes a los conductores de Uber*. <https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20230314-un-tribunal-de-california-ratifica-la-ley-que-da-estatus-de-independientes-a-los-conductores-de-uber>
- Gispert, B. (2021). Artículos sobre el Futuro del Trabajo, Formación, Algoritmos, inteligencia artificial, Trabajadores. *El algoritmo de las empresas sale a la luz por primera vez en Europa*. <https://fundacionelectra.org.uy/2021/06/22/articulos-sobre-el-futuro-del-trabajo-formacion-algoritmos-inteligencia-artificial-trabajadores/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Company / Interamericana Editores, S.A de C.V.

<https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Larocca, N. (2022). *Estados Unidos refuerza protección de trabajadores de economía colaborativa*. <https://dplnews.com/estados-unidos-refuerza-proteccion-de-trabajadores-de-economia-colaborativa/>

Ley 105 de 1993. Por la cual se dictan disposiciones básicas sobre el transporte, se redistribuyen competencias y recursos entre la Nación y las Entidades Territoriales, se reglamenta la planeación en el sector transporte y se dictan otras disposiciones. 30 de diciembre de 1993. Diario Oficial No. 41.158.

Ley 12 de 2021 (Ley “Rider”). Por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2 del 23 de octubre 2015, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. 29 de septiembre de 2021. BOE No. 233.

Ley 12 de 2021. Por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. 28 de septiembre 2021. Boletín No. 233.

Ley 21431 de 2022 de Chile. Por el cual se modifica el código del trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. 1 de septiembre de 2022.

Ley 336 de 1996. Estatuto general de transporte. 28 de diciembre de 1996. Diario Oficial No. 42.948.

Manrique Villanueva, Jorge Eliécer. 2008. “Aproximación al contrato de trabajo”. En Manual de Derecho Laboral, VV AA. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Ministerio de Transporte. (2014, noviembre 22). *Ministerio fija posición frente a utilización de plataformas tecnológicas para Ley servicio de transporte*.

https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/3960/ministerio_fija_posicion_frente_a_utilizacion_de_plataformas_tecnologicas_para_servicio_de_transporte/

Ministerio de Transporte. (2017, noviembre 17). *Transporte. Plataformas tecnológicas*. Mintransporte. <https://www.mintransporte.gov.co/download.php?idFile=15994>

Ministerio de Transporte. (2020, octubre 1). *Comunicado a la Opinión Pública*.

<https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/8057/comunicado-a-la-opinion-publica/>

- Ministerio del Trabajo. (2019, octubre 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>
- Ministerio del Trabajo. (2020, octubre 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>
- Ministerio del Trabajo. (2023, enero 21). *Gobierno Nacional propone regular más de 700 plataformas digitales en Colombia.*
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2023/enero/gobierno-nacional-propone-regular-mas-de-700-plataformas-digitales-en-colombia>
- Ministerio del Trabajo. (2023, septiembre 13). *Acuerdo entre Rappi y Unión de Trabajadores de Plataformas permitirá mejorar condiciones de repartidores.*
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/comunicados/2023/septiembre/acuerdo-entre-rappi-y-union-de-trabajadores-de-plataformas-permitira-mejorar-condiciones-de-repartidores>
- Ministerio del Trabajo. (2023, septiembre 19). *En las calles MinTrabajo adelanta inspección a las y los trabajadores de Rappi.*
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/comunicados/2023/septiembre/en-las-calles-mintrabajo-adelanta-inspeccion-a-las-y-los-trabajadores-de-rappi>
- Ministerio del Trabajo. (2021, febrero 03). Radicado No. 05EE2021120300030000574 de enero de 2021- *Diferencias entre el Contrato Laboral y Contrato de Prestación de Servicios.* Ministerio del Trabajo. www.grantthornton.com.co/globalassets/1.-member-firms/colombia/pdf/2021/03/11/0574---diferencias-entre-vinculacion-laboral--y--contrato-prestacion-de-servicios-firmado-en-original.pdf
- OECD (2023), Self-employment rate (indicator). doi: 10.1787/fb58715e-en (Accessed on 04 November 2023).
- Oficina de la OIT para los Países Andinos. (2021). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política.*
https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_832220/lang--es/index.htm

- Oficina Internacional del Trabajo OIT. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021). *Recomendación sobre la relación de trabajo número 198.* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC.es,R198,%2FDocument
- Organización Internacional del Trabajo, Oficina de la OIT para los Países Andinos. (2021). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE et al. (2020). *Perspectivas económicas de América Latina 2020: Transformación digital para una mejor reconstrucción.* https://www.oecd-ilibrary.org/development/perspectivas-economicas-de-america-latina-2020_f2fdced2-es
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE. (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019: Competencias para construir un futuro mejor.* https://read.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019_bb5fff5a-es#page5
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE. (2019). *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: El futuro del trabajo.* https://read.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019_bb5fff5a-es#page7

- Pérez Guerrero, M. L. (2021). La Ley Riders: ¿problema o solución?. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (4), 189–196. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/19167>
- Piñeros Amaya. (2016). *Del contrato de trabajo y sus efectos económicos*. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia – Centro de Investigaciones Socio Jurídicas CISJU. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/2e24dc90-6a7d-444d-be47-4381c5beb997/content>
- Portafolio. 2018. “El trabajo en plataformas digitales e industria 4.0”. 9 de mayo de 2018. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-trabajo-en-plataformas-digitales-e-industria-4-0-516975>
- Proyecto de ley Por medio de la cual se regula el servicio privado de transporte intermediado por plataformas digitales. Cámara de representantes. 292/2019C, Comisión Sexta o de Transportes y Comunicaciones, 2019.
- Proyecto de ley Por medio de la cual se regula el servicio público de transporte individual en vehículo particular intermediado por plataformas digitales. Cámara de representantes. 372/2021C, Comisión Sexta o de Transportes y Comunicaciones, 2021.
- Proyecto de ley Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia. Cámara de representantes. 166/2023C, Comisión Séptima Constitucional Permanente, 2023.
- Superintendencia de Industria y Comercio Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales. (2019). *Superindustria ordena cese de la prestación del servicio de transporte a Uber*. Recuperado de <https://www.sic.gov.co/slider/superindustria-ordena-cese-de-la-prestaci%C3%B3n-del-servicio-de-transporte-uber>
- Superintendencia de Puertos y Transporte. (2014, diciembre 30). *Circular Externa No. 0024 del 30 de diciembre de 2014*. Diario oficial Diario Oficial 49172 31 de diciembre de 2014. Supertransporte. www.supertransporte.gov.co/documentos/2014/notificaciones/circulares/24_2014.pdf
- Superintendencia de Puertos y Transporte. (2014, julio 09). *Circular Externa No. 0013 del 09 de julio de 2014*. Diario oficial Diario Oficial 49212 de 14 de julio de 2014. Supertransporte. www.supertransporte.gov.co/documentos/2014/notificaciones/circulares/13_2014.pdf

Tribunal Superior del Distrito de Bogotá. Sala Séptima Civil de Decisión. Fallo 02106 de 2020 (M.P. Manuel Alfonso Zamudio Mora; junio 18 de 2020).

Varela, S. (2023). *La necesidad de trabajo decente en las plataformas digitales y los retos en la legislación colombiana*. [Tesis Maestría, Universidad Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional Universidad Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/63675>

ANEXOS

1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajo de grado

Universidad EAFIT

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, al igual que su rol como participantes.

Título del trabajo de investigación: Desafíos regulatorios de las plataformas digitales de transporte en Colombia en materia laboral: un análisis integral desde las diversas modalidades contractuales.

Investigadores Principales: María Catalina Sánchez Cárdenas, Wilmer Alexander Gómez Hernández y Angélica María Aguirre Muñoz.

Esta entrevista hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollamos en el pregrado de derecho de la Universidad EAFIT.

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.
- Concedo que la entrevista sea grabada, lo cual se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una entrevista.

Nombre: _____

Firma: _____

CC: _____

¡Agradecemos su sincera participación!

2. FICHA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA ACERCA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRANSPORTE

El propósito de este estudio es comprender el panorama laboral de las personas que prestan sus servicios a través de las plataformas digitales de transporte. También recopilaremos información demográfica general, que es completamente confidencial y solo se usará para la investigación académica interna.

PREGUNTAS

INFORMACIÓN LABORAL

1. ¿En qué plataformas de transporte presta sus servicios?
 - a. In Drive
 - b. Uber
 - c. Didi

2. ¿Conoce qué tipo de contrato tiene suscrito con las plataformas?

R: /

3. ¿Cuál es el valor de los ingresos mensuales que percibe a través de estas plataformas?
 - a. Menos del salario mínimo (\$1.300.000).
 - b. Más del salario mínimo (\$1.300.000).

4. ¿Cuál es su principal motivación para prestar sus servicios en estas plataformas? ¿Estas plataformas son su principal fuente de ingresos? / ¿De dónde provienen sus otras fuentes de ingresos?

R: /

5. ¿Cuántas horas semanales dedica a la prestación de servicios en estas plataformas?

- a. Menos de 8 horas.
- b. De 8 a 16 horas.
- c. De 17 a 25 horas.
- d. De 26 a 33 horas.
- e. De 34 a 42 horas.
- f. De 43 a 47 horas.
- g. Más de 48 horas.

6. ¿Cuánto tiempo lleva prestando sus servicios en estas plataformas?

- a. Menos de 6 meses.
- b. Entre 6 meses y 1 año.
- c. Entre 1 y 2 años.
- d. Entre 2 y 3 años.
- e. Entre 4 y 5 años.
- f. Más de 5 años.

7. ¿Está afiliado al sistema de seguridad social? / ¿Quién asume los aportes a este sistema? / ¿De qué forma realiza las cotizaciones a este sistema (dependiente o independiente)?

R: /

8. Durante el tiempo que ha prestado sus servicios en las plataformas:

- a. Ha cotizado permanentemente a la seguridad social
- b. Ha cotizado de manera intermitente a la seguridad social
- c. No ha cotizado a la seguridad social.

9. ¿Qué ocurre cuando usted se incapacita?

R: /

10. ¿Ha tenido algún accidente mientras presta sus servicios? ¿Qué manejo le ha dado?

R: /

11. ¿Qué sucede con sus ingresos en los anteriores eventos?

R: /

12. ¿La plataforma realiza algún seguimiento a su desempeño? ¿Califica su rendimiento o le informa sobre el mismo?

R: /

13. Cuando el usuario paga a través medios electrónicos ¿cómo es el proceso para que el dinero llegue directamente a usted? ¿Con qué periodicidad recibe estos dineros? ¿Puede elegir?

R: /

14. ¿Existe algún límite o condición frente al rechazo o toma de las solicitudes? ¿Debe cumplir con cierto número? ¿Se impone algún tipo de sanción por no cumplir con ese número?

R: /

15. ¿La plataforma establece algún tiempo mínimo o máximo de conexión que debe cumplirse para evitar que lo deshabiliten u otra consecuencia?

R: /

16. ¿Las plataformas le ofrecen algún tipo de incentivo por el número de servicios aceptados, horas de conexión u otras razones?

R: /

Muchas gracias por su participación.