



Facultad de Jurisprudencia

Maestría en DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**DESAFIOS DEL DERECHO LABORAL EN LA ERA DIGITAL**

Presentado por:

**MARÍA CAMILA OCAMPO GÓMEZ**

DR. CARLOS SANGUINETTI RAYMOND (Universidad de Salamanca)

DR. DAVID SUAREZ (Universidad del Rosario)

Bogotá, D.C. 23 de mayo de 2025



Universidad del  
**Rosario**

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**DESAFIOS DEL DERECHO LABORAL EN LA ERA DIGITAL**

**Modalidad: PRESENCIAL**

Presentado por:

**MARÍA CAMILA OCAMPO GÓMEZ**

Bajo la tutoría de:

DR. MANUEL CARLOS PALOMEQUE LOPEZ (Universidad de Salamanca)  
DR. DAVID SUAREZ (Universidad del Rosario)

Bogotá, D.C. 23 de mayo de 2025

## CONTENIDO

CONTENIDO.....	1
Declaración de originalidad y autonomía .....	2
Declaración de exoneración de responsabilidad .....	3
Resumen Ejecutivo.....	4
Palabras clave: Trabajo, globalización, automatización, digitalización y ordenamiento jurídico. ....	4
1.    Cuerpo o desarrollo del trabajo .....	5
1.1.    Introducción.....	5
1.2.    Historia del derecho laboral .....	5
1.3.    Derecho Internacional Del Trabajo – Organización Internacional Del Trabajo.....	7
1.4.    Convenios fundamentales de la OIT.....	9
1.5.    Bloque de constitucionalidad de los convenios de la OIT .....	10
1.6.    Globalización, automatización y digitalización en la historia moderna .....	11
1.7.    Nuevas formas de empleo en la era digital e impacto de las crisis en el trabajo	13
1.8.    Teletrabajo.....	15
1.9.    Escenarios laborales en plataformas digitales .....	16
1.10.    Indicios modernos de subordinación .....	17
1.11.    Plataformas digitales de reparto de bienes y servicio de transporte .....	17
1.12.    Soluciones a los reto planteados por las plataformas digitales .....	22
1.13.    Desafíos de la era digital.....	22
2.    Conclusiones .....	27
3.    Referencias bibliográficas .....	28

### **Declaración de originalidad y autonomía**

Declaro bajo la gravedad del juramento, que he escrito el presente trabajo sustenta la propuesta de solución a una problemática en el campo de conocimientos del programa de Maestría por mi propia cuenta y que, por lo tanto, su contenido es original.

Declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información y que este PAE no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación.

*Maria Camila Ocampo*

**MARÍA CAMILA OCAMPO GÓMEZ**

Firmado en Bogotá, D.C. el 23 de mayo de 2025

### **Declaración de exoneración de responsabilidad**

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su autor. La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él.

*María Camila Ocampo*

**MARÍA CAMILA OCAMPO GÓMEZ**

Firmado en Bogotá, D.C. el 23 de mayo de 2025

## Resumen Ejecutivo

### DESAFIOS DEL DERECHO LABORAL EN LA ERA DIGITAL

La era digital ha planteado grandes cambios en los escenarios del trabajo, fenómenos como la globalización, automatización y digitalización conllevan desafíos implícitos a las concepciones tradicionales de los entornos laborales, razón por la cual los ordenamientos jurídicos del mundo se han visto obligados a realizar procesos de actualización que permitan brindar garantías a los empleados en el marco de contextos cada vez más usuales como el teletrabajo y las plataformas digitales, sin embargo, en la actualidad persisten retos considerables para el derecho laboral que en los próximos años deberán ser absueltos so pena de que cada vez más trabajadores se vean afectados por la discriminación y la falta de amparo de la legislación.

**Palabras clave:** Trabajo, globalización, automatización, digitalización y ordenamiento jurídico.

### Abstract

The digital era has brought about significant changes in the world of work. Phenomena such as globalization, automation, and digitalization pose implicit challenges to traditional conceptions of work environments. As a result, legal systems around the world have been compelled to undertake updating processes to provide guarantees for employees within increasingly common contexts such as teleworking and digital platforms. However, considerable challenges still remain for labor law today, and these must be addressed in the coming years, or else more and more workers will be affected by discrimination and the lack of legal protection.

**Key words:** Work, globalization, automation, digitalization and Legal system.

## **1. Cuerpo o desarrollo del trabajo**

### **1.1.Introducción**

En primera instancia considero de vital importancia iniciar este documento definiendo el derecho del trabajo como aquella rama del derecho que se orienta a regular las relaciones que surgen con ocasión del vínculo existente entre dos partes, una denominada como empleador, es decir, el propietario de las herramientas de trabajo y el trabajador quien aporta su fuerza laboral, y que históricamente ha sido considerado social y jurídicamente como la parte débil; situación que conlleva a la necesidad de que el Estado como ente regulador cree un área del derecho que se especialice y vele por la protección de este último.

Como consecuencia de lo anterior, considero que antes de realizar inmersión en el objeto de este estudio consistente en abordar los retos que plantean actualmente los escenarios laborales para el derecho del trabajo y como han sido afrontados por las instituciones internacionales así como los órganos legislativos y judiciales de España y Colombia, sin tener intención en realizar un estudio de derecho comparado, solamente con la finalidad de utilizar los conceptos aprendidos en la experiencia de los 54 CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO de la Universidad de Salamanca, es menester realizar una revisión rápida de la historia del derecho laboral.

### **1.2.Historia del derecho laboral**

La primera etapa en la antigüedad en las primeras civilizaciones (Mesopotamia, Egipto, Grecia y Roma) estuvo caracterizada por la esclavitud y el trabajo forzado, en donde la economía preponderante era basada en las actividades manuales en el sector de la agricultura, de igual manera, se puede decir que eran inexistentes los derechos laborales, incluso discutible la existencia de derechos humanos teniendo en cuenta que la clase privilegiada usaba como su propiedad a los esclavos, quienes no tenían derechos y para la Ley eran objetos; en este sentido, los primeros vestigios del derecho laboral se remontan al Código de Hammurabi en el cual se establecieron normas respecto de salario y responsabilidad del empleador en accidentes y en el Derecho Romano se configuro una

clase de contrato laboral para aquellos trabajadores que contaran con el privilegio de ser libres, pero no poseían garantías laborales, lo cual resulta ampliamente contradictorio.

La segunda etapa puede ser enmarcada en la edad media, donde el inicio del feudalismo conlleva a crear una estratificación de clases en donde encontramos los empleadores denominados como señores feudales quienes eran propietarios de la tierra, lo cual se concebía en sinónimo de riqueza y los siervos, que a grandes rasgos eran campesinos que trabajan la tierra a cambio de protección, pero carecían de derechos laborales; sin embargo, el derecho laboral colectivo hace su primera aparición a través de los gremios, como aquellas instituciones que en las ciudades agrupaban a los artesanos y comerciantes buscando regular condiciones indispensables como acceso a los oficios, precios de la labor y condiciones de trabajo.

Continuando con un breve recorrido histórico debemos hablar en este texto de la revolución industrial comprendida en los Siglos XVIII y XIX, teniendo en cuenta que aquí se da a mi juicio uno de los mayores cambios en la organización del trabajo, toda vez que en las etapas anteriores se caracterizaba por ser manual, contrario sensu, aquí se empieza a hablar de fábricas y trabajo masivo en donde continuábamos ante condiciones laborales inhumanas en donde las jornadas eran extensas, predominaba el trabajo infantil y no existían condiciones seguras para el ejercicio de los oficios laborales. De igual forma, iniciaron los primeros movimientos obreros en busca de mejorar su situación de desprotección ante el empleador. En esta etapa se crean las primeras normas laborales como lo son la Factory Act en Inglaterra y la Ley de trabajo infantil en Francia.

Ahora bien, durante el siglo pasado se evidencia la consolidación del derecho del trabajo impulsado por la primera guerra mundial y ante un escenario desolador se crea el primer órgano internacional en 1919 denominada como Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores mediante el establecimiento de reglas mínimas para el desarrollo de las relaciones laborales a nivel mundial; a pesar de la devastadora primera guerra, el mundo requirió una segunda guerra para que emergiera la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1949 en la cual como principales postulados de la materia encontramos el salario justo, acceso a la seguridad social y sobre todo un derecho al trabajo.

Finalmente, llegamos a la actualidad en el siglo XXI distinguido por fenómenos como la globalización, automatización y digitalización en donde los escenarios laborales se han

transformado a tal punto que el mundo actual requiere unas dinámicas del derecho al trabajo diferentes para lograr la protección de la parte débil de la relación contractual como entraré a demostrar en las siguientes líneas.

De conformidad a los párrafos precedentes considero relevante traer a colación las etapas señaladas por el autor Peruano Guillermo Boza Pró, toda vez que coincido en su concepción de la evolución de las etapas del derecho del trabajo así:

1. La prohibición
2. La tolerancia
3. El reconocimiento
4. De promoción de los derechos laborales y de los sindicatos

A propósito de gran importancia adoptar el concepto de trabajo de la OIT que lo define así” *Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos*” lo que nos permite tener un punto de partida frente a lo que se concibe en la actualidad como trabajo y que incluso, puede ser aplicado en épocas anteriores.

### **1.3.Derecho Internacional Del Trabajo – Organización Internacional Del Trabajo**

Continuando con mi propósito de gran importancia reviste señalar la importancia de la humanificación del derecho del trabajo, toda vez que el trasegar histórico nos ha mostrado que concebir el trabajo desconociendo los derechos humanos mínimos conlleva necesariamente a episodios bélicos que exigen repensar al trabajador como ser humano e incluso la Declaración relativa a los fines y objetivos de la organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) en su preámbulo establece los principios fundamentales de la OIT así:

- a) *el trabajo no es una mercancía;*
- b) *la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante:*
- c) *la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.*

*d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.*

Al respecto resulta pertinente reiterar que esta Declaración de Filadelfia se adoptó en el escenario de la posguerra, en donde las naciones aliadas definieron como ideal definir un nuevo modelo de desarrollo que tuviera como eje central lograr el bienestar de los trabajadores, es decir, que nació como una respuesta a la crisis económica y social generada por el conflicto beligerante que aquejaba al mundo y mostraba la necesidad de que la paz solo se podría mantener siempre y cuando se lograra la justicia social.

Pero que es la justicia social, a mi juicio un concepto muy amplio y aparentemente inalcanzable que en términos del autor Andrés Pérez Garzón es una noción que busca la distribución equitativa de recursos, oportunidades y derechos en la sociedad en pro de que los ciudadanos logren obtener una vida digna, a su juicio este vocablo se compone de los siguientes elementos:

- Un sistema en el cual el Estado se compromete a promover el bienestar de todos los ciudadanos, asegurando condiciones de vida dignas.
- El reconocimiento y respeto inherente a cada persona, asegurando que sus derechos fundamentales sean protegidos y promovidos.
- Condiciones equitativas para que todas las personas puedan desarrollarse plenamente.

Ahora bien, la citada declaración continua vigente en nuestros días toda vez que logró romper con la visión capitalista extrema que venía imperando en el siglo XX y que veía al trabajador como un objeto más dentro de la cadena de producción, así mismo es un antecedente de la importancia de los derechos sindicales que fueron relacionados a la libertad expresión y hace un llamado a los Estados del mundo para que dentro de sus ordenamientos internos propendan por el bienestar general mediante la garantía de salarios justos, acceso a la seguridad social y condiciones de trabajo dignas, lo cual permitirá mantener la paz mundial a través de la estabilidad entre las naciones.

En este sentido y dado la magnitud en la repercusión de la Organización Internacional del Trabajo en todas las naciones miembro, nombrare los convenios fundamentales y emitiré una breve reseña de los mismos:

#### **1.4. Convenios fundamentales de la OIT**

- **CONVENIOS SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO**

Convenio 29 sobre trabajo forzoso expedido en 1930: el cual prohíbe el trabajo forzado buscando eliminar las prácticas de explotación como la esclavitud moderna y la trata de personas.

Convenio 105 sobre la abolición de trabajo forzoso expedido en 1957: prohíbe el trabajo forzado impuesto por los estados como forma de discriminación u castigo.

- **CONVENIOS SOBRE LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL**

Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo expedido en 1973: busca que los niños en caso de laborar lo hagan en condiciones que no afecten su educación y desarrollo al fijar edad mínima para trabajar en 15 años.

Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil expedido en 1999: al prohibir el trabajo infantil en actividades peligrosas definidas por la OIT genera protección de los menores de aquellos oficios que colocan en riesgo no solo su integridad física sino también su seguridad y educación.

- **CONVENIOS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO**

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración expedido en 1951: tiene como objetivo eliminar las brechas existentes en el empleo entre hombres y mujeres, entendiendo que el sexo femenino ha sido históricamente discriminado y que ante inexistencia de criterios validos de distinción se debe garantizar que reciban el mismo salario a trabajo igual.

Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación expedido en 1958: establece criterios discriminatorios como prohibidos en el entorno laboral, tales como raza, color, religión, sexo, origen social u opinión política promoviendo la igualdad de oportunidades

- **CONVENIOS SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación expedido en 1948: protege la independencia sindical garantizando a los trabajadores y empleadores su derecho en constituir y afiliarse sin inherencia de los gobiernos.

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva expedido en 1949: busca evitar que los empleadores adopten represalias en contra los trabajadores sindicalizados.

A modo de conclusión, Colombia es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde 1919 y ha ratificado 61 convenios, de los cuales se encuentran en vigencia 52, adicionalmente, de los convenios que se han denominado como fundamentales, tenemos ratificados 6 de los 8, es decir, no hemos adoptado el convenio 183 sobre la edad mínima expedido en 1973 ni el convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil expedido en 1999.

### **1.5. Bloque de constitucionalidad de los convenios de la OIT**

De tal envergadura es la incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el derecho de los países, que por ejemplo en la Comunidad Europea el Tribunal Supremo – Sala de lo Social STS 6112/2024:

*“Como advierte la doctrina constitucional, “de acuerdo con la ordenación constitucional, el derecho a celebrar tratados o ius ad tractatum (STC 198/2013, F J 6) es competencia exclusiva del Estado, pues solo él, como sujeto de derecho internacional, puede vincular al conjunto de poderes públicos internos. Esto es así*

*porque quien se obliga internacionalmente es el Estado en sentido amplio, comunidades autónomas incluidas, o por decirlo en los términos de la Ley de tratados, el "Reino de España" (art. 8)" Una vez publicados, forman parte del ordenamiento interno y vincula a particulares y poderes públicos, de forma que el Estado debe "respetar las obligaciones" asumidas por España en los tratados internacionales y "velar" por su adecuado cumplimiento (art. 29 de la Ley de tratados)"*

Al respecto, es posible señalar que en mi país el bloque de constitucionalidad se refiere a un conjunto de normas que a pesar de no estar consagradas en la constitución vigente, que es la proferida en el año 1991, tienen igual jerarquía atendiendo lo establecido en los artículos 93 y 53 de la carta magna, en donde este último refiere expresamente que los tratados internacionales del trabajo ratificados forman parte de la legislación laboral, lo cual demuestra la importancia del derecho internacional en la normativa interna.

Finalizado el trasegar histórico de lo que a mi juicio puede ser considerado como un breve recuento de los inicios y el desarrollo del derecho laboral hasta nuestros días, así como una mención especial a la Organización Internacional del Trabajo, es necesario plantear el objetivo de este escrito que he enfocado a las problemáticas laborales de la era digital, teniendo en cuenta que las relaciones de trabajo actualmente generan desafíos que en épocas anteriores no se habían suscitado.

## **1.6. Globalización, automatización y digitalización en la historia moderna**

El desarrollo tecnológico en nuestros tiempos es un fenómeno que no es ajeno a ningún área del derecho, toda vez que se encuentra vinculado a todos los aspectos de nuestras vidas, sin embargo, reviste aún de mayor importancia cuando nos encontramos ante escenarios en los cuales goza de un papel protagónico al cambiar en gran medida las dinámicas laborales, pero de manera preliminar es importante realizar las siguientes precisiones conceptuales:

GLOBALIZACIÓN entendida como el proceso mediante el cual se genera integración mundial en aspectos como el económico, social, político, cultural y tecnológico, generando la transformación de la forma en que las personas interactúan, permitiendo que las personas de todo el mundo se encuentren interconectadas.

AUTOMATIZACIÓN es el uso de la tecnología de la información y los sistemas computacionales para ejecutar actividades de forma automática, conllevando a la reducción o eliminación de la intervención de los seres humanos, llevando implícito el desplazamiento del trabajo de las personas.

DIGITALIZACIÓN es la transformación de las actividades, procesos e información en formato analógico a formato digital, en donde se utilizan tecnologías como la inteligencia artificial, internet, big data y entre otros.

En lo concerniente a la era digital es imprescindible mencionar que en el presente los expertos en la materia hablan de la cuarta revolución industrial, la cual ha sido definida por Luis Manuel Lauriño Torrealba en los siguientes términos:

*“La Cuarta Revolución Industrial, impulsada por la Inteligencia Artificial (IA) y otras tecnologías disruptivas, está transformando el mundo laboral de manera profunda. La automatización de tareas, el auge de la economía gig y la digitalización acelerada, plantean desafíos y oportunidades sin precedentes para las relaciones laborales. Este ensayo analiza cómo la IA está impactando la productividad, la eficiencia y la naturaleza misma del empleo, así como las dinámicas entre Estado, empleadores y trabajadores. Se exploran los riesgos de desplazamiento laboral, la creciente desigualdad en el acceso a oportunidades y la necesidad de adaptación a nuevas demandas de habilidades. Además, se enfatiza la importancia del diálogo social y la creación de un nuevo contrato social que garantice una transición justa hacia un futuro laboral moldeado por la IA, especialmente en economías emergentes como las de América Latina, donde los desafíos son particularmente complejos”*

El autor clasifica la historia moderna de la humanidad así:

Primera revolución industrial a mediados del siglo XVIII en donde hubo un auge de la industria, dado que pasamos de la economía basada en la agricultura a por ejemplo avances como la máquina de vapor.

Segunda revolución industrial la cual data entre 1870 y 1914 en donde se generó la transformación de las fuentes de energía y tecnologías de la comunicación, con inventos como el bombillo y el teléfono.

A juicio del autor estas etapas iniciales fomentaron la creatividad humana contribuyendo de manera positiva a un mundo con mayor eficiencia y conexión, generando incluso el mejoramiento de la calidad de vida.

Tercera revolución industrial del siglo XX comprendida entre los años 1969 y 2010 en donde la invención macro fue el surgimiento del internet y la digitalización, en donde como paradigma tenemos que de la producción central de bienes tangibles pasamos a producción de bienes intangibles como eje central.

Cuarta revolución industrial se refiere al tiempo actual en la cual adicionalmente a los inventos anteriormente mencionados, se incluyen avances en las tecnologías digitales, físicas e incluso biológicas, en donde estas invenciones como decía con anterioridad permean el desarrollo humano en todas las esferas.

Al respecto, debo señalar que estamos pasando de un mundo en el cual los inventos buscaban resolver desafíos humanos y facilitar la vida de las personas, a escenarios en donde incluso el ser humano se verá relegado por la eficiencia de las maquinas, lo cual desde ya plantea un reto enorme para el derecho laboral que en los próximos años se verá abocado a una era eminentemente digital, en donde no sabemos hasta qué punto, por ejemplo la inteligencia artificial ejercerá un mayor control sobre nosotros.

### **1.7.Nuevas formas de empleo en la era digital e impacto de las crisis en el trabajo**

Ahora si frente al título planteado para este texto procederé a tomar como referencia la catedra de la docente Purificación Morgado Panadero titulada “Nuevas formas de empleo, nuevas tecnologías y subordinación”.

Es importante señalar que las crisis económicas han sido las protagonistas en los cambios del derecho laboral, toda vez que es en estos momentos de déficit cuando los gobiernos deben estructurar planes de contingencia que busquen evitar la decadencia absoluta de los mercados, y es allí donde se plantean alternativas de reducción de costos para las empresas, como lo es la terminación de los contratos, suspensión de los mismos y/o ajustar a las nuevas realidades de austeros movimientos financieros como lo fue en el episodio más reciente la pandemia por COVID-19.

Generalmente los periodos con claras crisis económicas conllevan una distribución de recursos más conflictiva que implica una afectación negativa de las relaciones laborales, por ello es imperante para el Estado su intervención en abordar lo denominado como cuestión social y mantener el orden público, sin embargo, siempre se deben cercenar derechos, que en el caso de la pandemia reciente genero por ejemplo en Colombia la necesidad de implementar los siguientes cambios:

- Protección del empleo y flexibilización laboral a través de:
  - o Promoción del trabajo en casa y teletrabajo como alternativa para reducir el riesgo de contagio
  - o Autorización suspensión temporal de contratos
  - o Reducción jornada laboral
  - o Uso de vacaciones anticipadas y colectivas
  
- Apoyo financiero mediante:
  - o Creación de subsidios gubernamentales que le otorgaban a las empresas una subvención para el pago de nóminas
  - o Programas solidarios para trabajadores informales y personas en estado de vulnerabilidad
  - o Ampliación de términos para los créditos de las empresas
  
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo conllevaron a:
  - o Implementación protocolos de bioseguridad en las empresas que implicaban ordenes respecto del distanciamiento social y órdenes estrictas frente a la entrega y uso obligatorio de elementos de protección personal como los tapabocas
  - o Estipulación como enfermedad laboral para aquellos trabajadores expuestos al virus
  
- Modificaciones en seguridad social y prestaciones:
  - o Aportes a pensión por debajo del porcentaje establecido por la Ley

- o Ampliación de subsidios de desempleo para trabajadores cesantes

Las anteriores medidas gubernamentales permitieron en mi país mitigar la pérdida de empleos y garantizar dentro de los límites de la caótica situación garantizar estabilidad económica, pero como mayor logro, se evitó el aumento de la informalidad y el desempleo, para posteriormente, el gobierno ejecutar estrategias en búsqueda de la reactivación económica y la recuperación del mercado laboral.

## 1.8. Teletrabajo

Frente al teletrabajo el mismo en Colombia es definido en la Ley 1221 de 2008 como:

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

De igual manera, la citada norma establece clasificación frente a los teletrabajadores:

*Autónomos: son los trabajadores que utilizan su domicilio o un lugar que ellos elijan para ejecutar sus actividades.*

*Móviles: son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido dado que sus herramientas de trabajo principales son las tecnologías de la información en sus dispositivos móviles.*

*Suplementarios: personas que trabajan en alternancia, es decir, unos días a la semana en su domicilio y el resto del tiempo en las instalaciones de la empresa.*

En mi concepto la era digital con todas sus invenciones tecnológicas permite a las empresas y a los trabajadores flexibilizar el modo de ejecución del contrato de trabajo, toda vez que en la actualidad reviste de mayor importancia la efectividad del colaborador en la ejecución de sus tareas que el lugar en donde las desempeña, aunado a la reducción de costos que esto conlleva para el empresario, dado que en épocas anteriores era menester para la

existencia de una organización empresarial que esta ostentara espacios físicos para el desarrollo de su objeto social, lo cual provoca intrínsecamente el aumento de los costos de operación asociados a cánones de arrendamiento y servicios públicos, gastos que en el escenario del teletrabajo se ven disminuidos e incluso eliminados, teniendo en cuenta que en la actualidad incluso subsisten en la comunidad solamente digital.

Dentro de la definición del teletrabajo es importante tener en cuenta las características señaladas por la docente:

- Elemento espacial: la labor es ejecutada fuera de las instalaciones de la empresa, puede ser fijo o móvil, generando que quien contrata no pueda realizar una vigilancia tradicional, desencadenando en una nueva concepción de los poderes del empleador precisamente para evaluar el desempeño y que implica la subordinación.
- Elemento tecnológico: se realiza un uso intensivo y habitual de las herramientas tecnológicas.
- Elemento organizacional: exige el desplazamiento de la información y de los resultados del trabajo, pero no del sujeto activo, es decir, del trabajador.

### **1.9. Escenarios laborales en plataformas digitales**

Ahora bien, la incursión actual de las herramientas tecnológicas en los entornos laborales ocasiona disputas conceptuales frente a un trabajador y lo denominado en Colombia como contratista independiente y en España como trabajador por cuenta propia, lo cual nos lleva necesariamente a definir cuando estamos ante un contrato de trabajo, que es definido por el Código Sustantivo del Trabajo (Norma sustancial propiamente dicha en el derecho laboral colombiano) en su artículo 23 que establece los elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste 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.

Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador;  
y Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

En consonancia, se requiere definir al trabajador autónomo en términos del derecho español, en donde debe existir ajenidad es decir el asume el riesgo económico de su negocio, no existe dependencia dado que él es el encargado de la organización de su trabajo y las herramientas para ejecutarlo son de su propiedad y finalmente la retribución es en función de los trabajos realizados. Además, la relación con el cliente es meramente de dependencia económica y no organizativa.

#### **1.10. Indicios modernos de subordinación**

Anteriormente cuando un Juez se encontraba estudiando un caso en donde las partes debaten la existencia o no de una relación regulada por el derecho laboral, era fácil acudir a los criterios tradicionales que daban origen a presumir que se trataba de un contrato de trabajo, es decir, me refiero a los indicios de subordinación como lo son la existencia de un lugar fijo de trabajo dentro de la organización, exigencia del cumplimiento de horario, control por parte del empleador frente a la ejecución del cargo en donde emitía órdenes directas, vigilancia permanente y ejercía su poder subordinante a través de su potestad disciplinaria.

Hoy no bastan esos criterios tradicionales por cuanto no estamos ante escenarios habituales de trabajo, en sentido contrario, nos encontramos ante dinámicas completamente diferentes a las que normalmente se desarrollaban en tiempos anteriores, es más creo que ninguno de nosotros pensó que íbamos a vivir una pandemia o que en la actualidad existen personas que laboran de manera remota.

#### **1.11. Plataformas digitales de reparto de bienes y servicio de transporte**

En consecuencia, uno de los desafíos para los Estados y sus ordenamientos jurídicos consiste en definir cuáles son los criterios aplicables en situaciones especiales como lo es el caso de los trabajadores de las plataformas, por lo que resulta importante revisar los pronunciamientos jurisprudenciales de España al respecto, toda vez que la jurisprudencia en Colombia es incipiente en la materia.

#### GLOVO

Al respecto el Tribunal Supremo de España en sentencia del 20 de enero de 2015, recurso 587/2014 señaló:

*“Este Tribunal ha afirmado que «La calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio”*

En igual sentido, la sentencia del Juzgado 6 de Valencia 244/2018 del 01 de junio refirió los siguientes indicios para declarar la relación laboral:

- Los tiempos de reparto del rider son controlados por GPS
- La plataforma es el medio de producción dado que la APP y la página web son propiedad de ellos, el rider carece de estructura empresarial
- Los precios son fijados por la plataforma
- El rider no tiene conocimiento acerca de los restaurantes que están inscritos en la aplicación, definiendo la ajenidad de la información como uno de los indicios de laboralidad en el siglo XXI
- Así mismo los riders no son la cara de la plataforma, existe ajenidad de la marca, al usuario no le interesa quien realiza el reparto

#### UBER

En este sentido, el Tribunal Supremo de España en sentencia del 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15 estableció:

*“El servicio de intermediación de Uber se basa en la selección de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, a los que esta sociedad proporciona “una aplicación sin la cual, por un lado, estos conductores no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte y, por otro, las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados conductores. A mayor abundamiento, Uber ejerce una influencia decisiva sobre las*

*condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores. Sobre este último punto, consta en particular que Uber, mediante la aplicación epónima, establece al menos el precio máximo de la carrera, que recibe este precio del cliente para después abonar una parte al conductor no profesional del vehículo y que ejerce cierto control sobre la calidad de los vehículos, así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores, lo que en su caso puede entrañar la exclusión de éstos”*

Es claro con las providencias previamente señaladas con relación al primer grupo, es decir, los conductores de plataformas como CABIFY y UBER la empresa ejerce poder subordinante sobre ellos toda vez que:

- Al momento del registro deben enviar documentos personales y del vehículo para que sean autorizados
- Exigen un máximo de antigüedad de los vehículos a registrar en la plataforma
- Deben superar proceso de autorización
- Les realizan cuestionario para evaluar si conocen geográficamente la ciudad
- Realizan de manera previa una entrevista
- El conductor tiene libertad de elegir franjas en las cuales y por cuanto tiempo trabaja
- Los gastos asociados a la ejecución de la actividad le son propios al conductor como lo son el vehículo, seguro y los gastos diarios como la gasolina, llantas y revisiones técnicas
- Empresa no dicta instrucciones de como realizar el trabajo ni el horario ni la cantidad de horas
- El riesgo lo asume el conductor
- El precio no lo negocia el conductor, lo establece la aplicación
- Existe evaluación del servicio por parte de los clientes
- Como sanción se puede deshabilitar el acceso a la aplicación
- Implementado manual del conductor
- Si no se aceptan todos los viajes se genera investigación

Ahora bien, en cuanto al segundo grupo de los repartidores en plataformas como GLOVO o RAPPI en América Latina coinciden elementos como los relativos a los conductores, toda vez que ellos de igual manera son propietarios por ejemplo del celular mediante el cual son contactados, asumen el riesgo de la actividad, les solicitan información previa a la contratación y los gastos como el internet y el medio de transporte para efectuar los domicilios le corresponden al repartidor.

Es claro en estos casos que estamos ante un escenario de trabajadores por cuenta ajena en España, dado que no cuentan con autonomía e independencia, es decir, cumplen con los siguientes elementos:

- La plataforma les tiene implementadas las tarifas, ellos no eligen el valor del servicio ni su comisión
- A través de medios tecnológicos su empleador realiza la correspondiente supervisión
- Existe asignación de tareas
- Se evidencia control de condiciones de trabajo
- Se implementan restricciones en la elección del horario del trabajo
- No es posible elegir de manera abierta su apariencia o conducta
- Se utiliza geolocalización como forma actual de subordinación

A pesar de que pareciera es claro que realmente las organizaciones que manejan las plataformas en efecto actúan como verdaderos empleadores y en consecuencia deberían cumplir con las cargas laborales respectivas, el debate en España ni en el mundo ha sido pasivo, es más, al revisar la jurisprudencia de órganos judiciales en España, se encuentran fallos completamente contradictorios en donde por ejemplo el Tribunal Superior de Justicia de Madrid de septiembre de 2019 nº 715/2019 (Recurso 195/2019) considera a un repartidor de GLOVO como autónomo por la siguientes razones:

- Puede elegir la franja horaria en la que quiere prestar sus servicios
- Puede elegir si prestar o no un servicio
- Puede elegir libremente la ruta que usara para prestar el servicio
- El ingreso es definido con base a la cantidad de repartos realizados
- Afiliación a seguridad social es su responsabilidad
- Las herramientas de trabajo son de su propiedad
- No debe pedir permiso, solo notificar ausencia

Pero es claro que cada vez los organismos judiciales aplican los contemporáneos indicios de subordinación por ejemplo en sentencia del Tribunal Suprema de Justicia de Madrid de 27 noviembre 2019, Nº 1155/2019, Recurso 588/2019 califico un despido como improcedente al constatar:

- Se establece una comparación entre los sofisticados recursos tecnológicos de los que dispone la parte demandada, como su plataforma digital y aplicaciones

informáticas, frente a los medios más limitados del repartidor, quien solo cuenta con un teléfono móvil y una motocicleta.

- La empresa es la responsable de negociar con los establecimientos asociados los precios que estos le pagan, además de determinar de manera unilateral las tarifas que el repartidor recibe por cada entrega realizada.
- La plataforma es propietaria de la plataforma digital y sus aplicaciones informáticas, las cuales constituyen el elemento esencial que posibilita la labor del repartidor, dado que es allí donde se contactan el usuario y el repartidor, quien debe seguir las instrucciones proporcionadas por la empresa, así mismo existe sistema de geolocalización, lo cual implica que en si el repartidor no es autónomo, aunado a que ante la evaluación diaria por parte de los clientes es evidente que en efecto se realiza supervisión a su desempeño.

En conclusión para los Tribunales españoles es claro que existen indicios de laboralidad en la era digital los cuales se caracterizan por una subordinación camuflada en las evaluaciones de los clientes que mantienen el poder disciplinario, dado que la plataforma en cualquier momento si es su deseo y sin tener que justificar su decisión puede eliminar el repartidor y/o conductor de la plataforma, así mismo existen instrucciones frente al reparto y lo más importante el trabajador es completamente ajeno a la marca, a él no lo contratan por ser una persona en específico, realmente el cliente contrata a la plataforma, la cual es la que tiene la posibilidad de encontrar los clientes y esto hace que ellos no sean los propietarios de los medios de producción.

Al respecto de los indicios de subordinación el docente Wilfredo Sanguinetti Raymond en su artículo el test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía en donde refirió que la clave en la calificación radica en determinar si la plataforma es solo un instrumento usado por el cliente para contactar al repartidor o si esté último puede asumir la dirección en la prestación del servicio, lo cual en sus términos y en efecto resulta siendo retador por cuanto al evaluar la gestión de dichas aplicaciones se evidencian de manera simultánea indicios de autonomía así como de laboralidad.

Gran avance ha tenido la Comunidad Europea frente a los procesos de digitalización toda vez que en el año 2021 expidieron el ACUERDO MARCO EUROPEO de los interlocutores sociales sobre digitalización el cual define reglas básicas en la materia.

Es importante manifestar que en Colombia los trabajadores de Uber y Rappi se encuentran en un vacío legal, donde no se les reconoce plenamente como empleados, pero tampoco tienen total independencia. La jurisprudencia ha avanzado en la protección de sus derechos, pero aún queda pendiente una regulación clara que equilibre la innovación tecnológica con la protección laboral.

### **1.12. Soluciones a los retos planteados por las plataformas digitales**

Por lo anterior, considero que existen retos para el futuro en Colombia que deben estar encaminados a establecer:

- Establecer un marco normativo para el trabajo en plataformas digitales, lo que deja a los repartidores y conductores en una zona gris ante sus derechos laborales.
- Optar por modelos intermedios, donde los trabajadores de plataformas tienen ciertos derechos sin ser empleados formales, lo cual permitiría una conquista para este sector altamente informal, en donde tengan acceso a seguridad social y derechos mínimos.
- Reformas laborales en Colombia aborden la situación de estos trabajadores para garantizar mejores condiciones sin afectar la sostenibilidad del modelo de negocio de las plataformas.
- A falta de acceso a seguridad social, prestaciones y estabilidad genera una forma de empleo precario, con ingresos inestables y condiciones laborales inciertas.
- Permitir la representación colectiva de trabajadores de plataformas para negociar mejores condiciones laborales.

### **1.13. Desafíos de la era digital**

Si bien ya existen mecanismos claros que facilitan la calificación jurídica de la relación contractual en estos nuevos escenarios del derecho laboral y son evidente los retos frente a dichos trabajadores, también es importante establecer que las actuales dinámicas laborales plantean diversos desafíos como:

- Regulación de la esfera privada del trabajador (derecho a la intimidad - inviolabilidad del domicilio)

Al respecto es necesario señalar que en los escenarios antiguos de trabajo el lugar en el cual el trabajador ejercía sus labores era en las instalaciones de la empresa, por lo que existía una clara ajenidad frente a la intimidad de su domicilio, sin embargo, en la era contemporánea al parecer la regla sufre una mutación e incluso mayor desde la pandemia en donde las actividades de orden laboral son ejecutadas en gran medida desde los domicilios de los trabajadores.

En este contexto y ante una relación en donde existe clara subordinación de parte del trabajador es necesario por ejemplo conocer el entorno en el cual labora con la finalidad por ejemplo de evaluar su eficacia, sin embargo, en este punto encontramos claros límites ante la intromisión del empleador, como el derecho a la intimidad que puede ser definido como aquella garantía que ampara la vida privada de todas las personas, impidiendo las injerencias en su esfera personal y familiar, porque acotemos desde ya que en la mayoría de los casos, el trabajador no vive solo, sino que reside en su domicilio con miembros de su familia; por lo que, de existir ingreso del empleador a esta esfera, se afectarían no solo los derechos del trabajador sino también los de su núcleo familiar.

En Colombia, el derecho a la intimidad se encuentra regulado en el artículo 15 de la Constitución Política en donde señala que toda persona tiene derecho a su vida privada, así mismo este derecho se respalda con la Ley 1581 de 2012 conocida como de habeas data; por lo que, para que el empleador válidamente pueda conocer el lugar de trabajo de su subordinado deberá contar no solo con razones válidas y objetivas, sino también propender por contar con consentimiento informado del colaborador.

- Disponibilidad en el trabajo y derecho a la desconexión digital

En tiempos modernos es común escuchar que en el teletrabajo se labora más que en las circunstancias tradicionales, toda vez que cuando el trabajo se desarrolla en la empresa, normalmente se tiene establecido un horario claro de trabajo, no obstante, en la realidad actual es normal que no existan horarios, sino que el empleado debe estar en disponibilidad permanente, momento en el cual su vida personal se permea completamente de las situaciones laborales.

En ese caso, el legislador en el caso Colombiano evidenció la necesidad de crear el derecho a la desconexión laboral, la cual fue regulada en la Ley 2191 de 2022, una norma reciente que denota la importancia que están adoptando las realidades contemporáneas, allí se generó un avance en la protección de los derechos laborales, adaptándose a las nuevas dinámicas del trabajo digital, teniendo en cuenta que garantiza que los trabajadores puedan desconectarse y disfrutar de su tiempo libre sin presiones laborales, contribuyendo así a una mejor calidad de vida.

Esta Ley ha planteado grandes beneficios respecto al mejoramiento del bienestar y la salud mental de los empleados, así como una evidente promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal y se ha identificado la reducción del riesgo del síndrome de burnout o agotamiento laboral.

- Prevención de riesgos laborales

A propósito de la Seguridad y Salud en el trabajo se ha definido como aquel conjunto de medidas y procedimientos que deben implementar las empresas en Colombia para prevenir accidentes y enfermedades laborales, protegiendo la integridad física y mental de los trabajadores, en donde es completamente perceptible que debe garantizar condiciones seguras en el lugar de trabajo buscando reducir riesgos.

Pero las dinámicas actuales plantean grandes desafíos teniendo en cuenta que el empleador ya no solo debe velar por garantizar condiciones mínimas de seguridad en las instalaciones de la empresa, sino que también deberá efectuar visitas que evidencien que el lugar de trabajo del teletrabajador cumple con los criterios ergonómicos y de seguridad exigidos por la legislación, so pena de que ante la ocurrencia de un accidente de trabajo y/o enfermedad laboral sea responsable.

- Protección de datos y privacidad en el trabajo

En la actualidad las empresas recopilan gran cantidad de datos sobre sus trabajadores, por lo que, es necesario definir límites sobre la vigilancia digital ejercida por los empleadores a través de herramientas tecnológicas como las cámaras, geolocalización e incluso registros de actividad que evidencian la productividad del empleador.

En este caso, es importante traer a colación la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos del 05/09/2019 de *Barbulescu vs Rumania*, que definió el “*test Barbulescu*” en el cual el aparato judicial considero que la monitorización por parte del empleador sobre los trabajadores siempre debe estar precedida de los siguientes elementos:

- Transparencia
- Legitimidad
- Necesidad
- Limitación
- Proporcionalidad y compatibilidad
- Lealtad

En este sentido se considera que únicamente cuando la intromisión esté previamente justificada con los elementos anteriores y que únicamente se considere como lícito el acceso a los contenidos cuando se requiera efectuar un control sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales que es la principal muestra de dependencia dentro de una relación laboral y/o que exista un interés legítimo de la empresa en verificar y garantizar la seguridad y la integridad de sus derechos.

- Acción sindical y representación de trabajadores

Atendiendo que en nuestros tiempos cada día las empresas adoptan más espacios de alternancia y/o teletrabajo absoluto se plantea un reto enorme para el derecho laboral colectivo, toda vez que a los empleados estar en espacios físicos distintos se constituye una barrera para el ejercicio de la acción sindical.

- Vigilancia por el Ministerio del Trabajo (entidad en Colombia encargada de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral)

Anteriormente era fácil para las entidades de inspección realizar auditorías a las empresas para verificar el cumplimiento de legislación laboral, sin embargo, al encontrarnos actualmente ante dinámicas en las cuales pueden existir empresas sin instalaciones físicas, dado que por ejemplo en las empresas de soporte tecnológico, tanto el empleador como sus trabajadores, laboran desde sus domicilios, por lo que, ante una auditoría a esta empresa, tendría que el Ministerio acudir a cada uno de los domicilios para realizar una

verificación real de las condiciones mínimas, pero como se indicaba en párrafos anteriores, se debe respetar la inviolabilidad del domicilio, lo cual dificulta al Estado realizar sus labores de vigilancia y control.

Aunado a lo anterior, existen problemas adicionales que deberán ser resueltos por el derecho laboral en Colombia atendiendo que existe:

- Alta informalidad laboral

La cual afecta a más del 50% de los trabajadores conllevando a la falta de acceso a seguridad social, inestabilidad y ausencia de condiciones mínimas en un país altamente agrícola, las normas parecen desconocer esta realidad. En este punto se incluyen los trabajadores de plataformas digitales quienes desarrollan un oficio pero carecen de acceso a las prerrogativas laborales.

- Desempleo

Esta circunstancia genera bajo crecimiento económico y poca inversión en sectores productivos, donde no existe capacitación para empleos del futuro y se evidencia que existe demasiada rigidez laboral en un país con altos índices de pobreza que dificultan la contratación formal.

- Fenómeno de inteligencia artificial y automatización del trabajo

La inteligencia artificial y la automatización están reemplazando empleos tradicionales, lo que plantea la necesidad de nuevas regulaciones laborales. Por lo que el Estado debe propender por proteger a los trabajadores que pueden ser desplazados por robots y algoritmos, mediante la adaptación de la legislación laboral para empleos emergentes en tecnología, programación y análisis de datos e incluso deberá fomentar la capacitación en programas de reconversión laboral.

## 2. Conclusiones

1. El desarrollo de la humanidad en sus inicios estuvo caracterizado por la ausencia de derechos humanos al concebir en los escenarios del trabajo a los empleados como esclavos, quienes carecían de derechos tanto civiles como laborales, pero el trasegar histórico y en gran medida los conflictos bélicos mundiales hicieron que las naciones evidenciaran la importancia del trabajo como herramienta de la justicia social para el mantenimiento de la paz mundial, por lo que desde su creación y hasta nuestros tiempos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo revisten de gran trascendencia.
2. Los fenómenos de globalización, automatización y digitalización generan desde el siglo pasado importantes cambios en la concepción tradicional del derecho al trabajo, conllevando a que los empleados ejecuten sus actividades por fuera del espacio físico de la organización, lo cual plantea importantes desafíos frente a la regulación no solo del teletrabajo sino de los demás derechos que se ven afectados.
3. Los ordenamientos jurídicos y la interpretación que efectúan los órganos judiciales en países como España y Colombia han venido desarrollando procesos de actualización a las dinámicas operacionales de las empresas en la actualidad, específicamente en las plataformas digitales que siguen siendo un reto para el derecho laboral, toda vez que plantean cambios estructurales en las nociones básicas del contrato de trabajo, lo cual exige en nuestros tiempos una adaptación mayor de las legislaciones en pro de amparar garantías mínimas de dichos trabajadores, que aún pese a los enormes desarrollos continúan en zonas grises de regulación, situación que es utilizada en favor de las plataformas que siguen obteniendo grandes utilidades a costa de los derechos laborales de sus operadores.

### 3. Referencias bibliográficas

**AA.VV. (Baz Rodríguez, J., Dir.)** (2021). *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, big data*. Madrid: Wolters Kluwer.

**Álvarez Cuesta, H.** (2020). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi Thomson Reuters.

**Álvarez del Cubillo, A.** (2020). La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales. *Temas Laborales*, (151), 275-292.

**BBVA.** (2020). *El trabajo en la era de los datos. Datos, ideas y propuestas sobre economía digital y el mundo del trabajo* (OpenMind, n.º 12).

**Carrizosa Prieto, E.** (2023). Control de la actividad laboral, intimidad e inteligencia artificial. *Anuario de la Facultad de Derecho (U. Alcalá)*, (16), 127-162.

**Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).** (2021). *Automatización del trabajo y desafíos para la inclusión laboral en América Latina: estimaciones de riesgo mediante aprendizaje automático ajustadas a la región*. Santiago, Chile: CEPAL.

**De las Heras, A.** (2021). *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis crítico de normas y prácticas convencionales*. Madrid: CEF.

**Hyman, R.** (2015). Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 5-15. En Special Issue: What future for industrial relations?

**Lauriño Torrealba, L. M.** (2024). Transformación laboral en la era digital: Impacto de la IA en las relaciones laborales. *Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales*, (56), 34–55. Recuperado de <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rrii2/article/view/7163>

**Pérez de los Cobos, F., & Thibault, X. (Coords.)** (2021). *El trabajo a distancia*. Madrid: Wolters Kluwer.

**Pérez-Garzón, C. A.** (2019). ¿Qué es justicia social? Una nueva historia de su significado en el discurso jurídico transnacional. *Revista Derecho del Estado*, Universidad Externado de Colombia, (43), 67-106.

**Rodríguez-Piñero, M., & Todolí, A. (Dirs.)** (2021). *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Navarra: Aranzadi.

**Sanguinetti, W.** (2023). La difícil problemática social y jurídica del teletrabajo transnacional. *Trabajo y Derecho*, (98).

**Sanguinetti, W.** (s.f.). El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía. *Revista de Derecho Social*.

**Sempere Navarro, A. V.** (2022). El trabajo a distancia: una perspectiva global. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (2). Recuperado de <https://doaj-org.ez.urosario.edu.co/article/9cbd99555f6a4098862d2d48ac36aed8>