



**LA SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO ESENCIAL EN EL  
RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA ECONOMÍA  
COLABORATIVA**

**Autor  
MÓNICA PAOLA CUBILLOS COLLAZOS**

**Trabajo presentado como requisito para optar por el  
título de Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social**

**Director, Tutor  
ADRIANA CAMACHO RAMIREZ**

**Facultad de Jurisprudencia  
Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social**

**Universidad del Rosario**

**Bogotá D.C., Colombia**

**2024**

# **La subordinación como elemento esencial en el reconocimiento de los derechos laborales en la economía colaborativa**

Mónica Paola Cubillos Collazos\*

## **Introducción (t1)**

La economía colaborativa, también denominada *Gig economy*<sup>1</sup> o “economía de los pequeños trabajos”, se define como una nueva forma de trabajo en el cual una persona independiente genera sus propios ingresos realizando una labor puntual. Esta innovación ha marcado un giro trascendental en las dinámicas sociales y económicas, sobre todo en las nuevas formas de empleo, desde su aparición a finales del siglo XX debido a sus modalidades y características que se escapan del ámbito tradicional, lo cual ha exigido una regulación por parte de los aparatos legislativos, los gobiernos y principalmente de los jueces a nivel global para garantizar su protección.

En 2021, las plataformas digitales emplearon a doce millones de personas y 47,5 millones percibieron ingresos a través de internet en la Unión Europea,<sup>2</sup> lo cual demuestra el crecimiento exponencial que se proyecta para este sector económico y, con él, la consolidación de estas nuevas formas de trabajo en el mundo.

Desde sus inicios, las plataformas digitales han reconocido a sus “socios” como trabajadores independientes o por cuenta propia; sin embargo, los ordenamientos jurídicos

---

\* Abogada especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Máster en Dirección de Recursos Humanos y actualmente candidata al título de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. Con más de cinco años de experiencia en manejo de las relaciones laborales individuales en empresas del sector privado dedicadas a la administración de personal, telecomunicaciones y Retail. Igualmente, con experiencia en temas de seguridad y salud en el trabajo y de la seguridad social. Correo electrónico: monicacubillosco@hotmail.com.

<sup>1</sup> Cambridge. Dictionary. 2023.

<sup>2</sup> Manuel V. Gómez, “Doce millones de personas en la UE trabajaron a través de plataformas digitales en 2021”. *El País*, 16 de febrero de 2022.

en su gran mayoría los consideran empleados subordinados. Así, para definir la naturaleza jurídica de estos vínculos contractuales y adoptar legislaciones sobre el tema está estrechamente determinado por la existencia del ejercicio de la subordinación como criterio fundamental e intrínseco de las relaciones de trabajo, el cual permite diferenciarlas de otro tipo de contratos civiles y comerciales, por cuanto se constituye como una facultad de las plataformas digitales y los empleadores en general para establecer las condiciones sobre las cuales se debe ejecutar el trabajo.

Por este motivo, este capítulo, basado en investigación cualitativa con enfoque descriptivo y de argumentación jurídica, busca dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Quiénes prestan sus servicios en economía colaborativa son trabajadores subordinados o son contratistas independientes? En ese contexto, el objetivo general aquí es analizar los fundamentos jurídicos sobre los cuales se configura la existencia de la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, para definir la naturaleza contractual de las vinculaciones entre empresas de economía colaborativa y sus trabajadores.

Como resultado, la jurisprudencia de los distintos tribunales laborales internacionales demuestra una marcada tendencia a comprender las relaciones entre plataformas de economía colaborativa y sus trabajadores como un verdadero contrato de trabajo, debido a que se han evidenciado rasgos propios de subordinación en estas relaciones contractuales que permiten acreditar su naturaleza de laboralidad. Chile ha sido pionero en América Latina en regular esta forma de trabajo. A pesar de que algunos países ya han adoptado legislación propia sobre la materia, algunos considerando que están regidos bajo un contrato de trabajo y otros como relaciones civiles y comerciales, aún hay países, como Argentina y Colombia, que por tener vacíos normativos, se enfrentan a los desafíos sobre su regulación, motivo por el cual se sugieren algunas recomendaciones con el fin de garantizar condiciones de trabajo dignas,

justas y equitativas, así como una normatividad útil y efectiva que se ajuste a las dinámicas sociales y laborales de la economía colaborativa.

## **Surgimiento de la economía colaborativa (t1)**

### **Contexto internacional (t2)**

La industria 4.0 nace a finales de la primera década de 2000, marcando el inicio de una era de transformaciones tecnológicas trascendentales al incorporar a los sistemas de producción existentes las disruptivas innovaciones de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), a través de las cuales la humanidad conoció sistemas como el *big data*, la cadena de bloques, entre otros, y estableció el ecosistema perfecto para la aparición de economía colaborativa desde finales del siglo XX.

El término economía colaborativa, divulgado en el año 2010 por autores como Lisa Gansky y Rachel Bootsman con Roo Rogers, hace referencia a las actividades de producción, consumo, financiamiento y aprendizaje que se realizan a través de redes de individuos y comunidades, transformando las tradicionales institucionales centralizadas.<sup>3</sup>

A pesar de no ser un concepto que actualmente este unificado, Acosta, citado en Londoño,<sup>4</sup> la define como una nueva institución económica, la cual se caracteriza por crear comunidades de cooperación para obtener beneficios mutuos y brindar facilidades en la adquisición de bienes y servicios a través de plataformas digitales. Pese a lo ambiguo de su concepto, la doctrina concuerda en que la economía colaborativa implica, en todo caso, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, redes entre personas y/o activos,

---

<sup>3</sup> Rosario Gómez-Álvarez Díaz y Rafael Morales Sánchez, “Principios ontológicos de la economía colaborativa verdadera”. *Economía colaborativa... ¿De verdad?* (2018): 15-41.

<sup>4</sup> José Londoño Cardozo y Carlos Tello Castrillón, “La economía colaborativa: propuesta de bases conceptuales para su estudio”. *Entramado* 18 (2022).

intercambio abierto e inclusivo, mediante transacciones que ofrecen acceso a bienes y servicios.

Según la Comisión Europea,<sup>5</sup> para el año 2016 el 52% de los ciudadanos europeos consideraron favorable los servicios de la economía colaborativa y un 17% han sido usuarios al menos una vez. Debido a su gran popularidad, estas comunidades de cooperación se convirtieron en una fuente de trabajo para millones de personas en el mundo y un medio para obtener ingresos a través de rentar sus casas, alquilar sus vehículos, transportar domicilios, entre otras funcionalidades.

La Organización Internacional del Trabajo<sup>6</sup> indicó que para el año 2014 las plataformas de trabajo en línea eran alrededor de 142 y ya para el 2020 eran más de 777; asimismo, en su informe de 2016, *Panorama laboral en América Latina y el Caribe*,<sup>7</sup> afirmó que, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), para el 2015 existían unos cincuenta millones de negocios operando a través de Facebook en el mundo, cifra que seguramente se incrementará la próxima década, reconociendo así el máximo órgano en materia laboral internacional el impacto de la economía colaborativa en el mundo del trabajo. No obstante, ha sido esta misma organización la que ha alertado a los distintos países sobre la precarización y falta de garantías laborales que se evidencian en estas formas de trabajo, tales como “un menor pago, inseguridad sobre la remuneración, limitado acceso a protección social y otros beneficios, aislamiento, estrés y falta de diferenciación entre la vida privada y el trabajo”.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Comisión Europea, *An European agenda for the collaborative economy* (Bruselas, COM, 2016), p. 2.

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2021”. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, s.f.

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Panorama laboral en América Latina y el Caribe” (Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016).

<sup>8</sup> *Ibid.*

A raíz de la declaración de pandemia producida por la COVID-19, las dinámicas sociales, económicas y laborales empezaron a cambiar radicalmente, por las limitaciones a la libertad de locomoción, el distanciamiento social obligatorio y las restricciones a la adquisición de bienes y servicios habituales y el trabajo obligatorio desde casa. Las formas tradicionales de trabajo se vieron fuertemente afectadas por los cierres obligatorios. Según la OIT,<sup>9</sup> para el año 2020 la cifra de desocupación a nivel mundial aumentó a treinta y tres millones de personas, esto representa un 6,5%. En Colombia, la tasa de desempleo para el mismo año fue del 15,9%, incrementando en un 5,4% el porcentaje obtenido en el año 2019.<sup>10</sup>

Derivado de lo anterior, se generaron dos efectos principales en las plataformas: i) el aumento de las vinculaciones de personas a sus plataformas y ii) el aumento de la demanda de bienes y servicios. Debido a esta alta demanda de servicios, empresas como Amazon, en un despliegue de tecnología propia de la industrial 4.0, optó incluso por utilizar drones para el reparto a domicilio.

Pese a su acelerado crecimiento, actualmente las plataformas digitales se están enfrentando a un escenario de economías desaceleradas y con mayores regulaciones de sus operaciones, que las ha obligado a abandonar algunos países. Por ejemplo, en 2022, la plataforma de transporte Beat dejó de prestar servicios en Latinoamérica y decidió concentrarse en los países europeos debido a la existencia de mayor poder adquisitivo, situación que podría repetirse si el escenario normativo y económico continua de la misma forma.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo, “La COVID 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis”. Observatorio de la OIT, 25 de enero de 2021.

<sup>10</sup> DANE. *Boletín técnico: gran encuesta integrada de hogares (GEIH)* (Bogotá: DANE, 2020).

<sup>11</sup> Forbes Staff, “Termina historia de Beat en Colombia; cierra operaciones en Latinoamérica”. *Forbes Colombia*, 8 de noviembre de 2022.

## **Contexto nacional (t2)**

Según Fedesarrollo,<sup>12</sup> en el año 2019, Colombia registró un total de ciento ochenta mil trabajadores de plataformas digitales, ciento cuarenta mil personas en plataformas de movilidad y cuarenta mil en plataformas de reparto, y para el año siguiente, subió a un total de ciento noventa y cinco mil personas, ciento veinte mil en plataformas de movilidad y setenta y cinco mil en reparto. La participación de inmigrantes fue del 22% y la población femenina representó un 7%. De esta forma, la pandemia marcó el éxito de la gran mayoría de plataformas de economía colaborativas, no solo por la oportunidad laboral que les brindó a los inmigrantes y nacionales desempleados de cada país, sino al instaurar la modalidad de trabajo desde casa, que favoreció la flexibilización y modernización del trabajo tradicional, permitiendo que las personas percibieran ingresos adicionales al trabajar por horas, en ciertos sectores, en ciertos horarios y solo por demanda. Según estudios realizados sobre los cambios generados por la pandemia, en Colombia antes la principal razón para realizar actividades con las plataformas digitales era la independencia y el horario flexible,; durante la pandemia, fue la ausencia de alternativas laborales.<sup>13</sup>

Es así como el incremento del trabajo en las plataformas de economía colaborativa derivado de la aparición de las TIC y aspectos socioeconómicos, como la pandemia por la COVID-19, ha representado un gran reto para las legislaciones laborales, en especial en relación con la necesidad de replantearse los conceptos clásicos de trabajo y subordinación, para actualizarse a las dinámicas propias de las nuevas realidades laborales en el mundo, en su mayoría aún se encuentra en un vacío normativo.

---

<sup>12</sup> María Angélica Arbeláez, Cristina Fernández y Daniel Hernández. “Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia”. *Fedesarrollo* (2021): 81-114.

<sup>13</sup> *Ibid.*

La aplicación colombiana de reparto Rappi, fundada en Bogotá a mediados de 2015,<sup>14</sup> y con presencia en varios países de Latinoamérica, se ha posicionado como un referente de tecnología, el cual actualmente cuenta con quinientos mil aliados registrados y trescientos cincuenta mil repartidores activos, generando más de cinco billones de dólares en ingresos a los aliados y un billón de dólares a los repartidores en conjunto,<sup>15</sup> además de destacarse como la principal incubadora de *startups* en América Latina, ya que se han creado cerca de ochenta y nueve *startups* en Colombia, México y Brasil, sumado a las creadas en otros países como Argentina, Chile, Canadá, e incluso Alemania.<sup>16</sup>

Finalmente, en Colombia también tienen presencia otras plataformas digitales de reparto, como Uber Eats, IFood, Merqueo y Mensajeros Urbanos.

### **Contexto local (t2)**

En el ámbito local, Bogotá no solo se destaca como la ciudad con mayor uso de plataformas digitales en el país, sino que, además, en 2021 fue calificada como la segunda ciudad de Latinoamérica más amigable con la economía colaborativa, después de Río de Janeiro, en el cual se tuvo en cuenta la disponibilidad de los servicios, así como la facilidad para los usuarios de las plataformas digitales.<sup>17</sup>

Esto no solo ha permitido que los bogotanos tengan acceso a múltiples plataformas digitales para adquirir bienes y servicios, sino también ha facilitado la gestión de las entidades distritales en el gobierno de la ciudad, ya que la Alcaldía Mayor de Bogotá ha implementado plataformas como Sexperto.co, Embarazados.co, Piénsalo.co, Háblalo.com.co,

---

<sup>14</sup> Organización Internacional del Trabajo. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política* (Bogotá: Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021), p. 128.

<sup>15</sup> Rappi. “Rappi Impact”. Consultado 8 de abril de 2023. <https://about.rappi.com/es/impacto>.

<sup>16</sup> Rappi. “Rappi: la mayor incubadora de startups en América Latina”. Consultado 8 de abril de 2023. <https://about.rappi.com/es/rappi-la-mayor-incubadora-de-startups-en-america-latina-0>

<sup>17</sup> Somos Innovación. “Índice de economía colaborativa Latam”, 16 de agosto de 2021. <https://www.somosinnovacion.lat/indice-latinoamericano-de-economia-colaborativa-2021/>

Atuserviciobogota.co y SaluData, a través de las cuales se busca mejorar la calidad de vida de los bogotanos. Es así como la gran infraestructura tecnológica y el desarrollo de la ciudad han favorecido la inserción de la economía colaborativa con mucha facilidad.

No obstante, este fenómeno social ha desencadenado la necesidad de que estas relaciones de trabajo sean reguladas, y han sido los jueces, a través de sus decisiones, quienes han tomado la responsabilidad de empezar a delimitarlas en el marco normativo, considerándolas en su mayoría relaciones encubiertas de trabajo al identificar el elemento característico de la subordinación, propia de las relaciones laborales dependientes, a pesar de las formalidades contractuales que tengan, abriendo así el debate sobre la verdadera naturaleza jurídica de las vinculaciones entre las plataformas digitales y sus trabajadores.

### **La subordinación como elemento esencial de la relación laboral(t1)**

La subordinación, tal y como se describirá en el presente capítulo, es la base sobre la cual se fundamentan las relaciones laborales, diferenciándolas de los contratos de prestación de servicios;<sup>18</sup> pese a que las plataformas digitales, en sus términos de vinculación, establecen en principio relaciones contractuales de naturaleza civil o comercial, algunas de estas relaciones de trabajo han mutado a la esfera del derecho del trabajo, en virtud de los indicios de laboralidad destacados por la OIT<sup>19</sup> en su recomendación 198. Así, la presencia de la subordinación en las relaciones propias de la economía colaborativa es un tema ampliamente debatido por profesionales y jueces, sin que aún exista uniformidad sobre considerarlas relaciones subordinadas de trabajo *prima facie*.

### **Concepto de subordinación (t2)**

---

<sup>18</sup> Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL 2885-2019, 17 de julio 2019.

<sup>19</sup> Organización Internacional del Trabajo, Recomendación sobre la relación de trabajo n.º 198, 2006.

Julio Rodríguez, citado en Alarcón, define la subordinación como “la facultad del patrono para establecer el tiempo, modo, lugar y forma del trabajo, para que haya subordinación basta pues con que exista no solo la posibilidad de dar órdenes sino el derecho de hacerlo y sustituir su voluntad cuando el patrono lo considere necesario”.<sup>20</sup>

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia define este concepto en su art. 23 como:

<cita>La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este 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 en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.<sup>21</sup><cita>

La jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa en indicar que la subordinación es el elemento que diferencia las relaciones de trabajo dependientes de las de otra naturaleza jurídica, y precisa que esta facultad impone un sacrificio de la independencia de la persona a cambio de una contraprestación.<sup>22</sup> En ese sentido, la subordinación se materializa en la realidad a través de aspectos como: i) la imposición de horarios y jornadas de trabajo; ii) el deber de obediencia a las condiciones de modo, tiempo y lugar de como se debe desarrollar el trabajo; iii) la facultad que tiene el empleador de sancionar al trabajador por alguna omisión, incumplimiento o extralimitación; iv) el cumplimiento de políticas, procedimientos y/o reglamentos y, en general, todo

---

<sup>20</sup> Ruth Adriana Ruiz Alarcón, “Teorías que explican la subordinación”. *Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas* (2009): 83-92.

<sup>21</sup> Colombia, Ministerio de Protección Social, Decreto 2663 de 1961: Código Sustantivo del Trabajo, 5 de agosto de 1950.

<sup>22</sup> Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL502, 22 de febrero de 2022.

direccionamiento dado que limite o condicione el ejercicio por parte del trabajador. Sin embargo, con la aparición de la economía colaborativa, este concepto se ha ido flexibilizando y adaptando a las nuevas realidades.

### **La subordinación en la economía colaborativa (t2)**

En la gran mayoría de las relaciones laborales, la subordinación es un factor visible e indiscutible; sin embargo, con la aparición de la economía colaborativa y el surgimiento de nuevas relaciones laborales en torno a las TIC, este elemento se volvió cada vez más difuso. Ahora las personas pueden elegir sus horarios y jornadas laborales, su lugar de trabajo, los medios o herramientas de trabajo, sus tareas o funciones, caracterizándose por una autonomía impensable en los conceptos clásicos de subordinación.

Según el análisis realizado a treinta dos decisiones judiciales internacionales relacionadas con el trabajo en plataformas digitales, se concluyó que para la mayoría de los jueces y tribunales internacionales las vinculaciones entre los trabajadores y las plataformas de economía colaborativa constituyen una verdadera relación laboral y solo el 21 % consideró que su contrato está regido por las normas de naturaleza civil o comercial.<sup>23</sup>

Los principales fundamentos por los cuales los jueces y tribunales han considerado que existen contratos de trabajo entre los trabajadores y las plataformas de economía colaborativa son:<sup>24</sup> 1) los domiciliarios y conductores tienen una libertad restringida; 2) las personas pueden ser premiadas o sancionadas de acuerdo con la calificación obtenida en la plataforma; 3) los lineamientos sobre las rutas de los conductores son dispuestas por las plataformas digitales y su incumplimiento puede generar bajas calificaciones y afectaciones económicas

---

<sup>23</sup> Natalia Ramírez Bustamante *et al.*, “¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas”. *Borradores de Trabajo y Derecho* 1 (2021).

<sup>24</sup> *Ibid.*

para la persona; 4) la facultad unilateral de suspensión y/o bloqueo de la plataforma por incumplimiento de términos y condiciones.

De los argumentos anteriores, se puede observar que estas conductas, que se están dando en las dinámicas sociales con las plataformas digitales, son propias de las relaciones de trabajo dependientes y no de vinculaciones en las cuales se destaque la autonomía e independencia del prestador de los bienes y/o servicios.

No obstante, en algunos casos los jueces del trabajo han determinado que no existe subordinación en los contratos con las plataformas digitales, debido a aspectos como: i) se le ha dado protagonismo a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes; ii) la capacidad de los colaboradores para escoger el horario de trabajo y su libertad para determinar dónde y cómo trabajan; iii) la no prestación personal del servicio ante la posibilidad de subcontratar; iv) las personas no se encuentran obligadas a aceptar todos los servicios; v) no existe limitación para trabajar para otras plataformas.<sup>25</sup>

### **Regulación normativa en Chile, Italia y Argentina (t1)**

Algunos países ya han adoptado su propia legislación al respecto. Chile es el primer país en Latinoamérica en expedir una ley que modifica el Código del Trabajo en esta materia; se trata de la Ley 21431 del 8 de marzo de 2022. Esta ley define a los trabajadores de plataformas digitales como “quienes realizan servicios personales solicitados a través de una plataforma digital, bien sea por cuenta propia o por cuenta ajena”;<sup>26</sup> sin embargo, los diferencia entre

---

<sup>25</sup> Natalia Ramírez Bustamante, Juan Felipe Parra, Andrés Rodríguez, “¿Los trabajadores de plataformas son independientes? Análisis de sentencias internacionales que niegan el carácter laboral de la relación contractual”. *Borradores de Trabajo y Derecho* 2 (2021).

<sup>26</sup> Chile, Congreso Nacional, Ley 21431, 8 de marzo de 2022. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

trabajadores de plataformas digitales dependientes (trabajadores plenamente subordinados) y trabajadores de plataformas digitales independientes (trabajadores coordinados).

Por su parte, Argentina, pese a contar con varios proyectos de ley, aún no ha logrado adoptar una norma sobre el trabajo en plataformas digitales y hasta el momento solo es a través de los jueces laborales que se ha adoptado una postura en este asunto. Los proyectos de ley presentados son 6039-D-2020, 3482-D-2020, y el más reciente el 2236 de 2021, sobre el régimen especial de contrato de trabajo para personas trabajadoras de plataformas digitales.

La jurisprudencia argentina ha exaltado la relevancia de la primacía de la realidad sobre las formas, comprendiendo que los aspectos formales en sí mismos no desvirtúan la presunción de la que gozan las relaciones laborales a nivel nacional e internacional, aclarando que dicha presunción opera en los casos en los que se invoquen figuras no laborales para definir la contratación. Este criterio se evidencia en decisiones como José Luis Bolzan vs. Cabify S.A. y otros;<sup>27</sup> y Scornavache Víctor Nicolás vs. Minieri Saint beat, Guillermo Mariano y otro.<sup>28</sup>

Finalmente, Italia expidió la Ley 128 de 2019, “Protección laboral a través de plataformas digitales”,<sup>29</sup> la cual se destaca como una de las pocas legislaciones en las plataformas digitales, al consagrar la posibilidad legal de que algunos trabajadores sean por cuenta propia cuando no exista permanencia en las vinculaciones con plataformas digitales.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Lucas Battison, “La justicia nacional del trabajo se pronuncia sobre la naturaleza del vínculo de los trabajadores de plataformas digitales”. *PASBBA* (2022). <https://pasbba.com.ar/la-justicia-nacional-del-trabajo-se-pronuncia-sobre-la-naturaleza-del-vinculo-de-los-trabajadores-de-plataformas-digitales/>

<sup>28</sup> Argentina, Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo 77, Expediente 34176 de 2019. Sentencia definitiva 7248, 12 de junio de 2019. <https://www.boletinoficial.gob.ar/pdf/linkQR/TWhPQ2hDcVFsUnQreFpJZ1U0d1UwZz09>

<sup>29</sup> Cuba, Ministerio de Justicia, Ley 128 de 2019, 19 de septiembre de 2019. <https://cubaminrex.cu/sites/default/files/2020-10/Ley%20No.%20128-2019.%20Ley%20de%20los%20S%C3%ADmbolos%20Nacionales%20de%20la%20Rep%C3%ABblica%20de%20Cuba.pdf>

<sup>30</sup> Guillermo García González y Raquel Poquet Catalá, “Regulación comparada: aproximaciones públicas al trabajo en plataformas”, *UNIR*, s.f. <https://gruposinvestigacion.unir.net/tresi/wp->

Con fundamento en lo anterior, es posible concluir que la subordinación, en todas sus dimensiones, está siendo modulada y adaptada a las nuevas realidades con el fin de consolidar, en la mayoría de los casos, una verdadera relación laboral de los trabajadores de plataformas digitales en los diferentes ordenamientos jurídicos, en el cual Colombia no es la excepción.

### **Economía colaborativa en Colombia (t1)**

La primera plataforma de transporte de pasajeros en Colombia fue UBER, que arribó al país sobre el año 2013.<sup>31</sup> Diez años después, el país aún no ha expedido regulación alguna frente al trabajo en plataformas digitales, sumándose a los distintos países que presentan un vacío normativo e inseguridad jurídica en la materia, a pesar de los esfuerzos realizados, ya que desde 2019 se han presentado a cerca de ocho proyectos de ley y todos han sido archivados por el Congreso de la República. Es importante destacar que los proyectos de Ley 388 de 2020, 85 de 2020, 221 de 2020 y 246 de 2020 negaban el carácter de subordinación en los servicios prestados a través de plataformas digitales,<sup>32</sup> lo cual deja ver con mayor claridad la falta de unidad de criterios frente a esta materia.

Este panorama legislativo se da a pesar de que en el país las plataformas se consolidan como una de las principales fuentes de subsistencia para la población inmigrante (principalmente impacta a los inmigrantes venezolanos) y con baja empleabilidad en Colombia.<sup>33</sup>

---

content/uploads/sites/23/2020/10/REGULACI%C3%93N-COMPARADAPLATAFORMAS-2.pdf

<sup>31</sup> Mauricio José Gómez Rodríguez, “Las plataformas digitales de transporte en Colombia”. *Lexir*, 14 de marzo de 2023. <https://lexir.co/2023/02/15/las-plataformas-digitales-de-transporte-en-colombia/>

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> Oscar Javier Maldonado Castañeda y Derly Yohanna Sánchez Vargas. “Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia”. En *Precarización laboral en plataformas digitales: Una lectura desde América Latina*. 101-104. (Ecuador, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020). <https://pure.urosario.edu.co/es/publications/obst%C3%A1culos-resistencias-y-repertorios-de-movilizaci%C3%B3n-social-de-r>

Ahora bien, frente a las decisiones judiciales, se destaca la sentencia emitida por el Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá,<sup>34</sup> en la cual declaró la existencia de un contrato realidad entre el demandante y la plataforma digital Mercadoni, basando su decisión en el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, establecido en la legislación laboral colombiana: “Este fallo es de gran importancia porque nos da la luz para poder analizar caso a caso la verdadera existencia de una relación laboral frente a los trabajadores o las personas que prestan servicios para plataformas digitales”.<sup>35</sup>

Por su parte, el Gobierno de turno incluyó en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 como criterios para tener en cuenta las políticas públicas de trabajo digno y decente promovido por la OIT, “buscar la eliminación de las brechas laborales y de género y se regularán las nuevas modalidades de trabajo como las plataformas digitales teniendo en cuenta principios de estabilidad y progresividad”. Aunado a lo anterior, en la reforma laboral que se propone en el país se encuentra el planteamiento de regular el trabajo en plataformas digitales de reparto, definiéndolas como “personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto”;<sup>36</sup> además, precisa que los trabajadores vinculados a este tipo de plataformas se consideran vinculados a través de contratos de trabajo y gozan de todas las garantías dispuestas por la legislación laboral colombiana, trayendo como particularidad la prohibición de pactar cláusulas de exclusividad laboral en estos contratos.

Finalmente, pese a que actualmente no existe jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se espera que en los próximos años esta corporación asuma el

---

<sup>34</sup> Diario la República. “Audiencia de sentencia laboral sobre Mercadoni”. Video. <https://www.youtube.com/watch?v=TOTUMOITG38>.

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> Colombia, Senado de la República, Proyecto de Ley 367 de 2022. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2131-proyecto-de-ley-367-de-2020>

conocimiento de la materia y adopte su postura como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral.

### **Desafíos del derecho laboral colombiano en la economía colaborativa (t1)**

Actualmente Colombia se encuentra envuelta en una división de criterios y de opiniones frente a los intentos de regulación normativa de la economía colaborativa, división que requiere ser superada a fin de brindar mayor seguridad jurídica a este sector. Como ya se anotó, el Gobierno Nacional propone, a través del proyecto de reforma laboral, la positivación de los contratos de trabajo en plataformas digitales de reparto, ya que considera que los trabajadores de plataformas digitales, sobre todo las dedicadas al reparto, son empleados subordinados con plenas garantías laborales, sin que exista algún criterio diferenciador o que se considere en algún escenario que puedan ser trabajadores autónomos o por cuenta propia.

Sin embargo, según lo indicado por Alianza In,<sup>37</sup> de aprobarse lo propuesto por el Gobierno Nacional, cerca de ochenta mil personas podrían quedar sin ingresos. Según este gremio, existen algunas propuestas pertinentes para evitar estos efectos y sin que necesariamente haya un contrato de trabajo entre las partes: i) que las plataformas asuman el pago al Sistema General de Riesgos Laborales cuando la persona devengue más del salario mínimo; ii) asumir el pago de seguros que cubran contingencias como accidentes de los trabajadores; iii) el pago compartido de los aportes a salud y pensión.

En el escenario de no llegar a un consenso, Colombia deberá incrementar sus esfuerzos para buscar mecanismos a través de diálogos tripartitos (Estado, empleadores y trabajadores)

---

<sup>37</sup> Alianza In, “Comunicado n.º 63 sobre reforma laboral”, 11 de abril de 2023. <https://www.alianzain.com/2023/04/11/la-propuesta-que-hacen-las-aplicaciones-a-la-reforma-laboral-el-tiempo-alianza-in/>

que fortalezcan esta nueva forma de trabajo, con la garantía de condiciones dignas, el acceso al Sistema General de Seguridad Social para el cubrimiento de las contingencias de enfermedad, maternidad, vejez, invalidez, muerte y riesgos laborales, así como continuar en su camino hacia la regulación normativa.

### **Recomendaciones para la regulación en Colombia (t1)**

Para la regulación normativa del trabajo en plataformas digitales en Colombia, se considera que el Congreso de la República tenga en cuenta las siguientes sugerencias con el fin de garantizar condiciones de trabajo dignas, justas y equitativas, así como una normatividad útil y efectiva que se ajuste a las dinámicas sociales y laborales de este sector de la economía:

1. Reconocer el impacto de las plataformas digitales en Colombia, sobre los índices de empleabilidad, informalidad/formalidad y condiciones de vida mínimas y dignas.
2. Que la norma reconozca y se adapte a la realidad fáctica de estas nuevas formas de trabajo y sus dinámicas sociales.
3. Abarcar los distintos tipos de plataformas digitales que existen y no solo limitar la regulación a las plataformas de reparto.
4. Escuchar a todos los actores sociales involucrados, y reconocer sus intereses en la búsqueda de relaciones contractuales equilibradas.
5. Flexibilizar los conceptos clásicos de subordinación y actualizarlo a la nueva realidad y formas de producción.
6. Reconocer y proteger la libertad de cada persona a elegir su tipo de vinculación a una plataforma digital, bien sea de forma dependiente o independiente, sin que en ningún caso se vean vulnerados sus derechos y según sus propias necesidades.

## **Conclusiones (t1)**

La aparición de la economía colaborativa desde finales del siglo XX ha consolidado una nueva forma de trabajar, lo cual se potenció con la pandemia por la COVID-19, al convertirse en una fuente de ingresos para miles de personas en el mundo y un medio efectivo para cubrir las necesidades básicas.

Pese a que es un fenómeno que se viene presentando desde hace ya varios años, aún son pocos los países que han adoptado una normatividad propia frente al trabajo en plataformas digitales, lo que ha generado que los jueces cobren principal protagonismo en la definición de los derechos y garantías que les asisten a los trabajadores de plataformas a través de sus decisiones, en las cuales en su gran mayoría se han advertido rasgos o indicios de subordinación, a la luz de los criterios establecidos por la OIT, y la actualización del concepto de subordinación a estas nuevas formas de trabajo, y solo en unos pocos casos (8%) se han considerado verdaderos trabajadores autónomos.

Colombia aún no adopta una posición clara sobre la materia. Pese a los múltiples proyectos de ley que se han presentado, ninguno ha concluido su tránsito legislativo exitosamente. La reforma laboral que se propuso recientemente en Colombia contempla la regulación de las plataformas digitales de reparto; sin embargo, no se tienen en cuenta los demás tipos de plataformas digitales y, aunque la propuesta pretende reconocerlos de forma directa como trabajadores dependientes, no existe consenso entre los actores sociales sobre este punto.

Lo cierto es que es necesaria la concertación de todos los actores sociales involucrados con el fin de tener en cuenta todas las perspectivas e impactos y poder concretar si el fenómeno social de plataformas digitales se adapta a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y a las formas tradicionales de subordinación o si será pertinente considerarla

una nueva forma de trabajo con normas propias. Asimismo, se deberán considerar los efectos de esta normatividad, teniendo en cuenta que en Colombia se estima la existencia de setecientas plataformas y se ha convertido en una fuente principal de trabajo e ingresos en el país.

Finalmente, ante la ausencia de norma expresa, la Recomendación 198 de la OIT y los indicios de laboralidad establecidos en ella, se convierten en fuente formal sobre la cual por el momento se pueden fundamentar las decisiones judiciales a nivel mundial.

### **Referencias bibliográficas (t1)**

Arbeláez María Ángelica, Fernández, Cristina y Hernández Daniel. “Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia” *Fedesarrollo* (2021): 81-114.

[https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4212/Co\\_Eco\\_Diciembre\\_2021\\_Arbel%C3%A1ez\\_Fern%C3%A1ndez\\_y\\_Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4212/Co_Eco_Diciembre_2021_Arbel%C3%A1ez_Fern%C3%A1ndez_y_Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Argentina. Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo 77. Expediente 34176 de 2019. Sentencia definitiva 7248, 12 de junio 2019. <https://www.boletinoficial.gob.ar/pdf/linkQR/TWhPQ2hDcVFsUnQreFpJZ1U0d1UwZz09>

Battison, Lucas. “La justicia nacional del trabajo se pronuncia sobre la naturaleza del vínculo de los trabajadores de plataformas digitales”. *PASBBA* (2022). <https://pasbba.com.ar/la-justicia-nacional-del-trabajo-se-pronuncia-sobre-la-naturaleza-del-vinculo-de-los-trabajadores-de-plataformas-digitales/>

Colombia, Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral SL 2885-2019. 17 de julio de 2019. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2019/08/SL2885-2019.pdf>

Colombia, Ministerio de Protección Social. Decreto 2663 de 1961: Código Sustantivo del Trabajo. 5 de agosto de 1950. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral SL502. 22 de febrero de 2022. [https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/CSJ\\_SCL\\_SL502\\_2022\\_2022.htm](https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/CSJ_SCL_SL502_2022_2022.htm)

Comisión Europea. *An European agenda for the collaborative economy*. Bruselas: COM 2016.

Chile. Congreso Nacional de Chile. Ley 21431. 8 de marzo de 2022. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

Cuba, Ministerio de Justicia. Ley 128 de 2019, 19 de septiembre de 2019. <https://cubaminrex.cu/sites/default/files/2020-10/Ley%20No.%20128-2019.%20Ley%20de%20los%20S%C3%ADmbolos%20Nacionales%20de%20la%20Rep%C3%ABblica%20de%20Cuba.pdf>

DANE. *Boletín técnico: gran encuesta integrada de hogares (GEIH)*. Bogotá: DANE, 2020. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_ene\\_23.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ene_23.pdf)

Diario la República. “Audiencia de sentencia laboral sobre Mercadoni”. Video. <https://www.youtube.com/watch?v=TOTUMOITG38>

Forbes Staff. “Termina historia de Beat en Colombia; cierra operaciones en Latinoamérica”. *Forbes Colombia*, 8 de noviembre de 2022.

<https://forbes.co/2022/11/08/negocios/termina-historia-de-beat-en-colombia-cierra-operaciones-en-latinoamerica>

García González, Guillermo y Poquet Catalá, Raquel. “Regulación comparada: aproximaciones públicas al trabajo en plataformas” *UNIR*, s.f. <https://gruposinvestigacion.unir.net/tresi/wp-content/uploads/sites/23/2020/10/REGULACION-COMPARADAPLATAFORMAS-2.pdf>

Gómez-Álvarez Díaz, Rosario y Morales Sánchez, Rafael. “Principios ontológicos de la economía colaborativa verdadera”. *Economía colaborativa... ¿De verdad?* (2018):15-41 <https://idus.us.es/handle/11441/83089>

Gómez, Manuel V. “Doce millones de personas en la UE trabajaron a través de plataformas digitales en 2021”. *El País*, 16 de febrero de 2022. <https://elpais.com/economia/2022-02-17/doce-millones-de-personas-en-la-ue-trabajaron-a-traves-de-plataformas-digitales-en-2021.html>

Gómez Rodríguez, Mauricio José. “Las plataformas digitales de transporte en Colombia”. *Lexir*, 14 de marzo de 2023. <https://lexir.co/2023/02/15/las-plataformas-digitales-de-transporte-en-colombia/>

Helms, Brigit y Palacios, Anabella. “La economía colaborativa y su capacidad para transformar el desarrollo en América Latina”. *BID*, 20 de abril de 2016. <https://blogs.iadb.org/ciudades-sostenibles/es/economia-colaborativa-2/>

Londoño Cardozo, José y Tello Castrillón, Carlos. “La economía colaborativa: propuesta de bases conceptuales para su estudio”. *Entramado* 18 (2022). <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.7872>

Maldonado Castañeda, Oscar Javier y Sánchez Vargas, Derly Yohanna. “Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en

Colombia”. En *Precarización laboral en plataformas digitales: Una lectura desde América Latina*. 101-104. Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.  
<https://pure.urosario.edu.co/es/publications/obst%C3%A1culos-resistencias-y-repatorios-de-movilizaci%C3%B3n-social-de-r>

Organización Internacional del Trabajo. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2021*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2021.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_825200.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. *Panorama laboral América Latina y el Caribe*. S.I.: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_537803.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. “La COVID 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis”. Observatorio de la OIT, 25 de enero de 2021.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767045.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política*. Bogotá: Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_832220.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. “Recomendación sobre la relación de trabajo No. 198”, 2006.  
[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#:~:text=La%2](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#:~:text=La%2)

0pol%C3%ADtica%20nacional%20de%20protecci%C3%B3n,protecci%C3%B3n%20a%20que%20tienen%20derecho.

Ramírez Bustamante, Natalia, Parra, Juan Felipe y Rodríguez Andrés, “¿Los trabajadores de plataformas son independientes? Análisis de sentencias internacionales que niegan el carácter laboral de la relación contractual”. *Borradores de Trabajo y Derecho* 2 (octubre de 2021).

[https://www.academia.edu/57549281/\\_Los\\_trabajadores\\_de\\_plataformas\\_son\\_independientes\\_An%C3%A1lisis\\_de\\_sentencias\\_internacionales\\_que\\_niegan\\_el\\_car%C3%A1cter\\_laboral\\_de\\_la\\_rela\\_ci%C3%B3n\\_contractual](https://www.academia.edu/57549281/_Los_trabajadores_de_plataformas_son_independientes_An%C3%A1lisis_de_sentencias_internacionales_que_niegan_el_car%C3%A1cter_laboral_de_la_rela_ci%C3%B3n_contractual)

Rappi. *Rappi Impact*. Consultado 8 de abril de 2023. <https://about.rappi.com/es/impacto>

Rappi. *Rappi: la mayor incubadora de startups en América Latina*. Consultado 8 de abril de 2023. <https://about.rappi.com/es/rappi-la-mayor-incubadora-de-startups-en-america-latina-0>

Ruiz Alarcón, Ruth Adriana. “Teorías que explican la subordinación”. *Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas* (2009): 83-92. [https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/8549/2010\\_Teor%C3%ADas\\_que\\_ex\\_plican.pdf?sequence=1](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/8549/2010_Teor%C3%ADas_que_ex_plican.pdf?sequence=1)

Somos Innovación. “Índice de economía colaborativa Latam”, 16 de agosto de 2021. <https://www.somosinnovacion.lat/indice-latinoamericano-de-economia-colaborativa-2021/>