



Nuevas formas de ejercer subordinación jurídica

New forms of exercising legal subordination

Autor

Nicolás Naranjo Díaz

Director

David Hernando Barbosa Ramírez

Trabajo de grado para optar por el título de Abogado

Facultad de Jurisprudencia

Jurisprudencia

Universidad del Rosario

Bogotá D.C. – Colombia

2025

Resumen

Esta investigación presenta un análisis de la transformación de la subordinación jurídica laboral y la influencia de nuevas tecnologías, enfocándose en la “subordinación algorítmica” dentro de las plataformas digitales en Colombia. Se argumenta que los algoritmos toman el lugar del empleador en la supervisión humana tradicional para la asignación de tareas, fijación de tarifas, configurando así una dependencia con el trabajador de la plataforma. Mediante el análisis de jurisprudencia internacional, disposiciones normativas, y doctrina, se evidencia que las plataformas digitales en reiteradas ocasiones actúan como empleadores, utilizando una aparente autonomía para ocultar relaciones laborales. El texto permite concluir que la gestión algorítmica configura el elemento de la subordinación, creando la necesidad de aplicar las protecciones y garantías laborales en estas nuevas dinámicas económicas.

Palabras clave: Plataformas digitales, subordinación, subordinación algorítmica.

Abstract

This research presents an analysis of the transformation of legal labor subordination and the influence of new technologies, focusing on “algorithmic subordination” within digital platforms in Colombia. It is argued that algorithms replace the employer in traditional human supervision regarding task assignment and fee setting, thereby establishing a dependency relationship with the platform worker. Through an analysis of international case law, regulatory provisions, and doctrine, it is evidenced that digital platforms repeatedly act as employers, using apparent autonomy to conceal labor relationships. The

text concludes that algorithmic management constitutes the element of subordination, creating a need to apply labor protections and guarantees within these new economic dynamics."

Keywords: Digital platforms, subordination, algorithmic subordination.

1. Introducción

Tema

La presente investigación versa sobre la subordinación jurídica laboral, como el elemento diferenciador de esta y otro tipo de relaciones jurídicas. Dicho concepto ha tenido cambios a lo largo de la historia que impactan la forma en que esta es concebida y ejercida en la actualidad. La subordinación como elemento de la relación laboral, está establecido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, y se concibe como la facultad que tiene el empleador de impartir órdenes en la ejecución del servicio prestado por el trabajador.

Sin embargo, la subordinación no siempre ha sido concebida de dicha forma, y a lo largo de la historia y recientemente ha experimentado transformaciones por la introducción de nuevas tecnologías en el mercado laboral, como lo son las plataformas digitales. Este tipo de tecnologías pueden permitir o facilitar la implementación de mecanismos permanentes para ejercer control y dirección de forma automatizada, uno de ellos son los sistemas algorítmicos. Es por esto que, la llegada de estas nuevas tecnologías ha dado lugar a conceptos como la subordinación algorítmica, entendida como el control ejercido a través de herramientas tecnológicas que influyen en la forma en que se debe ejecutar una

actividad. De esta manera, es importante entender el impacto de las nuevas tecnologías y los cambios que trae consigo a las relaciones laborales.

El análisis de las nuevas formas de ejercer la subordinación jurídica laboral es el eje central de la presente investigación, específicamente, aquellas que tienen una mediación de la tecnología como en el caso de las plataformas digitales. Esto, con el fin de comprender cómo estos mecanismos pueden equipararse funcionalmente a la subordinación jurídica laboral tradicional y qué implicaciones tienen para las relaciones laborales en Colombia.

Justificación

La pertinencia del presente proyecto de investigación radica en las implicaciones que traen las nuevas dinámicas de las relaciones laborales, las cuales han sido resultado de la mutabilidad que ha tenido la subordinación jurídica laboral a lo largo del desarrollo de la historia y de los derechos laborales. La forma en que esta ha sido concebida y ejercida en el marco de las relaciones laborales ha evolucionado de forma paralela a cambios tecnológicos y económicos que ha tenido la sociedad, por lo que su análisis histórico permitirá entender la transformación de la concepción y el ejercicio de nociones clásicas de una relación laboral.

Inicialmente, de acuerdo con Ramos Álvarez (2020), en el marco de la revolución industrial se presentaban condiciones inhumanas de trabajo (carga laboral excesiva, jornadas prolongadas sin descanso, salarios bajos, etc), dando como resultado el surgimiento del derecho laboral como una forma de responder a los abusos a los que los trabajadores eran

sometidos. En dicho escenario la subordinación era entendida como un mecanismo de ejercer presión y control sobre los trabajadores incluso al punto de la explotación y la vulneración de sus derechos. Con el paso del tiempo y como resultado de lo anterior, los sistemas jurídicos a nivel global evolucionaron de forma tal que se constituyeron marcos jurídicos que crearon leyes y derechos laborales que pusieran un límite a los abusos que se cometían en el marco del trabajo.

En décadas recientes, la digitalización y globalización del mercado ha traído cambios más profundos en la concepción y desarrollo de las relaciones laborales. Las plataformas digitales y tecnologías basadas en algoritmos permiten que haya nuevas maneras de gestionar y controlar el trabajo, en las que no se requiera la supervisión humana en la ejecución de las mismas. Algunos autores explican que dichas herramientas, mediante reglas automatizadas, permiten la asignación de tareas, evaluación de desempeños, establecimiento de incentivos económicos, entre otros (Cruz Caicedo, 2020). De ahí la idea de que el control ejercido en la subordinación sobre la forma en que se realiza la prestación personal del servicio pueda ejercerse a través de sistemas de tecnología mediante el uso de datos y no de instrucciones explícitas.

Dado que la subordinación adopta nuevas formas debido al impacto de la tecnología, y que dichas formas no encajan fácilmente en los modelos jurídicos tradicionales, es menester analizar y estudiar la capacidad de las categorías jurídicas que existen en la actualidad para responder a las nuevas realidades laborales. El principio de la primacía de la realidad sobre las formas no solo permite, sino que exige que la calificación jurídica dada una relación no

dependa de la denominación que se le haya dado en el contrato, sino que esta sea determinada con base en las condiciones reales y materiales en que se presta el servicio. Es por esto que, hay lugar a debatir si puede atribuírsele al algoritmo las funciones de dirección, supervisión, control y disciplina que son propias del ejercicio de la subordinación, y por lo tanto, si habría lugar a una relación laboral en este tipo de casos.

Entender el funcionamiento e impacto de las nuevas tecnologías en la subordinación jurídica laboral es vital para la protección y garantía de los derechos laborales, un aspecto propio del derecho laboral. En un país como Colombia, donde hay un gran número de personas que realizan sus actividades a través de plataformas digitales, se hace necesario entender el panorama bajo el cual opera este mercado laboral.

2. Metodología

La presente investigación será de carácter analítico y documental, encaminada a estudiar las nuevas formas de subordinación y su aplicación en el marco del ordenamiento jurídico colombiano. De igual forma, se realizará un estudio del derecho comparado, entendiéndose que en diversos países se ha dado la discusión sobre la subordinación algorítmica en el marco del trabajo en plataformas digitales e incluso se ha declarado la existencia de relaciones de trabajo en algunos de esos escenarios. El objetivo principal es comprender cómo la subordinación algorítmica como nueva forma de subordinación puede ser ejercida a través del trabajo en plataformas digitales que resultan de la evolución tecnológica de los últimos tiempos.

Tipo de estudio

A través del enfoque analítico se hará un estudio de la doctrina, las normas, y la jurisprudencia aplicable a la discusión sobre la subordinación algorítmica como una nueva forma de ejercer subordinación.

Método

Se empleará el método cualitativo, mediante el análisis de fuentes como sentencias y legislación nacional e internacional vigente sobre la materia estudiada. Esto permitirá la estructuración de unas bases jurídicas que orienten el funcionamiento de las nuevas realidades laborales en Colombia. Se aclara que todo el estudio de la presente investigación se hará a partir de documentos, razón por la cual no habrá un análisis de variables, muestras y /o población.

Herramientas de recolección de datos

1. Revisión documental: Se llevará a cabo una búsqueda y análisis de información en bases de datos jurídicas y académicas con el fin de identificar normas, sentencias, doctrina y demás fuentes académicas aplicables la presente investigación.
2. Análisis jurisprudencial: Con base en la revisión previa, se hará una selección y estudio detallado de los casos aplicables a la discusión sobre subordinación algorítmica.
3. Revisión de estudios académicos: Se abordarán textos académicos relacionados con la subordinación jurídica y las nuevas formas en que esta es ejercida en el marco de una relación laboral donde está inmersa la tecnología.

3. Objetivos

- a. Objetivo general:** Establecer la aplicabilidad de las normas existentes en materia laboral a las nuevas formas en que la subordinación jurídica es ejercida actualmente.
- b. Objetivos específicos:**
 - i.** Analizar la subordinación jurídica laboral, su evolución y cambios en las últimas décadas.
 - ii.** Establecer el impacto de las plataformas digitales y las nuevas tecnologías en la subordinación jurídica laboral.
 - iii.** Identificar las nuevas formas en que la subordinación jurídica laboral es ejercida actualmente.
 - iv.** Establecer si hay lugar a una nueva forma de ejercer subordinación en el marco del funcionamiento de las plataformas digitales.

4. Marco teórico

Relación laboral

De conformidad con la Sentencia SL - 13439 del 2021 de la Corte Suprema de Justicia, los elementos que constituyen una relación laboral están establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, y son 3: (i) prestación personal del servicio, (ii) salario que retribuya el servicio, y (iii) continuada subordinación.

En primer lugar, la prestación personal del servicio implica que el trabajador contratado debe ejecutar por sí mismo la labor que se contrata, sin que pueda delegarla en cabeza de un tercero (a menos que haya autorización del empleador, lo cual en la práctica no es muy común). De esta manera, puede establecerse que la naturaleza del contrato es *intuitu personae*, debido a que el empleador no contrata la mera ejecución de una actividad, sino a una persona específica con calidades, capacidades y calificaciones técnicas requeridas para la correcta prestación del servicio (Corte Suprema de Justicia, 2015). Luego, el empleador no podría recibir el servicio por parte de otra persona, dado que son las características propias de la misma la que lo lleva a celebrar con esta un contrato de trabajo.

En segundo lugar, el pago de una remuneración, que comúnmente es denominada como salario, y hace referencia a la contraprestación económica a favor del trabajador por la prestación personal del servicio. Cabe destacar que este elemento no se limita a lo que en el contrato únicamente se pacte como salario, sino que abarca toda aquella remuneración que se dé como una retribución directa o indirecta de la prestación del servicio.

En tercer lugar, se encuentra la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad permanente que tiene el empleador para dar órdenes, instrucciones, lineamientos y demás directrices al trabajador sobre la forma, modo, tiempo y lugar en que son prestados los servicios. Asimismo, esta facultad abarca la potestad del empleador para establecer reglamentos y políticas para el trabajador, supervisar la correcta prestación de los servicios, iniciar procesos disciplinarios, entre otros.

Con respecto de este último elemento, en la providencia citada en el párrafo inicial de este acápite, la Corte Suprema de Justicia (2021) establece que la subordinación es el factor diferenciador entre una relación laboral y relaciones jurídicas de otra naturaleza, como por ejemplo, un contrato civil o un contrato comercial. En estos últimos casos, el contratista cuenta con autonomía administrativa, técnica y financiera para la ejecución de los servicios contratados, mientras que en una relación laboral hay una sujeción a la dirección y control del empleador en dicha ejecución. Es por esto que debe hacerse un análisis centrado en la configuración de este elemento a la hora de determinar si existe o no una relación laboral.

Subordinación jurídica laboral

Como se explicó previamente, la subordinación jurídica como elemento de una relación laboral, es la facultad que tiene el empleador de dar directrices al trabajador sobre la forma en que se deben ejecutar los servicios. Este concepto, establecido expresamente en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo ha sido desarrollado no solo por la Corte Suprema de Justicia, sino también por la jurisprudencia constitucional. En ese sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia C - 934 del 2004 ha establecido que la subordinación implica la existencia de una estructura organizada y directiva que coordine, oriente y guíe la forma en que el trabajador presta el servicio. Esto supone, de pleno, que la subordinación no implica solo la entrega de una instrucción sino la inclusión del trabajador en una estructura empresarial organizada que define tanto parámetros de ejecución técnica de las labores, como normas de conducta, reglas operativas, horarios, flujos de trabajo, métricas de evaluación de desempeño, entre otros.

Entendiendo la importancia de este elemento al ser aquel elemento que permite diferenciar una relación laboral de otro tipo de vínculos jurídicos, es indispensable resaltar la dependencia permanente que lo caracteriza. Esta dependencia implica que el trabajador no cuenta con autonomía para decidir por sí solo cómo llevar a cabo las actividades laborales, ni para establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar para la prestación del servicio, ni delegar dicha prestación. Por el contrario, la ejecución de esos servicios está directa y completamente condicionada a la voluntad del empleador (manifestado en las normas, políticas, reglamentos, instrucciones y demás que este defina), y de esta manera, se evidencia que el trabajador está inmerso dentro de la esfera de la dirección del empleador para desarrollar sus actividades laborales, lo cual refleja un relación de dependencia propia del vínculo laboral.

Plataformas digitales

La Organización Internacional del Trabajo (2022) explica que las plataformas digitales son entornos de tecnología, que intermedian la relación entre proveedores y clientes finales a través del uso de herramientas digitales y/o sistemas de algoritmos, facilitando así el desarrollo de actividades económicas en tiempo real. Asimismo, la organización explica que estas plataformas permiten una suerte de coordinación entre la oferta y la demanda del mercado, lo que conlleva la gestión de integraciones de pago, establecimiento de criterios para acceder a la plataforma y permanencia a la misma, lo que hace de estas plataformas actores fundamentales en la forma en que actualmente se estructura el mercado y las formas de trabajo.

Bajo dicho entendido, existen distintos tipos de plataformas digitales que operan en el mercado y en los diversos sectores económicos. En Colombia, entre las plataformas más conocidas se encuentran, por ejemplo, Uber, Cabify, Picap, y Didi, espacios donde se intermedia el servicio de transporte entre los conductores vinculados a la plataforma y los usuarios que requieren este tipo de servicio. Allí, estas plataformas no solo conectan a ambas partes, sino que establecen algunas reglas de uso de sus productos tecnológicos (las aplicaciones o plataformas), establecen tarifas dinámicas, administran el sistema de calificación de los usuarios al servicio de los conductores, entre otros. Asimismo, existen otro tipo de plataformas como lo son Rappi y Didi Food, donde se intermedia la compraventa de un producto ofrecido por establecimientos de comercio y adquirido por consumidores finales. A su vez, conectan a estas dos partes de la transacción comercial con un repartidor que se encarga de transportar el producto que es comprado por el consumidor final. En este tipo de plataformas hay algunas particularidades que cabe destacar, como lo es la definición por parte de estas de rutas de entrega, asignación de pedidos, orquestación de sistemas de integración de pagos, entre otros.

De esta manera, es importante analizar si estas plataformas únicamente actúan como un intermediario, o si realmente son sistemas de gestión digital completos que coordinan múltiples actores mediante el ejercicio de lo que podría entenderse como direcciones de trabajo a los usuarios de sus plataformas (conductores y repartidores en los ejemplos expuestos). Este funcionamiento ha situado a las plataformas digitales en el debate académico, mediático, jurídico dado que pone de presente una nueva forma de

organización laboral, que puede o no obedecer a las formas laborales como actualmente se conciben.

Subordinación algorítmica

La subordinación algorítmica puede entenderse como la facultad de control que tiene el empleador sobre los trabajadores, ejercida no de forma personal, sino a través de sistemas automatizados y/o algoritmos que ejercer la supervisión, control, seguimiento y evaluación a las actividades laborales. En el documento No. 9 del proyecto de conjunto realizado entre la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea sobre alianzas para el futuro del trabajo, se estudia el impacto de los algoritmos en el mercado laboral, y allí se establece que la gestión algorítmica se basa en el uso de procedimientos que son programados por equipos tecnológicos como la computadora para coordinar insumos laborales en una compañía (Baiocco, Fernández-Macías, Rani & Pesole, 2022). De esta forma, bajo dicho modelo, el algoritmo toma el lugar del agente principal que define la estructura de la prestación del servicio.

Autores como Dorronso Samper (s.f.), han señalado que estos sistemas de tecnología pueden controlar directamente las condiciones de modo, tiempo y lugar en que el servicio es prestado. No obstante, el panorama sigue siendo objeto de debate. Existen discusiones jurídicas y académicas sobre si esta forma digital de ejercer control constituye una verdadera forma de subordinación laboral en sentido estricto, dado que si bien no es ejercida de forma física por una persona, es ejercida por herramientas de tecnología

automatizadas que operan bajo parámetros establecidos por una persona (quien la programa). Así se puede considerar que a pesar de que se usa un elemento digital para ejercer control, este sigue siendo una forma de ejercerlo, y también, que la mediación del algoritmo en la gestión de las relaciones laborales genera una zona gris que dificulta la aplicación de criterios y nociones clásicas del derecho laboral como hoy se conoce. Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que esta nueva forma de ejercer subordinación implica retos en la interpretación y aplicación de los ordenamientos jurídicos tradicionales, lo que conlleva al replanteamiento de la forma en que hoy se administra y ejecuta el poder de dirección empresarial en cabeza del empleador de una relación laboral.

Impacto de las plataformas digitales en las relaciones laborales

Las plataformas digitales han traído consigo un crecimiento económico global y local notable. La articulación que realizan entre oferta y demanda del mercado en tiempo real ha dado lugar a nuevas oportunidades de ingresos para las personas, especialmente en mercados laborales como el de Colombia donde el acceso a un ingreso puede ser limitado o con un alto nivel de competencia. Del mismo modo, las plataformas digitales han facilitado no solo la comunicación, sino también la interacción entre diversos actores del mercado (proveedores, usuarios que prestan servicios en la plataforma, consumidores finales, entre otros), creando así ecosistemas tecnológicos que impulsan la economía mediante la eficiencia y la rapidez como eje central de su operación. Bajo dicha perspectiva, puede pensarse que su surgimiento ha traído un panorama netamente positivo en el que todos los agentes involucrados obtienen un beneficio.

Sin embargo, el crecimiento acelerado de estas plataformas ha conllevado grandes desafíos. La innovación es el elemento que caracteriza a estas plataformas, y es por esto mismo que se han producido tensiones no solo en la construcción, definición y ejecución del modelo de negocio, sino también en la interpretación que debe dársele a determinadas normas jurídicas para aplicarlos a casos específicos (normalmente atípicos) que se presentan con estas plataformas. Ello ocurre en el marco de las relaciones laborales, donde el panorama aún no es del todo claro, pues las plataformas argumentan que no existe un vínculo laboral entre ellas y las personas que se conectan para transportar usuarios, entregar pedidos, entre otro tipo de actividades que se realizan según el modelo de plataforma. Desde su perspectiva, quienes prestan dichos servicios guardan una relación de independencia, en donde no hay subordinación alguna.

No obstante, como se explicó previamente, la concepción de la subordinación algorítmica permite que haya nuevas formas en que el poder de dirección es ejercido por el empleador, lo que lleva a la necesidad de reconsiderar, replantear, y reevaluar si la ausencia de la directriz física de un empleador humano implica necesariamente que no hay lugar a la configuración o materialización de la subordinación. De este modo, las plataformas digitales son el escenario ideal para adelantar dicho estudio, pues para su funcionamiento utilizan herramientas de tecnología y algoritmos como formas de automatizar la operación. Así, por ejemplo, pueden coordinar la asignación o notificación de servicios, establecer rutas de entrega o transporte, ofrecer bonificaciones, establecer evaluaciones de

desempeño, conocer la ubicación de sus usuarios mediante sistemas de geolocalización, entre otros.

Elementos como esos son los que han dado lugar a los debates jurídicos y doctrinales que actualmente persisten, en donde se discute si estos mecanismos pueden constituir una verdadera forma de subordinación aún cuando no hay una directa supervisión humana en la forma en que se imparten las instrucciones de prestación del servicio, e incluso, si estas realmente son instrucciones para dicha prestación. De esta manera, por un lado está la postura de que esto no es más que una forma de organización eficiente propio de modelos tecnológicos como las plataformas digitales; por otro lado, está la visión de que dicha organización realmente es una estructura encaminada a indicar condiciones de modo, tiempo y lugar en que debe prestarse el servicio, lo que sugeriría que hay una dependencia funcional en este tipo de relaciones (Milanez et al., 2025).

Así pues, se evidencia que la consolidación de las plataformas digitales ha generado un gran impacto en las relaciones laborales. Si bien las herramientas tecnológicas que se usan en estos modelos de negocio han ampliado las oportunidades económicas en el mercado, también ha generado tensión entre las categorías jurídicas laborales tradicionales y la concepción del trabajo independiente. De esta manera, casi que las plataformas digitales dan lugar al debate sobre la subordinación algorítmica como una nueva forma de ejercer la subordinación. Esto refleja su impacto en las relaciones laborales, puesto que su forma de operar ha creado dinámicas que permiten creer que la subordinación como elemento del contrato de trabajo, ahora puede ser ejercida a través de las nuevas tecnologías.

Subordinación y las modalidades de trabajo a distancia

Con la globalización y reciente crecimiento de las nuevas formas de tecnología, el trabajo formal ha presentado nuevas modalidades, dentro de las cuales se destaca la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo, trabajo en casa o remoto, incluyendo el teletrabajo transnacional), la cual se rige aún por la relación laboral tradicional. Por ejemplo, en Colombia la ley concibe el teletrabajo como un contrato laboral dependiente, de modo que el trabajador no goza de plena autonomía en la prestación de los servicios. Tan es así, que la Ley 2088 de 2021, que regula el trabajo en casa, dispone expresamente que su habilitación “implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador” (Congreso de la República de Colombia, 2021). Es decir, a pesar de que en modalidades como esta se utilizan herramientas de la tecnología y de la información (TIC), la relación de dependencia persiste, puesto que el empleador de una u otra forma continúa asignando tareas, horarios, y supervisando el cumplimiento de los servicios (como ocurre en un empleo presencial). La diferencia en este tipo de empleos radica en las herramientas que se utilizan para ejercer la subordinación, como, por ejemplo, un software de control de tiempo activo en pantalla, una plataforma digital de comunicación, entre otros. Allí la orden no es dada de forma presencial, pero sí es dada de forma directa a través de elementos tecnológicos.

Así pues, la expansión de estas nuevas formas de trabajo ha influenciado fenómenos como los denominados “nativos digitales” en el marco de la fuerza laboral existente. Estos nativos, son aquellos jóvenes que han crecido en un entorno rodeado de tecnología, y es precisamente por eso, que esta población puede asimilar con naturalidad las herramientas

virtuales (Arango et al, 2020). Esto explica por qué el teletrabajo, el trabajo híbrido y modalidades similares suelen favorecer en mayor medida a los jóvenes digitalizados, y por qué suele ser mayormente aceptada por esta población. Los jóvenes aprovechan mejor el manejo de las herramientas digitales, las nuevas dinámicas de colaboración virtual, la fácil conectividad, entre otros.

Si bien la digitalización parece adecuarse a la forma tradicional de ejercer la subordinación, y parece traer consigo solo beneficios, hay fenómenos culturales como la gentrificación influenciados por dicha digitalización que afectan a la sociedad y a la economía actual. Las nuevas modalidades de trabajo a distancia permiten que una persona pueda trabajar desde cualquier lugar de su país, e incluso del mundo, permitiendo que personas extranjeras puedan residir en Colombia y trabajar para empresas de otros países y viceversa. Por ejemplo, Sierra y Márquez Naranjo (2023) explican que, en Medellín, se ha presentado la llegada masiva de trabajadores remotos con un alto poder adquisitivo, lo que ha traído consigo un impacto socioeconómico significativo; esto, puesto que la existencia de un gran número de personas con un poder adquisitivo superior al común conlleva el aumento en los cánones de arrendamiento, sostenimientos de la vivienda local, entre otros. En consecuencia, se advierte que las nuevas modalidades de trabajo requieren también la existencia de políticas públicas que regulen fenómenos como la gentrificación y regulen las desigualdades económicas que genera en mercados donde hay población mayormente desigual.

5. Desarrollo

Evolución del concepto de subordinación laboral

La forma en que actualmente se comprende la subordinación laboral (poder de dirección, control e incluso sanción que ejerce el empleador sobre el trabajador) es el resultado de un proceso histórico que transformó la manera en que se entiende y se desarrolla el trabajo.

Antes de la Primera Guerra Mundial no existía un concepto jurídico claro y globalmente desarrollado sobre lo que se consideraba como subordinación laboral. De este modo, aún no existía una teoría del trabajo comúnmente aceptada como hoy en día se conoce, en el que hay una relación de dependencia entre el empleador y el trabajador, y no existían mecanismos legales que evitaran abusos en la relación laboral y protección de los derechos de los trabajadores.

Así pues, la gran devastación económica y social que generó la Primera Guerra Mundial puso de presente diversas problemáticas, entre ellas, la desprotección que existía para los trabajadores. Dicha devastación cambió de manera radical la visión que hasta entonces existía del derecho laboral, y fue así como se firmó el Tratado de Versalles en 1919, donde se incluyó la creación de la Organización Internacional del Trabajo con la idea una paz duradera que se basara en la protección de los trabajadores y en la justicia social (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). La creación de un organismo internacional que reconociera y promoviera la protección de los derechos laborales de los trabajadores transformó la forma de entender la subordinación laboral, reconociendo la necesidad de la intervención estatal en una relación de desigualdad entre trabajador y empleador.

Luego de la Segunda Guerra Mundial, se firmó la Declaración de Filadelfia en 1944, donde se profundizó sobre la concepción de la relación desigual entre trabajador y empleador, y se redefinió el objetivo o misión de la Organización Internacional del Trabajo al afirmar que el trabajo no puede ser visto como una mercancía (Organización Internacional del Trabajo, 2024). De este modo, la labor realizada por los trabajadores fue humanizada, lo que conllevó a protegerlos del poder directivo y de organización que tiene el empleador.

Ahora bien, con el paso de la historia, las guerras no han sido las únicas que trajeron consigo cambios en el derecho laboral y en la forma en que es entendido. A su vez, han habido revoluciones industriales que introdujeron cambios significativos en la producción y en el mercado, lo cual creó la necesidad de dar lugar a la materialización de nuevos derechos laborales y a la transformación de la forma de entender y ejercer la subordinación laboral.

De acuerdo con el Banco de la República (s.f.), la Primera, la Segunda y la Tercera Revolución Industrial tuvieron lugar en 1786, el siglo 19 y 1920 respectivamente; a medida que se dio una tras otra se evidenciaron cambios en el mercado, la forma de desarrollar relaciones laborales y por lo tanto del marco jurídico que las regula. La primera de estas revoluciones introdujo la mecanización y macro producción a través de sistemas compuestos por fábricas. La segunda permitió que se diera la producción en masa y la estandarización de ritmos de producción, debido a los avances tecnológicos que hubo en la época. Y la tercera revolución, trajo consigo desarrollos tecnológicos que fueron los primeros vestigios de la automatización de procesos y tareas. Estas 3 etapas y las

transformaciones que introdujeron en el mercado permitieron la organización de estructuras empresariales, y por lo tanto de las relaciones laborales, que hasta entonces, no contaban con un esquema claro de regulación. De igual modo, fueron los primeros vestigios para la eventual transformación de la concepción tradicional de la subordinación, entendida como una mera forma de ejercer control y/o presión.

Estas transformaciones consolidaron modelos de organización laboral que con el paso del tiempo se estructuraron de forma más robusta. No obstante, la Cuarta Revolución Industrial y sus grandes desarrollos tecnológicos crearon un punto de inflexión en la forma de organizar el trabajo (y por lo tanto en la forma de desarrollar relaciones laborales) al utilizar sistemas digitales que permitieran la intervención y dirección de la actividad del trabajador con un nivel de autonomía sin precedentes. Con esta revolución, se replanteó el poder de dirección del empleador, puesto que ahora dicho poder se ejercía a través de sistemas digitales que organizaban procesos productivos, y no mediante órdenes humanas directas. Particularmente, Cáceres Mendoza y Castro Montealegre (2021) explican que la Cuarta Revolución Industrial creó nuevos trabajos en los que es necesario replantear el alcance de la subordinación como elemento de una relación laboral. A su vez, Cevallos Durán (2019) explica que las nuevas tecnologías que fueron inmersas en el mercado con esta revolución son disruptivas y no se ajustan a modelos tradicionales. Esto refuerza la idea de que los mecanismos de subordinación tradicional como la supervisión presencial de las actividades del trabajador, ya no son el eje central en sistemas automatizados que se emplean para crear criterios de desempeño, asignar tareas, entre otros.

Así pues, esta revolución marca un precedente en la concepción de la subordinación laboral, toda vez que permite la intervención de un nuevo actor en el desarrollo de la relación laboral: la tecnología. Gallego Trijueque y Oliva Maraón (2022) explican que en dicha revolución convergen diferentes esferas de la tecnología como el análisis de volúmenes masivos de datos, almacenamiento en la nube o en la red, robótica, nanotecnología, inteligencia artificial, algoritmos, entre otros. De esta forma, en el panorama colombiano puede evidenciarse el uso de estas esferas de la tecnología en nuevos modelos de negocio como lo son las plataformas digitales. Estas plataformas emplean algoritmos y sistemas tecnológicos que les permiten automatizar sus procesos operativos, dentro de los cuales se encuentra por supuesto, las condiciones para que una persona pueda conectarse a su plataforma y prestar servicios (esto abarca desde los términos y condiciones de uso de la plataforma, hasta la manera en que un usuario puede visualizar la solicitud de sus servicios, aceptarla y gestionarla).

De esta manera, resulta evidente que en la actualidad la subordinación ya no puede limitarse a una instrucción verbal, escrita (por medios físicos o digitales) o directa por parte del empleador al trabajador, sino que ahora existen diversas formas indirectas en que la subordinación puede ser ejercida. Hoy en día, la indicación dada por el empleador puede materializarse a través de plataformas digitales, algoritmos, interfaces, parámetros previamente automatizados, entre otras herramientas que son empleadas para, a la final, determinar la forma, momento, lugar o condiciones en que debe realizarse una actividad. En otras palabras, podría afirmarse que la subordinación es expresada mediante estructuras tecnológicas que direccionen la forma en el modo en que el trabajador ejecuta sus tareas,

ampliando así significativamente el campo de acción del poder de dirección en las relaciones laborales contemporáneas.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que si bien la subordinación puede ser ejercida a través de las nuevas tecnologías, no puede afirmarse que todos los modelos de negocio que las utilizan, ejercen subordinación, puesto que cada caso particular cuenta con características propias que habrán de tenerse en cuenta para establecer si hay o no lugar a ese poder de dirección ejercido mediante tecnología.

Relación entre las plataformas digitales y el ejercicio de la subordinación laboral

El surgimiento de las plataformas digitales, entendiendo que estas abarcan tanto plataformas de servicios que se basan en la localización (por ejemplo, Uber, Didi, Rappi, Glovo, Cabify, InDriver, entre otros) como plataformas de trabajo en línea (por ejemplo, Ontop, Upwork, y demás), son transformaciones tecnológicas que han traído un gran impacto en la economía y el mercado. De esta manera lo explica la Organización Internacional del Trabajo, al establecer que:

Las transformaciones tecnológicas tienen impactos económicos, sociales, ambientales, muy significativos, los que se manifiestan en la cantidad y calidad del empleo, en la productividad, en el comercio internacional, en la estructura productiva, en las calificaciones requeridas, en la dinámica de las empresas y en el bienestar de la población. El aumento exponencial del teletrabajo y del empleo en

plataformas digitales fueron dos de las manifestaciones más visibles de estas transformaciones. (Organización Internacional del Trabajo, 2021, p. 8)

De esta manera se puede evidenciar la trascendencia que ha tenido la llegada de estos nuevos modelos de negocio a los mercados locales y globales. Como se explicó anteriormente, a través de aplicaciones, algoritmos y/o sistemas tecnológicos, estas plataformas funcionan como un intermediario entre los proveedores de servicios y sus clientes finales, transformando así la manera en que se realiza y organiza el trabajo. El modelo económico de estas plataformas ofrece flexibilidad en las nuevas formas de trabajo y un medio asequible para obtener ingresos, sin embargo, dichas facilidades son las que han generado que cada vez sea mayor el número de personas que utilizan este tipo de actividades como su fuente principal de ingresos. Así, por ejemplo, de acuerdo con Morales Fedes (2025), en México hay más de seiscientos cincuenta mil personas que trabajan a través de plataformas digitales de reparto, lo que representa una alta cifra de personas adscritas a estas nuevas formas de trabajo.

Así, se evidencia que la propuesta de las plataformas digitales en estas nuevas formas de trabajo donde existe la mediación de la tecnología presenta retos para las nociones tradicionales del derecho laboral en Colombia y en el mundo. La forma atípica en que son prestados los servicios a través de estas plataformas pone en tensión categorías jurídicas clásicas como el trabajo bajo subordinación y el trabajo independiente.

Como bien lo estableció la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL - 13439 del 2021, la subordinación es el elemento diferenciador de una relación laboral, y es que este el

criterio central que históricamente se ha empleado para definir la existencia de las relaciones de esta naturaleza. No obstante, en el caso de las plataformas digitales la subordinación no es ejercida de manera tradicional, sino que puede ser ejercida a través de algoritmos y medios tecnológicos. Cabello Juarez (s.f.) explica que en tribunales europeos se ha dado la discusión sobre la dependencia o independencia de las personas que prestan servicios en estas plataformas, dado que existe cierto nivel de autonomía, pero se encuentran bajo determinado control que da lugar a pensar que existe la subordinación en este tipo de casos.

Plataformas digitales, ¿empleadores tecnológicos?

Las plataformas digitales se presentan como intermediarios tecnológicos entre proveedores de servicios y sus clientes finales, enfatizando en la innovación de sus modelos de negocio al permitir la independencia de personas que deseen tener una fuente auxiliar de ingresos. Autores como Gómez Loyola y Ramírez Velásquez (2025) afirman que la narrativa empresarial se centra en la inexistencia de la subordinación, en tanto que solo hay una intermediación para facilitar la comunicación entre las partes. Sin embargo, entes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (2023) han estudiado si estas plataformas trascienden la mera intermediación, puesto que operan con herramientas que les permiten de una u otra forma la coordinación y el control del trabajo, dando lugar a nuevas formas de las relaciones laborales que requieren una respuesta regulatoria que se ajuste a las condiciones particulares del caso. Así pues, a pesar de que las plataformas digitales mantienen una postura de “neutralidad técnica” de cara al público sobre el su operación, el funcionamiento de la misma deja en evidencia que la participación de las

plataformas en las maneras de determinar las formas de trabajo de sus usuarios es mucho más activa de lo que parecería ser.

Luego, podría afirmarse que las plataformas digitales cuentan con facultades típicas de un empleador, puesto que como bien lo explican Gómez Loyola y Ramírez Velásquez (2025), los dueños de dichas plataformas son los que determinan los criterios bajo los cuales una persona puede acceder a sus productos tecnológicos o aplicaciones, las reglas de funcionamiento, tarifas, y demás, mientras que las personas que prestan servicios a través de estas no cuentan con la posibilidad de intervenir en decisiones operativas que cambien de alguna forma la manera en que se debe realizar su actividad. Es decir, el proceso productivo mediante el cual una persona puede conectarse a la plataforma, disponer de sus servicios, y prestarlos, ya se encuentra definido por parte del dueño de la plataforma, sin injerencia alguna del trabajador. Así pues, el trabajador se limita prestar los servicios bajo los parámetros preestablecidos por la plataforma, dinámica que genera la contingencia de que muchos de las personas que se conectan a estas, estén bajo una subordinación que aún no ha sido identificada o declarada.

La innovación de este tipo de modelos de negocio dan lugar a una zona gris a la hora de definir si las plataformas digitales ejercen verdaderas funciones propias de un empleador, en tanto que su control y dirección son ejercidos mediante algoritmos y sistemas tecnológicos sin presencia de un empleador humano visible. El modelo de gestión algorítmica puede invisibilizar la percepción de la figura del empleador como clásicamente se ha entendido, puesto que esta figura puede ocultar la dependencia que puede haber en la

relación jurídica (Arce, s.f.). Es por esto que, en continentes como Europa, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea (2024), han establecido lo imperante y necesario de la existencia de la transparencia en el trabajo realizado mediante plataformas digitales, al haber un uso de sistemas de automatización para la definición de parámetros de trabajo.

De este modo, puede establecerse que el sistema automatizado asume facultades de mando o dirección que normalmente son ejercidas por el empleador humano; en el presente caso, este es reemplazado por el sistema para ordenar, supervisar y en algunos casos sancionar, o limitar el acceso a la plataforma cuando se incumplen sus reglamentos de uso. Así, la gestión humana es sustituida por la gestión algorítmica, entendiéndose que esta última es creada, programada y automatizada por una persona física. Es por esto que, en España (retomando el ejemplo de otros ordenamientos jurídicos), el Tribunal Supremo de España mediante la Sentencia - 805 del 2020 declaró la existencia de una relación laboral entre Glovo y los repartidores que se conectaban a dicha plataforma, argumentando que esta no actuaba como un mero intermediario sino como un verdadero empleador, al identificar aspectos propios de la dependencia que enmarca una relación de naturaleza laboral. De manera similar, la Corte Suprema del Reino Unido (2021) mediante el fallo que decidió el caso de Uber vs. Aslam, estableció que los conductores de la plataforma Uber no eran autónomos, sino que realmente eran trabajadores; esto, argumentando que Uber fijaba de manera unilateral tarifas y condiciones de servicio, aplicaba penalizaciones al conductor como inhabilitaciones temporales de su cuenta cuando rechazaba viajes, e incluso la prescindencia de sus servicios por contar con baja puntuación en las evaluaciones aplicadas por la plataforma. De esta manera, estas decisiones judiciales sentaron un precedente para

reconocer que en algunos las plataformas digitales sí pueden ejercer el rol de empleador, a pesar de la apariencia de su funcionamiento tecnológico.

Subordinación laboral y mecanismos de los sistemas algorítmicos

Como se ha establecido a lo largo del presente documento, las plataformas digitales emplean la gestión algorítmica para el funcionamiento de su operación, y a través de ella, pueden ejercer formas eficaces de subordinación laboral al reemplazar la figura tradicional del empleador con herramientas tecnológicas automatizadas. El Centre For a Smart Future (2025) explica que organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo han señalado que las plataformas usan los sistemas algorítmicos para organizar, asignar, supervisar y evaluar el trabajo, lo que desplaza el poder de dirección propio del empleador a decisiones previamente automatizadas, que en la práctica, son opacas desde la perspectiva jurídico-laboral. Es importante destacar que, si bien las instrucciones pueden ser impartidas a través de diversos algoritmos de la plataforma, esto no hace que la plataforma tome el rol de empleador, sino que es el dueño de la plataforma quién a través de sus sistemas puede ejercer subordinación algorítmica aún cuando no haya una subordinación directa como en las relaciones laborales tradicionales (Lebeña, 2025).

Es claro cómo puede funcionar la subordinación en el marco de una relación laboral tradicional, sin embargo, es necesario entender cómo podría verse reflejada la subordinación algorítmica en el marco de la operación de las plataformas digitales; para ello, se analizarán algunos aspectos relevantes de la misma.

En primer lugar, la asignación de tareas y la gestión de horarios, la cual puede verse materializada en la distribución automática de tareas que realiza el algoritmo a los usuarios disponibles en la plataforma, estableciendo una clase de orden de trabajo. En el caso previamente mencionado de Glovo, existía una asignación automática de pedidos mediante comunicación telemática, en función de la relación costo-beneficio, buscando reducir al máximo el costo de la relación pedido-repartidor (Tribunal Supremo de España, 2020). En el mismo sentido, Campion (2020) explica que en plataformas como Uber las rutas de viaje son previamente definidas por parte de la plataforma e incluso en algunos casos se oculta el destino final del viaje en tanto este no hubiera sido aceptado por el conductor, restringiendo así la información a la que debería acceder el conductor para decidir si deseaba o no aceptar el viaje. Sobre este último, se hace la salvedad de que en esta y otras plataformas digitales (como Didi, Rappi, Didi Food, Cabify, entre otros) los usuarios que prestan sus servicios pueden decidir si aceptan o no las gestiones solicitadas, abriendo una brecha de independencia y autonomía en el marco de una relación aparentemente independiente. Es por esto que, si bien hay lineamientos generales que permiten entender que en el marco del desarrollo de la operación de las plataformas digitales puede haber lugar a la subordinación, es importante analizar las particularidades de cada caso para identificar rasgos de independencia como el que se acaba de mencionar.

En segundo lugar, la fijación de tarifas y formas de pago, en donde evidentemente no hay lugar a la intervención de los usuarios que prestan servicios en la plataforma. Esto, dado que es el algoritmo el que define las tarifas por dichos servicios y no permite una libre negociación entre el cliente final y quien presta el servicio en la plataforma. En la sentencia

emitida por la Corte Suprema de Reino Unido (2021) sobre el caso de Uber vs. Aslam, se estableció que al momento de la reserva de un viaje, es la plataforma quien define la tarifa que se le cobrará al consumidor final, además de no permitir que los conductores aumenten dicha tarifa o cobren un rubro adicional por la prestación de sus servicios. De este punto podría establecerse que las plataformas digitales controlan el elemento de la remuneración que se enmarca dentro de una relación laboral. No obstante, el hecho de que las plataformas establezcan dicho rubro no significa *per se*, que son estas quienes pagan la remuneración a quien presta los servicios, pues en casos como el de Rappi (s.f.), se establece dentro de sus términos y condiciones que el monto que obtienen los repartidores por la gestión de los pedidos es pagada por el consumidor final que solicita el pedido. Allí, la plataforma actúa como un agente de recaudo al recibir dichos montos pagados por el usuario que solicita el pedido, y transferirlo al repartidor que lo gestionó.

En tercer lugar, el control o supervisión durante la ejecución de los servicios, puesto que la mayoría de las plataformas digitales cuentan con un sistema de geolocalización (GPS) en tiempo real, mientras el usuario presta sus servicios. Este punto fue destacado por el Tribunal Supremo de España (2020) en el caso de Glovo, para dicho cuerpo colegiado el uso de esa herramienta representaba un indicio relevante de dependencia en la relación, puesto que permitía a la plataforma realizar un control y seguimiento en tiempo real de la prestación de los servicios. Es así como la supervisión presencial del empleador, puede verse reemplazada por este tipo de control.

En cuarto lugar, la evaluación del desempeño, al establecerse sistemas de valoraciones mediante los cuales los clientes finales pueden otorgar una calificación al usuario de la plataforma que les prestó los servicios. En el caso de Uber que se ha venido estudiando en el presente acápite, la Corte Suprema del Reino Unido (2020) evidenció que Uber implementó un sistema de calificación de cinco estrellas, y en el caso en que el conductor tuviera una puntuación baja, este recibía advertencias en donde le indicaban que debía mejorar sus calificaciones con el fin de que no fueran desconectados de la plataforma. Así, los algoritmos pueden replicar de cierta forma el poder disciplinario del empleador al “terminar unilateralmente” la relación por el incumplimiento de estándares establecidos. Si bien esto es propio de plataformas como Uber, no puede afirmarse que así ocurre con todas las plataformas digitales, puesto que no todas atan la calificación dada por el cliente final para la permanencia del vínculo con el usuario que presta los servicios en la plataforma.

Y, en quinto lugar, la imposición de sanciones y bonificaciones o recompensas donde puede haber repercusiones para los usuarios de plataformas digitales cuando tienen cierta conducta, como por ejemplo, rechazar la realización de algún servicio. En el caso expuesto previamente, Uber realizaba un monitoreo de la tasa de aceptación y cancelación de servicios por parte del conductor, con el fin de identificar el número de viajes que este aceptaba y rechazaba; en algunos casos, Uber desconectaba de la plataforma al conductor de forma temporal cuando rechazaba de forma reiterada las solicitudes de viaje (Corte Suprema de Reino Unido, 2021). De esta manera, dicha práctica opera como una sanción automatizada que tiene como fin que los conductores no rechacen las solicitudes del cliente final, y por el contrario, acepten la mayor cantidad de solicitudes posibles, lo que puede

enmarcarse dentro del seguimiento de una instrucción programada por la plataforma digital. A su vez, es común que las plataformas digitales implementen recompensas o beneficios para aquellos que tengan determinada productividad en el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, una bonificación extra por realizar determinado número de viajes o pedidos durante cierto rango de tiempo; esto, puede entenderse como una conducta encaminada a dirigir las tareas del usuario de la plataforma, pero con un agravante: se ofrece un beneficio a cambio de ello.

Respuestas normativas al reconocimiento jurídico de la subordinación algorítmica

La subordinación algorítmica pone de presente la manera en que las plataformas digitales han desplazado funciones propias de la dirección humana en el marco de la noción clásica de subordinación, hacia sistemas automatizados que reemplacen la participación humana directa. En estos ecosistemas digitales el algoritmo asume la organización y el control del trabajo de manera impersonal (pues no media la intervención humana de forma directa para la impartición de las instrucciones) pero de manera efectiva.

Autores como Ugarte (2020) plantean la existencia de una paradoja, puesto que a pesar de que hay una apariencia de autonomía en este tipo de relaciones, en la práctica sí puede verse materializada una dirección digital sobre la prestación de los servicios, por parte de las plataformas digitales. Estas programan la configuración de sus aplicaciones para que pueda haber asignación de tareas, evaluación de rendimientos e imposición inclusive de sanciones (por ejemplo, la desactivación de cuentas) sin que medie necesariamente la participación humana en tiempo real. Es así como los sistemas algorítmicos organizan el

trabajo en razón de métricas de eficiencia y la demanda que haya en el mercado, dando indicaciones implícitas sobre el cómo, cuándo e incluso dónde debe ejecutarse la labor. Dicha mediación de la tecnología diluye la existencia de una relación personal entre los que en dicho marco se pueden entender como empleador y trabajador, sin la eliminación de la materialización formal de la subordinación, puesto que el poder de dirección permanece de una u otra forma, a través de códigos informáticos que dan como resultado una instrucción automatizada. La consecuencia de esto es la zona gris en que, bajo una aparente autonomía, el sistema algorítmico entra a ejercer funciones propias de un empleador, y el trabajador queda inmerso dentro de esta forma de organización de trabajo, solo que a través de órdenes invisibles que son dadas por el algoritmo.

Aquella realidad ha llevado a los legisladores y tribunales de distintos países a reconocer, en cierta medida, la subordinación algorítmica como una forma de materializar la dependencia en el marco de una relación laboral. Como se explicó a lo largo del presente escrito, en países como España y Reino Unido dicha discusión ya se ha dado, y la jurisprudencia laboral de estos países ha optado por adaptar criterios tradicionales de la subordinación laboral a nuevas formas de ejercerla, como en el caso de los mecanismos algorítmicos que son controlados digitalmente. Cada Estado goza de plena soberanía, y por lo tanto cuenta con un ordenamiento jurídico propio, razón por la que, en principio, no sería posible aplicar la totalidad de las sentencias emitidas por un tribunal extranjero en Colombia. Sin embargo, precedentes como los establecidos en España y Reino Unido, a pesar de no tener una fuerza vinculante con respecto del marco jurídico colombiano, permiten establecer criterios de interpretación y aplicación de las nociones clásicas de la

subordinación y el derecho laboral a situaciones o casos locales que cuentan con característica similares a los casos analizados en las sentencias de aquellos países extranjeros.

En la sentencia ya referida el Tribunal Supremo de España (2020), se establece que Glovo tenía influencia sobre las condiciones en que el repartidor ejercía sus actividades, toda vez que mediaban herramientas de calificación o puntuación, geolocalización, asignación de pedidos y demás elementos que creaban una inserción auténtica del repartidor en la estructura empresarial. Así, pudo consolidarse la idea de la sustitución del supervisor humano en la dirección del trabajo por una herramienta automatizada (el algoritmo), sin que por ello se desvirtúe la verdadera existencia de una forma de ejercer subordinación laboral. Como resultado de las discusiones presentadas, se promulgó la Ley 12 del 2021 en España, disposición normativa que modificó el Estatuto de los Trabajadores y estableció la presunción de laboralidad en actividades de reparto “o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital” (Jefatura del Estado de España, 2021). Dicha presunción y el sentido de la ley están encaminados a garantizar la transparencia en el funcionamiento del algoritmo, o como normalmente es denominado “transparencia algorítmica”. Es de esta manera que, reformas como estas demuestran que el poder de mando que posee el empleador en la relación laboral, sigue siéndolo aún cuando es ejercido de forma indirecta o implícita a través de algoritmos, sistemas tecnológicos, aplicaciones, entre otros.

La tendencia internacional está encaminada a reforzar dicha perspectiva, pues como se explicó en acápite anteriores, la Corte Suprema del Reino Unido (2021) en el caso de Uber vs. Aslam, se estableció que los conductores de Uber deben tener el carácter de trabajadores protegidos debido a la forma en que la plataforma ejerce un control material y determinante en la realización de la labor, lo que incluye fijación de tarifas, evaluación de desempeño, imposición de sanciones, entre otros elementos incompatibles con una relación de independencia auténtica.

En el mismo sentido, otros tribunales europeos han subrayado el rol principal del algoritmo en el marco de una relación laboral, como bien lo expone Toh (2021), este fenómeno también se presentó en los Países Bajos, donde el Tribunal Distrital de Amsterdam concluyó que los conductores de Uber no son trabajadores autónomos o independientes, sino verdaderos empleados de esta plataforma. Dicho tribunal explica que los sistemas de clasificación de los conductores mediante rangos de desempeño, mecanismos de recompensa como clasificaciones en la plataforma (Plata, oro, diamante, etc) y demás, son formas de evaluación del algoritmo que traducen, desde la óptica laboral, en efectos o consecuencias disciplinarias e instrucciones determinantes a los conductores para la práctica de sus labores y permanencia activa en la plataforma. De forma similar, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la Sentencia C - 435 del 2015, estableció que en el caso de plataformas como Uber, cuando hay una influencia decisiva en las condiciones de prestación de los servicios de los conductores, no se está ante una simple y mera intermediación de sistemas tecnológicos, sino que en realidad se está ante un operador digital que organiza y direcciona la estructura de trabajo (Beltrán de Heredia Ruiz, 2020).

Así, el estudio comparado de las distintas decisiones jurisprudenciales sobre la materia en distintos territorios del mundo, apunta a que las plataformas digitales no pueden ser vistas y entendidas desde una óptica de neta intermediación, pues se ha evidenciado que los algoritmos que muchas de estas utilizan dan lugar al ejercicio de la subordinación laboral.

Latinoamérica no ha sido distante de ese tipo de debates, y se han presentado decisiones encaminadas en el mismo cauce de la jurisprudencia europea y que han abierto el debate de la subordinación algorítmica. En Argentina, el Tribunal de Trabajo N° 2 de La Plata sancionó a la plataforma digital Rappi por considerar que esta tenía relaciones de dependencia encubiertas con los repartidores, argumentando que en esta relación realmente se encuentran los aspectos típicos del contrato de trabajo, en tanto que los repartidores prestan sus servicios personales de forma integrada a la organización empresarial de la plataforma, en favor y bajo las indicaciones de la esta, y a cambio de una remuneración (Infobae, 2021). Pudo establecerse que la plataforma fijaba de manera unilateral las condiciones en que el repartidor debía realizar las entregas, evaluaba su desempeño, le ofrecía beneficios o le restringía el acceso a la plataforma o a pedidos dependiendo de sus criterios de desempeño.

En otros países de la región como Colombia, ha habido un reciente crecimiento en el debate doctrinal y legislativo sobre la materia, pues se ha presentado un especial interés por entender y regular el funcionamiento de las relaciones de dependencia e independencia en el marco de las plataformas digitales. Es así, como mediante la Ley 2466 del 2025 se modificó el Código Sustantivo del Trabajo y se incluyó un capítulo exclusivamente al

trabajo en plataformas digitales. Esta ley establece que el trabajo en plataformas digitales puede realizarse de formas dependiente o independiente, y en razón de eso, se establecen las obligaciones de las plataformas; además, se regulan temas como la transparencia algorítmica y demás aspectos inherentes al funcionamiento de este tipo de estos modelos de negocio. Lo anterior demuestra que la discusión sobre subordinación algorítmica se está dando a nivel global, trayendo como resultado no solo fallos que declaran la existencia de relaciones laborales entre las plataformas digitales y sus usuarios, sino también leyes y disposiciones normativas específicas sobre las plataformas digitales, el trabajo en estas y los sistemas algorítmicos allí empleados.

El estudio realizado sobre la concepción de la subordinación algorítmica en ordenamientos jurídicos internacionales, evidencian que este tipo de subordinación no es solamente una noción doctrinal, sino una realidad jurídica que es reconocida y declarada por legisladores y jueces en el mundo. Si bien en dicho escenario se desplaza la supervisión humana a sistemas automatizados para organizar el trabajo, eso no ha sido un impedimento para la evidenciación de los elementos esenciales de una relación laboral en este tipo de relaciones digitales. Así, la clave de este modelo radica en el algoritmo como mecanismo materializador del poder de dirección que configura un control ejecutivo sobre la forma en que se deben prestar los servicios, y por lo tanto, da lugar a la subordinación algorítmica.

6. Conclusión

A lo largo de la presente investigación se evidenció que la subordinación jurídica laboral, que tradicionalmente se ha concebido como una facultad personal, directa y continua del empleador para supervisar y direccionar la prestación del servicio, ha experimentado una profunda transformación principalmente a partir de avances tecnológicos relacionados con la digitalización del trabajo, pero particularmente, al nacimiento de plataformas digitales mediadas por sistemas algorítmicos. Dicho cambio no es un fenómeno aislado ni repentino, sino que es el resultado natural de un proceso histórico caracterizado por la evolución del derecho laboral, uno que ha oscilado entre los impactos de las guerras, las revoluciones industriales, efectos devastadores de los grandes conflictos bélicos y las dinámicas contemporáneas que se han derivado de los procesos de globalización y digitalización recientes. Con base en dicho análisis histórico y en el estudio de los cambios en algunos modelos de producción y gestión del trabajo, resulta claro que el derecho laboral actualmente está enfrentando uno de los retos más significativos, que consiste en comprender, regular, y vigilar una nueva forma de subordinación que no es ejercida mediante la presencia física de un empleador, sino a través de interfaces digitales, procesos automáticos, y algoritmos que reordenaron el trabajo y dieron lugar a relaciones de dependencia funcional.

Dicho recorrido histórico desarrollado en el documento permitió evidenciar que la subordinación laboral no ha sido un concepto estático con el paso del tiempo, sino una construcción dinámica que se ha venido ajustando a las condiciones económicas, sociales, científicas y tecnológicas de cada etapa de la historia. Desde el surgimiento de las primeras regulaciones laborales posteriores a las primeras guerras mundiales, atravesando por las

transformaciones causadas por las revoluciones industriales, hasta la actual Cuarta Revolución Industrial, el derecho laboral ha tenido que evolucionar y adaptarse a las nuevas formas de organización del trabajo que han cambiado la forma en que se estructura la relación entre empleadores y trabajadores. La llegada de las plataformas digitales es la representación de una fase adicional de ese proceso evolutivo, caracterizada por la inmersión de sistemas algorítmicos con la capacidad de dirigir y evaluar el trabajo de manera precisa y con un alcance sin precedentes. Esta transformación de ninguna manera elimina la figura del empleado, sino que la difumina detrás de parámetros automatizados, interfaces y sistemas de decisión que no muestran de forma directa la fuente de las indicaciones y la lógica de las instrucciones que se imparten.

Le evidencia que se recopiló mediante el estudio de fuentes jurídicas del derecho comparado demuestra que la subordinación algorítmica no es una simple hipótesis académica, sino una realidad material que ha sido reconocida por legisladores y tribunales de diversas jurisdicciones en el mundo. En Europa, por ejemplo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la Corte Suprema del Reino Unido han concluido que plataformas como Uber, Glovo o Deliveroo ejercen control directo sobre las condiciones en que se deben prestar los servicios, incluso cuando lo hagan mediante sistemas algorítmicos y no mediante supervisores humanos. Dichos fallos impulsaron reformas como la Ley 12 del 2021 en España y la Directiva Europea 2831 del 2024 en la Unión Europea, que introdujeron dentro del ordenamiento jurídico explícitamente la gestión algorítmica como un elemento determinante a la hora de establecer la existencia de una relación laboral. Estas normas no dan solo un reconocimiento a la influencia de los algoritmos como mecanismos

de organización del trabajo, sino que además crean obligaciones para las plataformas digitales encaminadas a garantizar transparencia en el funcionamiento de sus sistemas que pueden afectar las condiciones laborales.

En Latinoamérica, si bien el debate es incipiente, sí se observan decisiones que están alineadas con los criterios europeos. La sentencia del Tribunal de Trabajo N.º 2 de La Plata donde se sancionó a Rappi es una muestra de que los tribunales han comenzado a identificar la manera en que los algoritmos pueden configurar una relación de dependencia cuando fijan estándares de asignación de pedidos, monitorean las labores del trabajador, establecen sanciones que operan de forma automatizada o determinan condiciones para la ejecución de la labor. En aquellos escenarios, la autonomía del trabajador tiende a ser más aparente que real, pues en la práctica, su permanencia en la plataforma está condicionado a su desempeño y a condiciones programadas con criterios que no tuvieron lugar a negociación.

Además, organismos internacionales como la OIT y la OCDE han reconocido que los algoritmos pueden sustituir funciones que históricamente han estado relacionadas con el empleador, como la de dirección, control y poder disciplinario, y que tal sustitución significa un riesgo para la vigencia de los derechos laborales. Así, los sistemas automatizados para la gestión del trabajo no pueden interpretarse como herramientas neutrales, sino que deben entenderse como mecanismos que dan lugar a instrucciones, órdenes y criterios predefinidos por aquellos que programan la plataforma. Dicho planteamiento se centra en un eje axial de la materia, y es que si bien la instrucción no es dada por un ser humano de forma visible y directa, esta sigue siendo una instrucción que se

derivó de la voluntad empresarial, simplemente que se codificó en parámetros de automatización.

Particularmente, en Colombia, la discusión sobre subordinación algorítmica y plataformas digitales ha venido tomando forma en años recientes. Es así como la Ley 2466 del 2025 determinó las condiciones en que debe darse el trabajo en plataformas digitales. Si bien la ley en sí no desarrolla de forma profunda el concepto de subordinación algorítmica, sí trae consigo elementos que permiten identificarla, como por ejemplo, la obligación de garantizar transparencia algorítmica, la regulación de la desconexión y la imperativa de que las plataformas deben informar sobre los criterios que pueden afectar asignación de tareas, evaluaciones de desempeño y demás toma de decisiones automatizadas. Esto pone en evidencia que el legislador colombiano reconoce la necesidad de adaptar el marco jurídico existente a las nuevas dinámicas y realidades del trabajo, para de esta manera sentar las bases normativa que permitan en un posteriormente la profundización en el estudio de las relaciones laborales medidas por la tecnología.

El análisis que se realizó permitió concluir que los sistemas algorítmicos utilizados por las plataformas digitales sí cumplen funciones que, en su esencia, son equiparables a las ejercidas por un empleador tradicional, incluso cuando se presentan bajo formas materialmente diferentes. El algoritmo realiza la asignación de tareas, determinación de tarifas, control de la ejecución del servicio, evaluación de desempeño y sanciones o beneficios que operan de forma automatizada. Ello, implica que la ausencia de la supervisión humana directa no es suficiente para desvirtuar la existencia de la subordinación, puesto que lo realmente determinante no es la identidad humana de quien

imparte las instrucciones, sino la existencia de las mismas, o de parámetros que permitan establecerlas para así condiciones la ejecución del servicio.

Así, la subordinación algorítmica ha demostrado que el ordenamiento jurídico, en especial aquel que regula el derecho laboral, no puede limitarse al reconocimiento de formas tradicionales del ejercicio de la subordinación, sino que debe ampliar su ámbito de interpretación y aplicación para abarcar las nuevas modalidades de dirección que existen y que son mediadas por la tecnología. La noción clásica de subordinación no depende de la forma en que se le imparten las instrucciones, sino de su existencia, obligatoriedad y capacidad de influenciar el comportamiento del trabajador. Bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, este tipo de relaciones deben ser analizadas a la luz de las condiciones efectivas en que la prestación del servicio es desarrollada.

Del mismo modo, la investigación realizada permitió comprender que la subordinación algorítmica implica no solo el control, sino también la opacidad. El trabajador de la plataforma interactúa con un sistema cuyas reglas de definición no conoce y cuyos parámetros no puede negociar, cuestionar o cambiar. Así, la transparencia algorítmica toma el lugar de un elemento vital para permitir la garantía de los derechos laborales, pues sin acceso a la lógica que guía las decisiones automatizadas, el trabajador carece de herramientas para poder cuestionar eventuales decisiones derivadas del funcionamiento del sistema. Es por esto que, los avances normativos recientes orientados a exigir transparencia constituyen un paso indispensable para garantizar de forma material la protección laboral en el desarrollo de la operación de plataformas digitales.

En suma, la investigación ha demostrado que el derecho laboral está enfrentando un escenario en el que su fin y capacidad de protección debe ser no solo reafirmado sino también reinterpretada, ampliada y reaplicada para responder de forma correcta a las nuevas lógicas tecnológicas de las relaciones laborales. Las plataformas digitales, al operar mediante sistemas algorítmicos automatizados que moldean cada aspecto de la prestación del servicio, han creado entornos laborales donde la dependencia, el control y la dirección aún persisten, pero bajo distintas formas, que en muchas ocasiones son invisibles o casi imperceptibles. Estas nuevas formas de organización del trabajo, sustentadas en algoritmos regulatorios de dinámicas como la asignación de tareas, la evaluación del desempeño, la geolocalización, la definición de tarifas y la imposición de sanciones, exigen que el análisis jurídico evolucione, se adapte a estos cambios y tenga la capacidad de detectar la existencia de mecanismos de subordinación (aun cuando no estén revestidos de los elementos tradicionales tal y como se conocen). La subordinación algorítmica no es una categoría aislada, sino que es la manifestación contemporánea de la lógica de control que ha caracterizado a la relación laboral históricamente, con la salvedad de que ahora se ejecuta bajo una apariencia de neutralidad tecnológica que puede llevar a conclusiones erróneas si no se analiza con enfoque crítico y un rigor metodológico. Por todo ello, reconocer la subordinación algorítmica en el marco de estas relaciones no solo es coherente con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, sino que es pues una exigencia indispensable para impedir que la innovación de las nuevas formas de tecnología sea usada como vehículo para la evasión de responsabilidades laborales o para perpetuar formas de precarización laboral encubiertas.

En consecuencia, el trabajo desarrollado evidencia la necesidad imperiosa de que el derecho contemporáneo del trabajo incorpore de manera explícita, sistemática y profunda esta nueva forma de subordinación, integrándola no como una excepción o una categoría marginal, sino como un componente estructural de las relaciones laborales contemporáneas. A medida que la economía digital continúa expandiéndose y adquiriendo un rol de protagonismo en la generación de ingresos de millones de personas, se vuelve imperativo que los ordenamientos jurídicos no queden rezagados frente a los cambios tecnológicos ni permitan que los vacíos regulatorios se conviertan en espacios propicios para la desprotección de derechos en los sectores económicos. La gestión algorítmica, al estar basada en parámetros opacos y decisiones automatizadas que afectan directa y materialmente las condiciones de trabajo, exige marcos normativos que garanticen transparencia, trazabilidad, acceso a la información, mecanismos de impugnación y supervisión pública. Solo así podrá asegurarse que el carácter humano del trabajo (reconocido desde los primeros desarrollos históricos del derecho laboral y reafirmado en instrumentos internacionales) continúe siendo el eje central de la regulación laboral. De esta forma, la subordinación algorítmica se consolida no solo como un fenómeno jurídico que debe ser reconocido, sino como un llamado urgente a fortalecer la función protectora del derecho laboral, garantizando que incluso en un entorno digitalizado casi en su totalidad, la tecnología no sustituya ni diluya los principios de dignidad, justicia, igualdad y protección que históricamente han guiado esta rama del derecho.

7. Bibliografía

Arce, M. (s.f.). *Trabajo mediante plataformas digitales – Nuevo modelo de organización del trabajo – Informalidad laboral*. Congresos Artra.

<https://congresosartra.com/files/ARCE.TRABAJOMEDIANTEPLATAFORMASDIGITALES.pdf>

Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U., & Pesole, A. (2022). *The algorithmic management of work and its implications in different contexts*. International Labour Organization.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_849220.pdf

Banco de la República. (s.f.). *Revoluciones Industriales*. En *Enciclopedia | La Red Cultural del Banco de la República*.

https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Las_revoluciones_industriales

Beltran de Heredia Ruiz, I. (2020). STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/>

Cabello Juárez, H. A. (s.f.). ¿Socios conductores o trabajadores digitales? Legal Tec Lab.

<https://legalteclab.mx/socios-conductores-o-trabajadores-digitales/>

Cáceres Mendoza, L. C., & Castro Montealegre, M. C. (2021). *Derecho laboral colombiano y cuarta revolución industrial* [Trabajo de grado para optar al título de Abogado, Universidad del Rosario].

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/caea0b6a-432e-4201-a393-4d1e1a5a96a9/content>

Campion, K. (2020). *Uber drivers are employees according to the French highest jurisdiction*. Charles Russell Speechlys.

<https://www.charlesrussellspeechlys.com/en/insights/expert-insights/employment-pensions-and-immigration/2020/uber-drivers-are-employees-according-to-the-french-highest-jurisdiction/>

Center For a Smart Future. (2025). *Four ways the world is making gig work fairer*. Centre for a Smart Future. <https://www.csf-asia.org/four-ways-the-world-is-making-gig-work-fairer/>

Cruz Caicedo, M. (2020). *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo*. Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstreams/1cf03500-b430-4eaf-8a44-933ac70fd0d8/download>

Cevallos Durán, J. K. (2019). *La influencia de la cuarta revolución industrial en el derecho laboral* [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f6f92690-9427-4fd2-8ffb-e8d134e41fb0/content>

Congreso de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. *Diario Oficial* N°. 53.299-0.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de la República de Colombia. (2021). Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* N° 51672.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=111977>

Congreso de la República de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. *Diario Oficial* N°. 53160.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=181933>

Corte Constitucional de Colombia. (2004, 29 de septiembre). Sentencia C-934/04. M.P. Jaime Córdoba Triviño. *Expediente: D-5132*

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-934-04.htm>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2015, 29 de julio). Sentencia SL 9801-2015. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz. *Radicación 44519*.

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2016/SL9801-2015.pdf>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021, 14 de abril). Sentencia SL-1439-2021. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. *Radicación n.º 72624*.

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmay2021/SL1439-2021.pdf>

Lebeña, J. (2025). *Toward a New Labor Era: What you need to know about the reform for digital platform workers and content creators in Mexico*. De la Vega & Martínez, S.C.

<https://dlvmr.com.mx/en/toward-a-new-labor-era-what-you-need-to-know-about-the-reform-for-digital-platform-workers-and-content-creators-in-mexico/>

Dorronsoro Samper, M., & Vargas Salazar, L. (s. f.). *Subordinación laboral ejercida a través de un algoritmo en las plataformas de economía colaborativa de entrega* [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana].

<https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/241aa082-fdc0-4a81-b9dd-300d6af5cbfd/content>

Gallego Trijueque, S., & Oliva Maraón, C. (2022). *La cuarta revolución industrial: Transformación digital como nuevo paradigma*. Signo y Pensamiento, 41.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.syp41.crit>

Gómez Loyola, S. A., & Ramírez Velásquez, J. C. (2025). Plataformas digitales: un análisis de la existencia de relación laboral. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 10(47), e2501537. <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i47.1537>

Infobae. (2021). *La Justicia avaló una multa de 16 millones de pesos contra Rappi por irregularidades laborales*. Infobae. <https://www.infobae.com/economia/2021/09/29/la-justicia-avalo-una-multa-de-16-millones-de-pesos-contr-rappi-por-irregularidades-laborales/>

International Labour Organization. (2022). *Digital labour platforms* (Concept No. 233). ILO Metadata. <https://metadata.ilo.org/thesaurus/233.html>

International Labour Organization. (2024). *Declaration of Philadelphia: 80th Anniversary 1944-2024*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/Declaration%20of%20Philadelphia_A5%20booklet%20EN.pdf

Jefatura del Estado de España. (2021). Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado*, (233), 119575-119579. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767>

Milanez, A., Lemmens, A., & Ruggiu, C. (2025). *Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey* (OECD Artificial Intelligence Papers, No. 31). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/287c13c4-en>

Morales Fredes, F. (2025, 29 de abril). ¿Quién cuida al trabajador cuando el jefe es un algoritmo? *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capital-humano/cuida-trabajador-jefe-algoritmo-20250429-756804.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama Laboral 2021: América Latina y el Caribe*.

https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/plaboral2021.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Historia de la OIT*.

<https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit>

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (11 de noviembre de 2024). Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 2831, 1-26. <https://www.boe.es/doue/2024/2831/L00001-00026.pdf>

Rappi S.A.S. (s.f.). *Términos y condiciones de uso de la Aplicación “Soy Rappi”*.

<https://legal.rappi.com.co/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-virtual-rappitendero/>

Sierra, A. M. y Márquez Naranjo, N. A. (2023). *El fenómeno de la gentrificación en la ciudad de Medellín, durante los años 2020 - 2023* [Trabajo de grado, Tecnológico de Antioquia]. <https://dspace.tdea.edu.co/server/api/core/bitstreams/50261d1f-3025-4df7-ae5a-bcaf3764b8b8/content>

Supreme Court of the United Kingdom. (2021, February 19). *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5 [Case UKSC 2019/0029].
https://supremecourt.uk/uploads/uksc_2019_0029_judgment_19c9de2253.pdf

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2017, 20 de diciembre). *Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala): Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain, S.L.* (Asunto C-434/15). ECLI:EU:C:2017:981.
<https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&jur=C,T,F&num=C-434/15&td=ALL>

Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social. (2020, 25 de septiembre). *Sentencia 805/2020* [Recurso de casación para la unificación de doctrina 4746/2019]. Laboral Social.
<https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ061667.pdf>

Ugarte, J. L. (2020). Trabajo en empresas de plataforma: Subordinación y más allá. *Revista Chilena de Derecho Privado*, 35, [pp. a confirmar]. <https://doi.org/10.4067/S0718-80722020000200017>