



Universidad del  
**Rosario**

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

La redefinición del haz de indicios de laboralidad en el trabajo en plataformas de reparto: un análisis comparado entre la presunción legal española y el modelo colombiano de formalización laboral.

Presentado por:

Carlos Andrés Alonso Jaramillo y Jhonattan Pierino Sánchez

Wilfredo Sanguinetti Raymond (Universidad de Salamanca)

Adriana Camacho Ramírez (Universidad del Rosario)

Bogotá, D.C. 20 de mayo de 2026



Universidad del  
**Rosario**

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

La redefinición del haz de indicios de laboralidad en el trabajo en plataformas de reparto: un análisis comparado entre la presunción legal española y el modelo colombiano de formalización laboral.

**Modalidad: Estancia Académica Internacional (Universidad de Salamanca) – Cohorte 2025/2026**

Presentado por:

Carlos Andrés Alonso Jaramillo y Jhonattan Pierino Sánchez

Bajo la tutoría de:

Carlos Parrado Delgado

Bogotá, D.C. 20 de mayo de 2026

## Tabla de contenido

Declaración de originalidad y autonomía.....	2
Declaración de exoneración de responsabilidad .....	3
Resumen Ejecutivo.....	4
Palabras clave .....	4
Abstract .....	5
Key words .....	5
1.    Introducción .....	6
2.    El trabajo en plataformas digitales de reparto: contexto normativo y jurisprudencial.....	9
3.    La subordinación en las relaciones laborales: De los contratos típicos a la dirección algorítmica.....	15
4.    La vigencia de los indicios de laboralidad de la Recomendación 198 de la OIT en contextos de subordinación algorítmica. ....	19
5.    La presunción legal española y el modelo colombiano de formalización laboral: análisis comparado. ....	23
6.    Implicaciones jurídicas de los modelos regulatorios en el derecho laboral en plataformas digitales de reparto. ....	27
7.    Conclusiones .....	32
8.    Referencias bibliográficas .....	34

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

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

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

*Carlos Andrés Alonso Jaramillo*

**Carlos Andrés Alonso Jaramillo**

*Jhonattan Pierino Sánchez*

**Jhonattan Pierino Sánchez**

Firmado en Bogotá, D.C. el 20 de mayo de 2026

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

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

*Carlos Andrés Alonso Jaramillo*

**Carlos Andrés Alonso Jaramillo**

*Jhonattan Pierino Sánchez*

**Jhonattan Pierino Sánchez**

Firmado en Bogotá, D.C. el 20 de mayo de 2026

## **Resumen Ejecutivo**

*La redefinición del haz de indicios de laboralidad en el trabajo en plataformas de reparto: un análisis comparado entre la presunción legal española y el modelo colombiano de formalización laboral.*

La presente investigación analiza desde una perspectiva comparada la regulación del trabajo en plataformas digitales de reparto en España y Colombia. Se examina cómo la presunción legal introducida por la Ley 12 de 2021 española (Ley Rider) redefine el haz de indicios de subordinación frente al modelo colombiano de la Ley 2466 de 2025, que conserva la valoración casuística bajo el principio de primacía de la realidad. A partir de un diseño cualitativo y documental, sustentado en la Recomendación 198 de la OIT, doctrina especializada y jurisprudencia del Tribunal Supremo español y de las altas cortes colombianas, se concluye que la subordinación algorítmica exige una respuesta normativa que armonice transparencia, presunción de laboralidad y ampliación de la protección social.

### **Palabras clave**

Trabajo en plataformas digitales, subordinación algorítmica, Ley Rider, Ley 2466 de 2025, Recomendación 198 de la OIT, Haz de indicios de laboralidad.

## **Abstract**

This research provides a comparative analysis of the legal regulation of work on digital delivery platforms in Spain and Colombia. It examines how the statutory presumption of labor introduced by Spain's Law 12 of 2021 "Ley Rider" reshapes the bundle of indicia of subordination, in contrast with the Colombian model under Law 2466 of 2025, which preserves a case-by-case assessment grounded in the principle of primacy of reality. Drawing on a qualitative documentary design supported by ILO Recommendation 198, specialized legal scholarship and case law from the Spanish Supreme Court and Colombian high courts, the study concludes that algorithmic subordination demands a regulatory that harmonizes algorithmic transparency, the presumption of an employment relationship and the broadening of social protection.

### **Key words**

Digital platform work, algorithmic subordination, Ley Rider, Law 2466 of 2025, ILO Recommendation 198, bundle of indicia of employment.

## 1. Introducción

El trabajo en plataformas digitales de reparto ha transformado de manera significativa las formas de organización productiva y los mecanismos de dirección empresarial, poniendo en tensión los criterios tradicionales que el derecho laboral utiliza para determinar la existencia de una relación laboral. La subordinación, elemento esencial del contrato de trabajo en los ordenamientos colombiano y español, ha adquirido nuevas manifestaciones a través de sistemas algorítmicos que dirigen y controlan la actividad del repartidor sin que medie un empleador físicamente visible, generando lo que la doctrina ha denominado subordinación algorítmica. Esta realidad ha dado lugar a respuestas normativas distintas en el derecho comparado: España introdujo mediante la Ley 12 de 2021 “*Ley Rider*”, una presunción legal de laboralidad para los repartidores que prestan servicios a través de plataformas digitales; Colombia, por su parte, adoptó la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), que regula el trabajo en plataformas sin establecer dicha presunción, manteniendo el principio de la primacía de la realidad como criterio central para la determinación del vínculo laboral.

El presente ensayo analiza comparativamente ambos modelos con el propósito de determinar en qué medida la presunción legal española redefine el haz de indicios de subordinación en el trabajo en plataformas digitales de trabajo, y cómo se compara dicha configuración con el modelo colombiano previsto en la Ley 2466 de 2025.

La investigación presenta un diseño cualitativo, analítico y comparado, de tipo documental, por medio del cual se registró y seleccionó la información relevante para el desarrollo de la investigación.

El cuerpo documental está integrado por doctrina especializada, jurisprudencia de Colombia y España, informes técnicos de la OIT realizados y publicados entre los años 2020 y 2025, así como trabajos de investigación de tesis de pregrado, especialización y maestría. Para esto, se utilizaron bases de datos de la Universidad del Rosario en Colombia y de la Universidad de Salamanca en España, como Scopus, Vlex y Digitalia. Como criterio para la selección de documentos se tuvo en cuenta el año de la publicación, la relevancia y pertinencia de los autores y sus aportes en el tema de estudio.

El procesamiento y análisis de la documentación descrita se ejecutó en cuatro etapas: i) caracterizar los elementos clásicos de la subordinación en la relación de trabajo tradicional y contrastarlo con las nuevas formas de control; ii) describir el haz de indicios de la recomendación 198 de la OIT frente a los nuevos criterios de subordinación algorítmica; iii) comparar el modelo normativo español (Ley Rider o Ley 12 de 2021) y colombiano (Ley 2466 de 2025) en la determinación de la laboralidad en las plataformas digitales de reparto; y iv) identificar las implicaciones jurídicas de las diferencias entre ambos modelos en la determinación de la laboralidad y en la protección de los derechos de los trabajadores de plataformas de reparto.

A partir de este diseño metodológico, la investigación se articula en torno a la siguiente pregunta central: ¿En qué medida la presunción legal de laboralidad introducida en España mediante la “*Ley Rider*” redefine el haz de indicios de subordinación en el trabajo en plataformas digitales de reparto, y cómo se compara dicha configuración con el modelo colombiano de formalización laboral previsto en la Ley 2466 de 2025?

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha advertido la necesidad de fortalecer los mecanismos para determinar la existencia de una relación de trabajo cuando la forma contractual no refleja la realidad de la prestación del servicio (OIT, 2006, recomendación

198). La creciente utilización de esquemas de trabajo formalmente autónomos en entornos digitales ha intensificado este debate, al evidenciar la insuficiencia de ciertos indicadores clásicos de subordinación frente a modalidades de control indirecto, automatizado o descentralizado.

En Europa, la respuesta normativa adoptada por España representa una intervención legislativa directa en la discusión sobre la calificación jurídica del vínculo y plantea la cuestión de si dicha presunción constituye una redefinición sustantiva del haz de indicios o, por el contrario, una modificación en la técnica probatoria.

En contraste, el modelo colombiano, si bien ha desarrollado políticas orientadas a la formalización laboral y ha incorporado reformas recientes mediante la Ley 2466 de 2025, no ha establecido una presunción específica para el trabajo en plataformas. La determinación de la laboralidad continúa dependiendo de la aplicación del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y del principio de primacía de la realidad, apoyándose en una valoración judicial casuística de los elementos de subordinación. Esta diferencia normativa plantea interrogantes relevantes sobre la coherencia del sistema, la distribución de la carga de la prueba y el alcance efectivo de la protección laboral y de seguridad social.

La pertinencia académica de esta investigación radica en la necesidad de analizar comparativamente estos dos modelos regulatorios para determinar si la presunción española implica una transformación estructural del haz de indicios o si, por el contrario, el debate permanece anclado en los criterios tradicionales bajo nuevas formas tecnológicas de control. Asimismo, el estudio permite comparar el alcance normativo de ambos modelos frente a los desafíos probatorios derivados del control algorítmico en el trabajo en plataformas digitales de reparto.

Desde una perspectiva teórica y comparada, esta investigación contribuye al desarrollo del derecho laboral contemporáneo al examinar la adecuación de los instrumentos jurídicos existentes frente a la digitalización del trabajo. Desde una perspectiva práctica, el análisis tiene implicaciones directas en la garantía de derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores de plataformas, así como en la seguridad jurídica de las empresas y del sistema en su conjunto.

En consecuencia, la presente investigación se justifica por su relevancia teórica, normativa y práctica, al abordar un problema actual del derecho del trabajo que exige una revisión crítica de los criterios clásicos de laboralidad y una evaluación comparada de las respuestas legislativas adoptadas en distintos ordenamientos.

## **2. El trabajo en plataformas digitales de reparto: contexto normativo y jurisprudencial**

El modelo de producción fordista dejó una estructura clásica del contrato de trabajo, donde se podían identificar fácilmente los elementos de la relación de trabajo (subordinación, prestación personal del servicio y remuneración). Como se analiza en el libro *Del derecho laboral al derecho del trabajo* (Jaramillo, 2011), estos contratos se denominan "contratos típicos", pues así lo ha establecido la doctrina laboralista. Esta clasificación fue propuesta originalmente por Efrén Córdova en el marco del Congreso Mundial de Derecho del Trabajo celebrado en Venezuela en 1985, donde planteó la distinción entre contratos típicos y contratos atípicos (p. 74).

Los contratos típicos tienen unas características en las que encontramos la prestación personal del servicio bajo la regla de; i) un solo empleador, ii) de duración indefinida, iii) en una jornada completa; iv) en el centro empresarial. Por su parte, el contrato atípico es aquel que no tiene algunas de las características de los contratos típicos.

No obstante, con los nuevos modelos de producción postfordistas, donde se evidencian grandes avances tecnológicos, los contratos atípicos se volvieron más comunes que los típicos. En palabras de Jaramillo Jassir (2011), lo típico se convirtió en lo atípico. Con las nuevas formas de producción, en muchas ocasiones no se exige el cumplimiento de una jornada laboral máxima legal, tampoco la prestación del servicio en el centro empresarial, muchos de ellos no son de duración indefinida, sino que se desarrollan por el cumplimiento de objetivos o micro tareas, y a su vez una misma persona puede estar vinculada ofreciendo su fuerza de trabajo a más de un empleador o contratante, lo que ha llevado a que cada vez sea más difuso encontrar los elementos de la relación de trabajo, como la subordinación o dependencia, teniendo presente que este último elemento es esencial en la identificación de una relación de trabajo.

En el marco de los modelos de producción postfordistas, gracias a los avances tecnológicos, emerge la economía de las plataformas digitales. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo – OIT en su informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El Papel de las Plataformas Digitales en la Transformación del Mundo del Trabajo*, señala que las plataformas de trabajo se pueden clasificar en dos grandes categorías; i) plataformas de trabajo en línea, en las cuales los trabajadores desarrollan tareas como traducciones en diferentes idiomas, conceptos jurídicos, financieros, de patentes, diseño y desarrollo de programas informáticos, entre otros; y ii) plataformas de trabajo de geolocalización, en las que el trabajo es presencial y se encuentran servicios como el transporte en vehículo con conductor, ejemplo de ello Uber y Cabify. Dentro de esta segunda categoría también se ubican las plataformas de reparto, las cuales serán el objeto del presente trabajo. Entre ellas se encuentran, por ejemplo, Glovo en España y Rappi en Colombia, siendo estas las más representativas en cada uno de sus países.

Asimismo, el informe indica que las plataformas ofrecen dos tipos de vinculación: por cuenta propia o por cuenta ajena, lo que en el marco local colombiano equivaldría a trabajador dependiente con contrato laboral y trabajador independiente bajo un vínculo civil o comercial. Los trabajadores con contrato laboral son los encargados del mantenimiento o funcionamiento de la plataforma, siendo estos una minoría frente a la fuerza de trabajo vinculada por cuenta propia o como contratistas autónomos. En este último caso, la plataforma se presenta como un mediador o intermediario digital entre el trabajador autónomo prestador del servicio y el cliente que requiere sus servicios.

En el año 2023, la OIT publicó un informe en el que se analiza las lagunas normativas frente al trabajo decente en la economía de plataformas, encontrando que una parte de los convenios fue creada bajo la lógica tradicional de las formas de trabajo, por lo que se evidencian aplicaciones insuficientes frente a estas nuevas realidades. Dentro de sus principales preocupaciones se encuentra la libertad sindical. Pese a existir algunos ejemplos de negociación colectiva entre los actores de las empresas de reparto en algunas partes del mundo, como por ejemplo en el caso de Colombia entre Rappi S.A.S. y el Sindicato de Unión de Plataformas Digitales (UNIDAPP), otra preocupación importante que no se encuentra plenamente regulada en las normas de la OIT es la gestión algorítmica y las relaciones de trabajo encubiertas. Por esta razón, el informe considera que la Recomendación 198 resulta pertinente en el contexto de las economías de plataforma.

Para el año 2020 en España, el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, bajo un recurso de casación para la unificación de doctrina, con ponencia del magistrado Juan Molins García Atance, profirió la sentencia STS 2924 de 2020, la cual a partir de un análisis riguroso de diversos pronunciamientos judiciales previos, estudió una serie de supuestos fácticos y jurídicos como: i) la normativa del estatuto del trabajador, ii) el concepto de trabajador por cuenta propia y por cuenta

ajena, iii) la dependencia y la ajenidad, iv) el principio de trabajo igual, salario igual, v) la negación de una actividad de intermediación de las plataformas, vi) la recepción y distribución del dinero por parte de la plataforma y no del trabajador por cuenta propia, vii) el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, viii) la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios, ix) la inversión del trabajador para desarrollar la actividad encomendada frente a la inversión que realiza el beneficiario principal de los servicios (plataforma digital), x) la integración del trabajador en la organización empresarial, xi) el vehículo y otros insumos del trabajador, xii) la existencia de libertad de horario no excluye la existencia de un contrato de trabajo, xiii) la falta de dependencia técnica y la realización de un trabajo por un tercero, para determinar el vínculo jurídico de un repartidor con la plataforma digital a la cual presta el servicio.

Con la sentencia de unificación en España, se expidió el Real Decreto-ley 9 de 2021 que posteriormente fue ratificado por el Congreso de los Diputados y en tal sentido se convirtió en la Ley 12 de 2021. Esta ley, conocida popularmente como la “*Ley Rider*”, recogió la doctrina jurisprudencial e introdujo la presunción legal de laboralidad y deberes de transparencia algorítmica, cuyos alcances se analizarán en detalle en el capítulo cuarto.

En el ámbito colombiano, a diferencia del desarrollo jurisprudencial consolidado por el Tribunal Supremo español, no se evidencia una línea unificada de la jurisdicción laboral que haya redefinido de manera estructural el vínculo entre repartidores y plataformas digitales. No obstante, la Corte Constitucional ha intervenido en la materia desde la perspectiva de los derechos fundamentales. En la Sentencia T-534 de 2023, la Corte precisó que el objeto del pronunciamiento no era la declaración de un vínculo laboral, sino la garantía del debido proceso frente a la cancelación unilateral de la cuenta de un repartidor por parte de la plataforma. La providencia

reconoció que la desactivación afectaba directamente la subsistencia del repartidor y de su núcleo familiar, pues los ingresos que garantizan la alimentación, el arriendo y el cumplimiento de sus obligaciones provenían de su actividad como repartidor para la plataforma RAPPI, situación que al impedirle continuar prestando el servicio por la sanción impuesta lo ubicaba en un estado de indefensión.

Posteriormente, en respuesta a las transformaciones sociales derivadas del auge de la economía digital, se expidió la Ley 2466 de 2025. De acuerdo con el artículo 1 de la mencionada ley, el objeto que tiene es de adoptar una reforma laboral orientada al trabajo digno y decente, garantizando el acceso a la seguridad social, la sostenibilidad del empleo y el respeto pleno a los derechos de los trabajadores, así como la promoción del empleo formal en Colombia. En este marco, el capítulo dedicado al trabajo en plataformas digitales de reparto (artículos 24-30) debe interpretarse como la materialización de ese objetivo general.

Como explica Ramírez Araque (2025), la Ley reconoce que los repartidores pueden ser trabajadores dependientes o independientes, según las condiciones reales de la prestación del servicio. A diferencia del modelo español, no introduce una presunción automática de laboralidad, sino que preserva el principio de primacía de la realidad como criterio central para determinar la existencia de una relación laboral.

Sin embargo, el esquema colombiano sí introduce modificaciones relevantes en el marco de la protección social mediante el artículo 27 de la Ley 2466 de 2025. Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. En relación con los trabajadores independientes y autónomos, se establece un modelo de cofinanciación de aportes a la seguridad social, en el cual la

plataforma asume un porcentaje mayoritario en salud y pensión, así como la totalidad de la cotización a riesgos laborales. Estas disposiciones se orientan directamente a cumplir el objetivo establecido en el artículo 1 de la reforma laboral, toda vez que buscan promover el trabajo digno y decente, garantizando el acceso a la seguridad social, la sostenibilidad del empleo y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, la ley impone deberes de información relacionados con la gestión algorítmica, exigiendo a las plataformas transparentar los parámetros que inciden en la asignación de pedidos y en las condiciones de trabajo. No obstante, estas obligaciones no operan como una presunción de subordinación, sino como elementos que pueden incidir en la valoración judicial de los indicios de dependencia.

En ese sentido, es claro que el modelo colombiano privilegia una estrategia orientada a la ampliación de la cobertura a la seguridad social sin alterar los criterios clásicos para la determinación de la existencia de un vínculo laboral, sujetando el estudio de estos criterios al análisis bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas. En contraste, el ordenamiento español optó por implementar una presunción legal que debe ser desvirtuada por las propias plataformas.

### **3. La subordinación en las relaciones laborales: De los contratos típicos a la dirección algorítmica.**

El derecho laboral tiene su origen en el derecho civil o común y procuro independizarse de este en la mayor medida posible; sin embargo, no logró desvincularse por completo del mismo. El derecho del trabajo debe mantener la institución más importante del derecho civil: el contrato. Al respecto, Jaramillo (2011) expone cómo Erich Molitor sugiere distinguir el contrato de la relación de trabajo, indicando que su primer elemento es “*el acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro*” y el segundo es “*la prestación efectiva del servicio*”. Como puede observarse, el derecho del trabajo nacido de los modelos de producción fordistas y del capitalismo industrial, si bien buscó alejarse del derecho común o civil, necesitó mantener en su estructura la institución más importante del derecho privado, el contrato.

Además, fue indispensable que el derecho del trabajo protegiera las relaciones entre trabajador y empleador, debido al desigual poder existente entre las partes. El derecho civil fue creado para relaciones entre iguales, mientras que en el derecho del trabajo encontramos generalmente una parte débil, que es el trabajador, quien tiene la necesidad de ofrecer su fuerza de trabajo a cambio de un salario que le permita sostenerse a sí mismo y a su familia, lo que indica una necesidad inmediata o urgente. Por el otro lado, tenemos la parte fuerte de la relación, que es el empleador, quien goza de los medios de producción y no tiene una necesidad inmediata de obtener recursos para su propio sustento y el de su familia, generando esta situación un poder de negociación más favorable al momento de requerir la fuerza de trabajo de otra persona.

Debido a esa relación desigual, el derecho del trabajo estableció garantías mínimas e irrenunciables frente a unos derechos ciertos e indiscutibles, protegidos por principios como la primacía de la realidad sobre las formas. Este principio, de acuerdo con la sentencia SL 825 de 2020, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, indica que, “*los jueces pueden dejar de lado las formas convenidas por las partes de una relación contractual para darle prevalencia a lo que en verdad acrediten las condiciones bajo las cuales se desarrolle el negocio jurídico pactado*”. En ese sentido, si un empleador, por su poder dominante al momento de ofrecer un vínculo jurídico lo disfraza con una naturaleza diferente a la laboral, y el trabajador logra probar bajo los supuestos reales y de hecho de la relación que, efectivamente se trata de un vínculo laboral, prevalecerá esta última distinción a pesar de la denominación que el empleador haya querido atribuir.

Por ello, la relación de trabajo tiene unos elementos que son esenciales para que esta pueda existir o constituirse. En la legislación colombiana son conocidos como elementos esenciales del contrato de trabajo. Estos elementos de la relación de trabajo o del contrato de trabajo son universales. Jaramillo Jassir (2010), en su libro *Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo*, citando a González Charry, indica que estos fueron tomados del ordenamiento jurídico mexicano, quienes, a su vez, por medio de Mario de la Cueva, académico y jurista mexicano, lo adoptaron del modelo alemán.

Pero con las nuevas formas de trabajo y el auge de la economía digital, los elementos de las relaciones de trabajo han adquirido matices que resultan confusos para los actores del derecho laboral, pues el elemento esencial que es la subordinación, se encuentra en una zona gris de difícil identificación y con interpretaciones que pueden servir tanto para distinguir una relación civil o comercial como para declarar la existencia de una relación laboral, por lo que el test de laboralidad

sería la herramienta fundamental para determinar la dependencia o no de un vínculo laboral Sanguineti Raymond (2022).

En ese sentido, bajo la estructura tradicional de las formas de trabajo, la subordinación no exigía un análisis profundo para su determinación, pero en los nuevos modelos de producción las formas de trabajo han trascendido los esquemas tradicionales que conocemos y que hemos descrito en líneas atrás. Es así el caso de las plataformas de reparto, las cuales se presentan como meros intermediarios entre el comercio que ofrece sus productos, el consumidor que los demanda y el repartidor que recoge y entrega lo que el consumidor solicita y el comercio ofrece.

El repartidor entra en esta relación mediante su registro en una plataforma digital de reparto. En este punto, el postulante debe leer los términos y condiciones de la plataforma, los cuales no son negociables, y también debe presentar y cargar la documentación que lo identifica, así como la certificación bancaria de una cuenta para el pago de sus “ganancias”. Una vez cargados los documentos necesarios y aceptados los términos y condiciones, la plataforma verifica la información y si se cumplen los requisitos, permitirá al repartidor conectarse en línea para ofrecer sus servicios y empezar a generar ingresos. En cambio, bajo los modelos tradicionales, la inclusión de personal se realizaba mediante un proceso de selección dirigido por una persona, quien era la encargada de clasificar, calificar y valorar las habilidades y aptitudes del futuro trabajador.

Además, bajo la economía digital quien se encarga de dirigir, monitorizar, organizar, vigilar e incluso hasta sancionar al trabajador es la plataforma, lo que se conoce como dirección algorítmica o subordinación algorítmica (Min Kyung, Lee y Kusvit, Daniel, como se citó en Lastra Lastra, 2025, p. 184). Por otro lado, dentro de los términos y condiciones de la plataforma se establece que el repartidor puede escoger la franja horaria en la cual prestará sus servicios. Sin embargo, existen particularidades en esa aparente libertad de horario, pues en muchos casos esta

es solo relativa. Cuando el algoritmo evidencia que el trabajador no presta su servicio en la franja escogida, puede suspender al repartidor e incluso cancelar su cuenta en la plataforma, lo cual se entiende como un control indirecto pero efectivo sobre la disponibilidad del trabajador, equivalente, en una relación laboral tradicional, al poder sancionatorio del empleador o de sus representantes.

Adicionalmente, al realizar un análisis sistemático de la Sentencia 2924/2020 del Tribunal Supremo de España, el algoritmo valora las calificaciones que recibe el trabajador por parte de los consumidores finales del servicio, las franjas horarias en las cuales se conecta y la aceptación, rechazo o cancelación de micro tareas. De acuerdo con estos factores, el algoritmo puede promocionar o sancionar al repartidor. Si lo promociona, esto se traduce en la asignación de pedidos que generan mayores ingresos, lo que implica mayores ganancias; situación que, en una relación de trabajo tradicional, podría equipararse a un ascenso o promoción laboral.

En conclusión, la conceptualización tradicional de la subordinación, caracterizada por la presencialidad en el lugar de trabajo y el control directo por parte del empleador, se está viendo desplazada por la subordinación algorítmica. Esto llama la atención, pues el derecho del trabajo no se está desarrollando a la misma velocidad que los modelos económicos de producción, especialmente cuando se compara con el crecimiento de las economías digitales, las cuales, a pesar de ser fuentes de ingresos y generadoras de empleo, tienen la responsabilidad social de garantizar la protección y la seguridad de quienes dentro de la organización empresarial cumplen la función de mantener el giro ordinario de sus negocios.

#### **4. La vigencia de los indicios de laboralidad de la Recomendación 198 de la OIT en contextos de subordinación algorítmica.**

Para el año 2023, el Consejo de Administración de la OIT informó que existen una serie de lagunas normativas para la reglamentación del trabajo decente en la economía de plataformas digitales. Entre las principales falencias se encontraron los sesgos discriminatorios por el uso de algoritmos, las relaciones de trabajo multipartitas, la inspección del trabajo, la terminación de la relación laboral, la falta de transparencia en la tasa de remuneración, la remuneración por los tiempos en que no se realizan pedidos y las horas extraordinarias, el trabajo seguro, la protección a la maternidad y la protección de los datos personales.

En ese mismo sentido, se reconoció que es necesario luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas y que la Recomendación 198 es totalmente pertinente para la economía de plataformas, pues en ella se *“insta a los Estados miembros a formular y aplicar una política nacional de protección de los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo”, con el fin de combatir las relaciones de trabajo “encubiertas” y garantizar a los trabajadores en esa situación la protección que se merecen.*”

Esta recomendación sobre la relación de trabajo se encuentra vigente desde el año 2006. En su preámbulo considera las dificultades que supone determinar la existencia de una relación laboral cuando esta se ha tratado de encubrir. Por su parte, la economía de plataformas fue impulsada por el auge de internet a finales del siglo XX y la proliferación de los teléfonos inteligentes a principios del siglo XXI. Curiosamente, tanto la Recomendación 198 como el nacimiento y desarrollo de la economía de plataformas comparten un intervalo de tiempo en su creación que, como se evidencia no es muy distante. Ello podría considerarse una coincidencia o incluso afirmar que los autores de

la recomendación vieron la problemática que se avecinaba y se anticiparon a ella. Independientemente de ello, procederemos al desglose de los indicadores de laboralidad propuestos por la recomendación, analizándolos a la luz de la gestión algorítmica. Esto permitirá identificar si los criterios clásicos de dependencia persisten bajo la arquitectura digital de las plataformas de reparto.

La Recomendación 198, en su artículo 13, propone a los Estados miembros una serie de indicios para determinar la existencia de una relación de trabajo. Dentro de estos, se destaca la ejecución de labores por cuenta ajena, la cual es fundamental tanto para la legislación española como para la colombiana; el carácter oneroso del vínculo como principal fuente de sustento del trabajador y su familia; y, finalmente, la dependencia técnica y jurídica, que se manifiesta cuando la actividad se realiza bajo las directrices y el poder de dirección de otra persona.

Adicional a los mencionados, también encontramos otros indicios que permiten identificar una relación laboral encubierta, como la integración del trabajador a la organización de la empresa, el hecho de que el trabajo es efectuado en beneficio única o principalmente de un tercero, la existencia de una jornada laboral determinada, la continuidad y duración del trabajo, la disponibilidad del trabajador, el suministro de herramientas por parte de la empresa, el reconocimiento de pagos para la realización de la labor y la ajenidad.

Este mismo instrumento 198 aporta más allá de los elementos clásicos de la relación de trabajo, indicios adicionales especialmente útiles para identificar relaciones laborales encubiertas: la integración del trabajador en la organización de la empresa, el hecho de que el trabajo es efectuado en beneficio única o principalmente de un tercero, la continuidad y duración del trabajo, la disponibilidad del trabajador, el suministro de herramientas por parte de la empresa y la ajenidad.

Es decir, la integración del trabajador en la organización de la empresa se establecería como un indicio central de laboralidad. ¿Qué sería de la plataforma de reparto si se excluye al repartidor de su ecuación? ¿Cómo podría cumplir su objeto o razón de ser? ¿Cómo llegaría el producto al consumidor final si la plataforma no cuenta con repartidores? En ese orden de ideas, es evidente que la plataforma necesita del repartidor para funcionar. De lo contrario, el consumidor no recibiría su producto, el comercio no podría comercializarlo por medio de la plataforma y esta última no obtendría una comisión por articular, dirigir y armonizar el trabajo del repartidor.

Continuando con lo expuesto, otro indicio de laboralidad es la ajenidad, entendida como la inexistencia de riesgos financieros para el trabajador. La plataforma digital de reparto no hace responsable al repartidor de las pérdidas causadas por el servicio prestado o por fallas en el funcionamiento de la plataforma. El artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, indica que “*el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas*”. Este indicio opera como una presunción de laboralidad a favor del repartidor, pues existe una inversión inicial importante por parte del empleador en la estructura y funcionamiento de la plataforma, de la cual el trabajador no forma parte. Además, en la articulación entre consumidor, comercio y repartidor, este último cumple con la entrega del producto y obtiene su ganancia, independientemente de la satisfacción del consumidor final.

Siguiendo con los indicios de laboralidad de la recomendación, se encuentra el cumplimiento de horarios. Para este punto nos remitimos a la sentencia de unificación STS 2924 de 2020 del Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social, sede Madrid. En ella se analiza el caso de un repartidor de la empresa Glovoapp23 S.L., al cual se le impidió el acceso a la plataforma por no cumplir con la franja horaria previamente seleccionada. El Tribunal reconoce que el vínculo

podría parecer no laboral, debido a elementos como la posibilidad de rechazar pedidos, elegir horarios y la no exclusividad, propios de una relación civil o comercial.

Sin embargo, aunque no exista una exigencia formal de cumplimiento de horario, el algoritmo restringe el acceso cuando el repartidor no se conecta en la franja seleccionada. Esto puede entenderse como una sanción derivada de no prestar el servicio dentro de un tiempo determinado, lo cual se aproxima al poder disciplinario del empleador en una relación laboral tradicional (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 2924/2020, 25 de septiembre).

Profundizando en los indicios de laboralidad, en relación con el suministro de herramientas por parte del empleador, se observa que el trabajador aporta el vehículo y el teléfono móvil. Si bien estos son elementos relevantes, la inversión del trabajador es mínima en comparación con el software desarrollado por la empresa para el funcionamiento de la plataforma, el cual es completamente ajeno a la labor del repartidor. Como sostiene Sanguinetti (2026), esto refuerza la ajenidad en el desarrollo económico de la empresa, pues el trabajador no realiza una contribución significativa a la estructura productiva de la plataforma.

Finalmente, frente a la dirección y control de otra persona que indica la recomendación, en ese sentido encontramos la subordinación algorítmica. Como se ha señalado, en los esquemas tradicionales el poder de dirección, control e imposición de órdenes era ejercido directamente por el empleador o su representante. En las economías digitales, este poder se encubre a través de un algoritmo, que puede indicar cómo realizar una entrega mediante sistemas como el GPS, valorar las calificaciones del consumidor y priorizar o restringir el acceso a pedidos según el comportamiento del repartidor. En términos prácticos, esto implica delegar el poder sancionatorio del empleador en un sistema algorítmico.

## **5. La presunción legal española y el modelo colombiano de formalización laboral: análisis comparado.**

La regulación del trabajo en plataformas digitales de reparto en el ordenamiento jurídico español ha sido el resultado de un proceso progresivo que inició en el ámbito jurisprudencial y posteriormente fue consolidado mediante intervención legislativa. En este contexto, la determinación de laboralidad de los repartidores vinculados a plataformas digitales se configuró inicialmente a partir del análisis judicial de los indicios de subordinación presentes en la prestación del servicio.

Un punto de inflexión en este proceso fue la Sentencia del Tribunal Supremo de España de 25 de septiembre de 2020 (STS 2924/2020), la cual unificó la doctrina judicial respecto a la naturaleza de la relación entre los repartidores y las plataformas digitales. Como señala Nieto Blanco (2021), esta decisión supuso un cambio significativo en el panorama jurídico que venía regulando a este colectivo, al establecer que la relación existente entre el repartidor y la plataforma reunía los elementos propios de una relación laboral. En dicha providencia, el Tribunal Supremo realizó un análisis integral de diversos indicios, entre los cuales se destacaba la integración del trabajador en la organización empresarial de la plataforma, el control ejercido a través de la aplicación digital, la fijación de las condiciones económicas del servicio y la intermediación exclusiva de la empresa en la relación con los clientes.

A partir de este pronunciamiento, la jurisprudencia española consolidó una interpretación según la cual las plataformas digitales no actúan como simples intermediarias tecnológicas, sino como verdaderas organizaciones empresariales que estructuran y dirigen la prestación del servicio.

Este desarrollo jurisprudencial generó las condiciones para la posterior intervención legislativa, la cual buscó dotar de mayor seguridad jurídica a la determinación de la laboralidad en este sector.

En ese contexto se expidió la “*Ley Rider*”, norma que introdujo una presunción legal de laboralidad para los trabajadores que prestan servicios de reparto a través de plataformas digitales. Como explica Moreno Gené (2022), la introducción de esta presunción representa una transición desde una solución basada exclusivamente en la jurisprudencia hacia un modelo normativo que reconoce expresamente la existencia de una relación laboral en este tipo de actividades, salvo que la empresa logre desvirtuar dicha presunción.

Esta técnica normativa constituye una herramienta jurídica orientada a facilitar la calificación del vínculo laboral en contextos donde la subordinación no se manifieste de forma tradicional. En términos procesales, la presunción altera la distribución de la carga de la prueba, trasladando a la empresa la obligación de demostrar que el trabajador actúa verdaderamente como autónomo. De esta manera, el legislador español buscó responder a las dificultades probatorias que enfrentaban los repartidores al intentar acreditar la existencia de subordinación en el marco de las relaciones mediadas por tecnologías digitales.

Adicionalmente, la Ley 12 de 2021 incorporó una disposición innovadora en materia de transparencia algorítmica. Como destaca Baylos Grau (2021), la norma reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que organizan el trabajo, asignan pedidos o evalúan el desempeño de los repartidores. Esta medida resulta particularmente relevante en el contexto de las plataformas digitales, donde el poder de dirección empresarial se ejerce a través de sistemas automatizados de gestión del trabajo.

En consecuencia, el modelo español de regulación del trabajo en plataformas digitales se caracteriza por la adopción de una técnica normativa basada en la presunción de laboralidad, reforzada por mecanismos de transparencia algorítmica y sustentada en una evolución jurisprudencial previa que reconoció la existencia de indicios suficientes de subordinación en la actividad de reparto. Este enfoque representa una transformación significativa en la forma en que el ordenamiento jurídico aborda la determinación de la laboralidad en los contextos de organización digital del trabajo.

A diferencia del proceso desarrollado en España, donde la regulación del trabajo en plataformas digitales surgió a partir de una evolución jurisprudencial consolidada que posteriormente fue recogida por el legislador, el ordenamiento jurídico colombiano ha abordado esta problemática a través de una intervención normativa directa en el marco de una reforma laboral, la Ley 2466 de 2025.

Bajo esta normativa, no se introduce una presunción de laboralidad. Por el contrario, su artículo 25 reconoce expresamente que las relaciones entre plataformas y trabajadores podrán ser de carácter dependiente o independiente, pero condiciona dicha distinción al respeto del principio de la primacía de la realidad sobre las formas. A partir de lo anterior, los autores del presente ensayo consideran que la calificación del vínculo continúa dependiendo de la verificación de los indicios de subordinación presentes en cada caso concreto, lo que implica que la determinación de la laboralidad debe realizarse mediante un análisis judicial individualizado.

No obstante, la Ley 2466 sí introduce modificaciones relevantes en materia de protección social para los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales. En particular, la norma establece un esquema de cofinanciación de los aportes al sistema de seguridad social para los trabajadores que operen bajo la modalidad de independencia. En este modelo, las plataformas

digitales asumen una participación significativa en la financiación de los aportes a salud y pensión, así como la totalidad de la cotización al sistema de riesgos laborales.

A diferencia del modelo español, donde las obligaciones de transparencia sobre la gestión algorítmica refuerzan la presunción de laboralidad, en el ordenamiento colombiano estas disposiciones no se traducen en una presunción de subordinación, sino que constituyen elementos de protección a los derechos laborales.

En consecuencia, el modelo colombiano se caracteriza por mantener la estructura clásica del derecho del trabajo en la determinación de la laboralidad, sustentada en el principio de primacía de la realidad y en la valoración de los indicios de subordinación presentes en cada caso. Al mismo tiempo, introduce mecanismos regulatorios orientados a ampliar la cobertura de protección social para los trabajadores de plataformas digitales, sin modificar de manera sustancial el sistema tradicional de calificación del vínculo laboral.

Estas diferencias regulatorias muestran que España y Colombia enfrentan el mismo fenómeno, la prestación de servicios de reparto mediante plataformas digitales, con técnicas normativas distintas para resolver un problema común: cómo determinar la laboralidad cuando el poder de dirección no se expresa bajo los elementos clásicos del contrato de trabajo. En el modelo español, se opta por resolver esta problemática a través de una presunción legal, con lo cual el debate jurídico se desplaza desde el establecimiento inicial de subordinación hacia la discusión sobre los hechos que permiten desvirtuar o confirmar la presunción en el caso concreto.

Por el contrario, aunque en Colombia se reconoce expresamente la existencia de relaciones laborales en plataformas digitales de reparto, no se adopta una presunción automática de laboralidad, sino que se conserva como regla para la determinación de la existencia de las mismas la aplicación del principio de la primacía de la realidad. Esto implica que, en Colombia, la

determinación de la naturaleza del vínculo continúa dependiendo en gran medida de la capacidad de identificar y demostrar, en cada caso concreto, los elementos que permitan afirmar la existencia de subordinación, especialmente cuando esta se ejerce de forma indirecta o mediada tecnológicamente.

Mientras el ordenamiento español tiende a reducir la incertidumbre mediante una presunción legal, el modelo colombiano mantiene abierta la discusión y remite su valoración al análisis de la realidad de los hechos.

## **6. Implicaciones jurídicas de los modelos regulatorios en el derecho laboral en plataformas digitales de reparto.**

Las diferencias entre el modelo español y el colombiano en la regulación del trabajo en plataformas digitales de reparto no se agotan en la técnica normativa empleada para determinar la laboralidad, sino que producen consecuencias jurídicas relevantes tanto en el plano de la calificación del vínculo como en el alcance de la protección laboral y de seguridad social de los trabajadores. En efecto, mientras el ordenamiento español opta por una presunción legal de laboralidad, el colombiano conserva el concepto clásico de determinación sustentada en el principio de la primacía de la realidad, lo que genera efectos distintos sobre la carga de la prueba, el acceso a derechos y el nivel de certeza jurídica para las partes involucradas.

Una primera implicación jurídica se relaciona con la facilidad o dificultad para obtener el reconocimiento del vínculo laboral. En el modelo español, la presunción legal altera el punto de partida del análisis jurídico. El repartidor no debe demostrar la existencia de los elementos del contrato de trabajo para ser considerado como trabajador dependiente, pues la norma presume dicha

condición en atención a la forma en que se organiza el trabajo en las plataformas de reparto. Esto significa que la discusión judicial ya no gira, en un primer momento, alrededor de si existe o no un vínculo laboral, sino en torno a la posibilidad de desvirtuar la presunción mediante la demostración de una autonomía real. La consecuencia jurídica de este diseño es una reducción de la incertidumbre en la calificación del vínculo y una mayor protección inicial para el trabajador.

Por el contrario, en el modelo colombiano, aun cuando la Ley 2466 de 2025 reconoce expresamente el trabajo en plataformas digitales de reparto y establece reglas específicas para este sector, la determinación de vínculo laboral sigue dependiendo de un análisis judicial individualizado. Esto implica que el trabajador debe seguir buscando demostrar la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, específicamente la prestación personal del servicio. Lo anterior supone que el reconocimiento de la relación laboral no opera de forma automática ni presuntiva, sino que permanece sujeto al examen de primacía de la realidad en cada caso concreto. La consecuencia inmediata es que el trabajador se enfrenta a mayores cargas probatorias y a un escenario de incertidumbre más amplio que el existente en el modelo español.

Una segunda implicación se proyecta sobre la carga de la prueba. La diferencia entre ambos sistemas no es menor, pues en ella se evidencia gran parte de la efectividad y garantías del derecho laboral frente a las nuevas formas de organización productiva. En España, la presunción de laboralidad desplaza hacia la empresa la carga de demostrar que el repartidor es autónomo e independiente. Este cambio tiene un impacto jurídico importante porque reconoce que en las relaciones mediadas por plataformas digitales, el empleador dispone de una posición privilegiada respecto del acceso a la información, el control del algoritmo y la organización del servicio. De esta manera, la ley española internaliza la asimetría probatoria propia de la economía de plataformas y corrige de cierta forma el desequilibrio estructural entre repartidor y plataforma.

En cambio, en Colombia, si bien se introdujeron obligaciones de transparencia algorítmica y disposiciones tendientes a ampliar la cobertura al sistema de seguridad social, no se modifica de manera sustancial la lógica probatoria tradicional. El trabajador continúa con la carga de acreditar la existencia de los elementos del contrato de trabajo, específicamente la prestación personal del servicio. Desde un punto de vista jurídico, esto significa que la efectividad del principio de la primacía de la realidad depende no solo de la existencia de indicios suficientes, sino también de la posibilidad real de obtener y probar información sobre el funcionamiento de la plataforma, sus mecanismos de control y las condiciones concretas de la prestación del servicio. Así, la ausencia de una presunción legal mantiene un escenario donde la protección del trabajador sigue estrechamente vinculada a su capacidad de vencer barreras probatorias impuestas por la propia estructura tecnológica del servicio.

Una tercera implicación jurídica se relaciona con el alcance material de la protección laboral. En el modelo español, la presunción de laboralidad permite proyectar a los repartidores hacia el régimen del Estatuto de los Trabajadores, con las garantías y protecciones propias de su calificación como trabajadores.

En el caso de Colombia, aunque se mantiene la posibilidad de reconocer la existencia de una relación laboral cuando la realidad lo demuestre, también establece un esquema de protección social para los trabajadores independientes de plataformas, particularmente en materia de seguridad social. De esta manera, el modelo colombiano amplía la cobertura prestacional sin que sea necesaria una reclasificación automática del vínculo como laboral.

Esta diferencia revela enfoques regulatorios distintos. Mientras el modelo español tiende a incorporar el trabajo en plataformas dentro de las categorías tradicionales del trabajo subordinado, el modelo colombiano admite la coexistencia de formas de trabajo independientes que, aun sin ser

calificadas como relaciones laborales, pueden acceder a ciertos niveles de protección. En ese sentido, la Ley 2466 de 2025 privilegia una estrategia de formalización prestacional y ampliación de la seguridad social, sin modificar sustancialmente los criterios tradicionales de determinación del vínculo laboral.

Ahora bien, se presenta otra implicación jurídica respecto al tratamiento del control algorítmico en la organización del trabajo en plataformas digitales. En ambos modelos se reconoce que las plataformas ejercen funciones de organización y control mediante sistemas digitales que asignan pedidos, registran el desempeño de los repartidores y pueden afectar su permanencia en la plataforma. Sin embargo, el alcance jurídico de este reconocimiento es distinto en cada ordenamiento.

En el caso español, se introducen obligaciones de transparencia respecto de los algoritmos utilizados por las plataformas digitales, al modificar el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores e introducir el derecho a ser informados sobre los parámetros, reglas e instrucciones que inciden en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo. De esta manera, el funcionamiento de los sistemas algorítmicos pasa a formar parte de la información relevante sobre la organización del trabajo en la empresa.

En Colombia, la Ley 2466 de 2025 también introduce deberes de información sobre los sistemas utilizados por las plataformas para gestionar la prestación del servicio. No obstante, estas disposiciones no influyen directamente en los criterios jurídicos tradicionales para determinar la existencia de una relación laboral ni alteran la regla de calificación basada en el principio de la primacía de la realidad. En consecuencia, el funcionamiento del algoritmo puede ser considerado dentro del análisis fáctico de la relación, pero no produce por sí mismo efectos directos sobre la determinación de la laboralidad.

En conclusión, las diferencias entre ambos modelos reflejan dos formas distintas de abordar jurídicamente el trabajo en plataformas digitales. Mientras el ordenamiento español opta por una presunción legal que facilita el establecimiento del vínculo y fortalece la protección laboral, el modelo colombiano privilegia una estrategia de formalización progresiva y ampliación en la cobertura de seguridad social, manteniendo la determinación de la laboralidad sujeta al análisis de los hechos de cada caso en concreto.

## 7. Conclusiones

La economía de plataformas digitales ha transformado la subordinación clásica en una forma de control algorítmico que asigna pedidos, valora el desempeño, gestiona las franjas horarias de conexión y puede suspender o cancelar cuentas, ejerciendo facultades materialmente equivalentes a las del empleador tradicional. Esta mutación, reconocida expresamente por el Tribunal Supremo español, obliga a actualizar la lectura de los elementos del contrato de trabajo sin abandonar su núcleo conceptual.

Por otro lado, los indicios de laboralidad de la Recomendación 198 de la OIT conservan plena vigencia y resultan suficientes para identificar la existencia de una relación de trabajo en plataformas digitales de reparto. La integración del trabajador en la organización de la empresa, la ajenidad frente al riesgo económico y frente a la inversión tecnológica, y el cumplimiento encubierto de horario mediante restricciones algorítmicas operan con la misma fuerza identificadora que en la relación laboral tradicional, siempre que sean interpretados con el rigor que exige la subordinación algorítmica.

Conforme a lo anterior, España y Colombia respondieron al mismo fenómeno con filosofías normativas distintas. La Ley 12/2021 introdujo una presunción legal que invierte la carga probatoria y corrige la asimetría informativa inherente al control algorítmico, complementada con deberes de transparencia algorítmica a través de la modificación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. La Ley 2466 de 2025, en contraste, optó por una estrategia de formalización prestacional que amplía la cobertura de seguridad social (con una participación mayoritaria de la plataforma en los aportes de salud y pensión y la totalidad de los riesgos laborales) sin modificar

la técnica tradicional de calificación del vínculo, manteniendo sobre el trabajador la carga de demostrar la existencia de un contrato realidad bajo el principio de la primacía de la realidad.

De esta manera, ambos enfoques ofrecen respuestas parciales a las lagunas normativas identificadas por la OIT en materia de gestión algorítmica, relaciones de trabajo encubiertas y protección de derechos fundamentales. El ordenamiento español avanza en la calificación del vínculo y en la transparencia algorítmica; el colombiano lo hace en la ampliación de la protección social, pero deja subsistente la asimetría probatoria. La investigación demuestra que los indicios clásicos de laboralidad, en particular los consagrados en la Recomendación 198 de la OIT, son suficientes para identificar vínculos laborales en la economía digital cuando se aplican con la actualización interpretativa que exige el fenómeno de la subordinación algorítmica.

## 8. Referencias bibliográficas

- Alemán Madrigal, L. E. (2022). La aplicación del test de laboralidad en la prestación de servicios de reparto a demanda [Tesis doctoral, Universidad Americana, Nicaragua].
- Baylos Grau, A. (2021). Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders. *Labour & Law Issues*, 7(1), 1–13. España. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13116>
- Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 27.407, 9 de septiembre de 1950. Colombia.
- 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 No. 52.800. Colombia.
- Corte Constitucional, Colombia. (2023, diciembre 5). Sentencia T-534 de 2023. Magistrado ponente: Jorge Enrique Ibáñez Najar. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-534-23.htm>
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Colombia. (2020, marzo 4). Sentencia SL825-2020 (Radicación n.º 72479). Magistrado ponente: Gerardo Botero Zuluaga.
- EBSCO Information Services. (s. f.). Platform economy. EBSCO Research Starters, Estados Unidos. <https://www.ebsco.com/research-starters/technology/platform-economy>
- España. (2015). Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Boletín Oficial del Estado, núm. 255. España.
- 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, núm. 233. España.

España. (2021). Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el 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, núm. 113. España.

González Charry, G. (1998). Derecho laboral colombiano: Relaciones individuales. Ediciones Doctrina y Ley Ltda. Colombia.

Jaramillo Jassir, I. D. (2010). Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano. Editorial Universidad del Rosario. Colombia.  
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/7c363a76-0260-4e87-bef4-2fee9b28a1f9/content>

Jaramillo Jassir, I. D. (2011). Del derecho laboral al derecho del trabajo. Editorial Universidad del Rosario. Colombia. <https://repository.urosario.edu.co/items/878854d9-a96f-4539-ad92-ab6403e50435>

Lastra Lastra, J. M. (2025). Subordinación por algoritmos: ¿Deberíamos resucitar a Ned Ludd? Revista Latinoamericana de Derecho Social, (41), 171–197. México.  
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/19707>

Meléndez Morillo-Velarde, L. (s. f.). Persona trabajadora. vLex. España.  
<https://vlex.es/vid/497613954>

Moreno Gené, J. (2022). Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué? Revista de Derecho Social, (96), 159–207. España.

- Nieto Blanco, M. (2021). La laboralidad de los riders, doctrina finalmente unificada [Trabajo de fin de grado, Universidad Pontificia Comillas, España]. Repositorio Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/49460/TFG-NIETO%20BLANCO%2c%20MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Suiza. <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetrabajonum198.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas. Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Suiza. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_823119.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_823119.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Trabajo decente en la economía de plataformas: Análisis de las lagunas normativas (GB.347/POL/1). Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). Trabajo decente en la economía de plataformas: Actualización de la legislación y la práctica. Suiza. [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/Spanish\\_ILO%20FACTSHEET%20FINAL%20150724%20es%20clean%20version.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/Spanish_ILO%20FACTSHEET%20FINAL%20150724%20es%20clean%20version.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). Propuesta de convenio: Trabajo decente en la economía de plataformas. Suiza. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/ILC114-V%283%29-%5BWORKQ-250714-001%5D-Web-SP.pdf>

Ramírez Araque, F. E. (2025). El trabajo de reparto en la economía de las plataformas y el derecho laboral colombiano en transformación. *Laborem*, 25(32), 387–409. Colombia. <https://doi.org/10.56932/laborem.25.32.13>

Sanguineti Raymond, W. (2022, mayo 14). El retorno triunfal del test de laboralidad en dos estudios recientes. WordPress. España. <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2022/05/14/el-retorno-triunfal-del-test-de-laboralidad-en-dos-estudios-recientes/>

Sanguineti Raymond, W. (2026, marzo 22). El trabajo a través de las plataformas digitales [Conferencia de curso]. Curso de Especialización en Derecho Problemas Actuales del Derecho del Trabajo y Economía Digital, Universidad de Salamanca. España.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, España. (2020, septiembre 25). Sentencia 805/2020 (STS 2924/2020). Magistrado ponente: Juan Molins García-Atance.