

**Relaciones Laborales en La Intermediación Electrónica de las Plataformas Colaborativas
que operan en Colombia**

Juan Daniel José Peña Rivera

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Ciencias Jurídicas

Cali

2020

**Relaciones Laborales en La Intermediación Electrónica de las Plataformas Colaborativas
que operan en Colombia**

Trabajo de grado presentado para optar por el título de magister en Derecho Empresarial

Juan Daniel José Peña Rivera

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Ciencias Jurídicas

Directora: Andrea Sánchez Quijano

Cali

2020

Introducción

Los retos que plantea la expansión de la tecnología en todos los ámbitos, ha sido señal de alerta para los distintos ordenamientos jurídicos, y más específicamente en lo concerniente a las transacciones que tienen lugar en la economía colaborativa, comprendida en el presente trabajo como: “aquellos modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares” (Comisión Europea, 2016, p.3).

Colombia por su parte, se caracteriza por tener grandes deficiencias regulatorias de cara a estos nuevos desafíos, situación que demanda especial atención a raíz de las cada vez más expansivas zonas grises que se han ido concibiendo con la llegada de estos nuevos modelos económicos promovidos por las plataformas colaborativas¹, que si bien han generado grandes beneficios para sus intervinientes como la generación de empleo y el dinamismo económico a nivel nacional, de la misma forma, han creado problemáticas de toda índole y más específicamente en la esfera del derecho laboral.

Pues bien, resulta una premisa de arranque indicar que las plataformas electrónicas son esenciales para la existencia de los mercados de la economía colaborativa consistiendo su sustancial negocial principal que, los dueños de las plataformas fungen como intermediarios digitales al poner en contacto a un sujeto que presta un servicio particular con otro que así lo requiere denominado usuario o consumidor (Alfonso, 2016). Ahora a pesar de que, esta figura de la intermediación electrónica es permitida dentro del ordenamiento jurídico y se conoce

¹ Véase el artículo 2, letra a), de la Directiva sobre el comercio electrónico y el artículo 1, apartado 1, letra b), de la Directiva 2015/1535. Véase también el anexo I de esta última Directiva para una lista indicativa de los servicios no cubiertos por esa definición.

tradicionalmente en el plano comercial como contrato de corretaje, consagrado en el artículo 1340 del Código Sustantivo de Trabajo, comprendido como aquel que permite a un corredor poner en contacto a dos partes para que realicen un negocio, sin la intervención del corredor, pues su papel fundamental es ser un simple intermediario para facilitar el acercamiento de las partes. Este razonamiento no implica que el dueño de la plataforma pueda pasar por alto los lineamientos legales que la caracterizan, pues de hacerlo podría dar lugar a que se generen vínculos de dependencia con las partes, generando como consecuencia el surgimiento de derechos laborales.

Dicho en otras palabras, es importante precisar que en Sentencia T-392 de 2017 la Corte Constitucional, manifiesta que, esa relación vertical manejada por el intermediario con los contratistas prestadores de un servicio, no podrá dar lugar a ninguna clase de subordinación, pues al alterar la naturaleza jurídica – comercial, el resultado podría arrojar la materialización de una relación laboral, en donde no solo se verían afectados los intereses económicos del dueño de la plataforma al erigirse en la realidad como empleador, sino que se podrían ver vulnerados los derechos laborales del contratista, quien presta un servicio de manera independiente, materializando así, la clara figura del contrato realidad.²

Ahora bien, si por el contrario la relación jurídica llegase a permanecer en el plano comercial y por ende no surgieran derechos propios de las normas laborales, habría que analizar cómo dentro de esta nueva modalidad de trabajo se podría incorporar un sistema de protección social, comprendido como:

² Véase la Sentencia C-665/98 para información sobre el Principio de Primacía de Realidad, Derecho a la Igualdad y Presunción de Relación Laboral.

El conjunto de políticas públicas destinadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos, para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y la protección en el trabajo. (Ley 782, 2002. Art. 1)

En este contexto, conviene preguntarse, a la luz del ordenamiento jurídico colombiano: ¿Cuáles serían los efectos jurídicos de la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad sobre las relaciones que nacen de las plataformas colaborativas y la necesidad de un sistema de protección social?

En este orden, la investigación tendrá como objeto analizar si las normas propias del contrato de trabajo y del principio de la primacía de la realidad podrían dar lugar a establecer una relación laboral dentro de las relaciones jurídicas de naturaleza mercantil que imperan en los nuevos modelos de negocio, y en efecto, examinar qué tan conveniente podría ser para los prestatarios del servicio dependiendo del resultado, la necesidad de que se implemente un sistema de protección social.

Para responder estos interrogantes, la presente investigación atenderá el siguiente orden. En primer lugar, se analizará la estructura actual de las plataformas colaborativas que operan en Colombia, en lo que concierne a los modelos de negocio que estas emplean para el desarrollo de su actividad económica, como la normatividad o regulación laboral colombiana existente aplicable a estas nuevas tecnologías con desarrollo a sus operaciones, en un segundo momento, se estudiará a la luz del contrato de trabajo y del principio de la primacía de la realidad, cómo esa relación jurídica que nace entre el prestador del servicio y la plataforma, podría configurar o no una relación laboral; como tercer punto, se propenderá por examinar cuáles podrían ser los efectos jurídicos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre los modelos

negociales de las plataformas colaborativas, y dependiendo del resultado, se estudiará entonces la posibilidad de un sistema de protección social que permita atender con mayor precisión este tipo de necesidades; para finalmente, lograr algunas conclusiones orientadas a dar respuesta a la pregunta de investigación.

Acápito I

Operación de las plataformas colaborativas en el marco de la economía colaborativa – habilitaciones y límites en el desarrollo operacional colombiano

Ideas precedentes al acápite

Con el propósito de cumplir el objetivo explicado en la introducción, se presentarán, inicialmente, nociones que permitirán dar una mejor comprensión del fenómeno de la economía colaborativa, abordando primordialmente su conceptualización, tipos de economía colaborativa, y su relación intrínseca con las plataformas colaborativas como instrumentos principales hacia el desarrollo de los nuevos modelos de negocio que asientan su estructura en el principio de la autonomía de la voluntad. Finalmente, se emprenderá un análisis exhaustivo del desarrollo normativo que se ha implementado a nivel nacional de cara a remediar las nuevas problemáticas de índole laboral propiciadas por estas nuevas formas de empleo, y en efecto examinar si las mismas resultan suficientes para una adecuada protección.

I. *La economía colaborativa como fuente conceptual*

Con la expresión “economía colaborativa” se hace referencia, por regla general, a los nuevos sistemas de producción y consumo de bienes y servicios surgidos a principios de este siglo gracias a las posibilidades ofrecidas por los avances de la tecnología de la información para intercambiar y compartir dichos bienes y/o servicios, que permiten

reducir las asimetrías informativas y los costes de transacción que afectan a dichas actividades, a la vez que permiten incrementar la escala en que se llevan a cabo y realizarlas de forma diferente a la tradicional. (Alfonso, 2016, p.235).

Ahora bien, las realidades que enmarca este fenómeno han llevado a que a lo largo del tiempo se desprendan ciertos apelativos a nivel global y que los mismos tiendan a coexistir; sin embargo, antes de abordar estas denominaciones, se hace necesario afrontar con grado de precisión los distintivos más preponderantes que darán lugar a una mejor comprensión del modelo y al campo de acción en el que inicialmente se concibió.

La primera de ellas, es que, si bien el “consumo colaborativo se remonta a la antigüedad a antes de la aparición del dinero donde las personas, para cubrir aquellas necesidades que no podían satisfacer por ellas mismas, negociaban dentro de su entorno más cercano algún tipo de intercambio” (Belk, 2014, citado en Álvarez *et al.*, 2016, p.6); en la actualidad, las nuevas formas de economía colaborativa, no solo nacen como consecuencia de las recesiones económicas que se han visto infundadas en el mundo moderno, sino también por la misión de preservar el medio ambiente, aunado a un desarrollo sin precedentes de las tecnologías de la información.

De esta característica inicial, es de donde se desprende el término “consumo colaborativo” o “economía entre pares” que Hamari, Sjöklint & Ukkonen, 2015, citados en Álvarez *et al.*, 2016, p.7 definen como “una actividad de igual a igual (peer-to-peer) basada en obtener, dar o compartir el acceso a los bienes y servicios, coordinados a través de servicios online comunitarios”. Asimismo, y Botsman y Rogers, 2010, citados en Álvarez *et al.*, 2016, p.7 se refieren a tal concepto como “un modelo económico fundamentado en compartir, intercambiar, comercializar o alquilar productos y servicios, permitiendo el acceso a la propiedad

a parte de la población que de otra forma le estaría vetado”. Sin embargo, esta denominación, a pesar de ser la esencia principal del modelo; resultó ineficiente toda vez que la economía colaborativa trasciende a la definición primaria que arroja el concepto de consumo.

Como segundo punto, tras el resultado de los avances tecnológicos para intercambiar bienes y servicios, aunado al auge de las nuevas economías colaborativas, los diferentes intervinientes encontraron en este modelo la manera más eficiente hacia la disminución de sus costos de transacción, como también una oportunidad de auge en un menor tiempo. Al respecto establece Todolí (2017), que:

las nuevas tecnologías están permitiendo que los costos de transacción sean tan bajos que las empresas no tendrán ningún interés por tener una estructura organizativa establecida y, por el contrario, optarán por descentralizar sus servicios y uno de los medios más idóneos para ello es a través de las aplicaciones digitales. (p. 18)

Como también decanta Coase (Citado en Todolí, 2017) que, “los costes de transacción son la principal razón por la que las empresas prefieren realizar el trabajo por sí mismas, dentro de una organización preparada para prestar servicios al mercado” (p. 18).

Esta situación, en particular, ha sido el epicentro de grandes discusiones a nivel mundial, de manera que se está utilizando el vocablo colaborativo como la estrategia de mercado por los dueños de las plataformas electrónicas hacia la obtención de mejores beneficios económicos. Lo anterior, evadiendo toda clase de barreras de entrada legales y convencionales que caracterizan cada sector de la economía en particular, propiciando así una clara transgresión a la libre competencia con los demás competidores que participan en los mercados tradicionales; Sin

embargo, la crítica central a este concepto de economía es que se crean formas de trabajo sin derechos, una nueva forma de explotación laboral y de concentración de riqueza.

Aunado a lo anterior, Harris S. y Krueger A (Citado en Todolí, 2017) afirman que “una empresa tradicional no va a poder competir con una empresa que provee todos sus servicios mediante autónomos, dado que la legislación impone un salario mínimo para los primeros, pero no existe retribución mínima alguna para los autónomos” (p.20).

Por último, tenemos que la economía colaborativa difiere del comercio electrónico en dos aspectos fundamentales: el primero de ellos, radica en que el prestador del servicio u oferente del producto, de ninguna manera, puede perseguir un fin exclusivamente lucrativo, esto a raíz de que la figura fue inicialmente concebida para compartir bienes y servicios entre los particulares y no como un mecanismo propio para facilitar las prácticas comerciales desleales, ni para los abusos con destino al consumidor; como segundo factor, implica que el proveedor o prestador del servicio, deberá ejercer su actividad de forma ocasional, es decir, de carácter marginal y accesorio, y no regularmente, pues de lo contrario, estaríamos frente a un profesional del servicio, que conoce a cabalidad el negocio y por tanto, reúne las condiciones primordiales para ser considerado un comerciante, que igualmente demarca el código de comercio del ordenamiento jurídico colombiano en sus artículos 11, 20 y 23.

Al respecto la Comisión Europea (2016) señala, que:

Una persona que ofrece regularmente servicios de jardinería facilitados por plataformas colaborativas y que intenta obtener una remuneración sustancial podría estar incluida en la definición de comerciante. Sin embargo, un canguro que presta servicios de jardinería de manera ocasional facilitados por plataformas colaborativas no reuniría en principio las

condiciones para ser considerado un comerciante con respecto a los servicios de jardinería ocasionales. (p. 11)

II. **Tipos de economía colaborativa bajo demanda**

Es preciso advertir que la expresión “economía colaborativa” que se ha desarrollado a lo largo del texto, obedece en realidad a la llamada “economía bajo demanda”, pues tal y como lo afirma Todolí (2017) “este nuevo modelo de negocio de intermediación en el mercado, aunque se ha intentado simplificar por la doctrina económica en un solo concepto – economía colaborativa – la verdad es que este término esconde una gran diversidad de realidades” (p. 79)

No obstante, en aras de guardar uniformidad y la familiaridad conceptual con la noción que ya se venía intimando, esta se seguirá abordando bajo la modalidad genérica de “economía colaborativa” y no de forma específica como notoriamente la ha tratado la doctrina.

En ese sentido, los tipos de modelo que se desarrollan en el marco de la economía colaborativa bajo demanda, según Todolí (2017) son tres: “a) *Marketplace*; b) *Economía Colaborativa*; y c) *Crowdsourcing*.” (p. 79)

El primero de ellos, conocido como *MarketPlace*, que se caracteriza por ser “un modelo que permite la venta de productos a través de internet, puede ser por medio de una web propia o a través de una web de un tercero” (Todolí, 2017, p 79-80). Este modelo de negocio en particular, es el usualmente empleado por empresas como: *Mercado Libre*, *Amazon*, *OLX* e *Ebay*, en donde su campo de acción se limita exclusivamente a la puesta en oferta de sus productos a través de su página web para posteriormente celebrar de manera directa, una transacción comercial con un posible cliente o **consumidor**.

Como segundo tipo, tenemos la Economía Colaborativa o “*Sharing Economy*” consistente en compartir u ofrecer bienes personales inutilizados al consumidor a través de una plataforma virtual. Sus principales plataformas son *Airbnb*, ofreciendo servicios de alojamiento en viviendas y *Blablacar*, brindando servicios para compartir automóviles; sin embargo, su principal característica según lo expone Todolí (2017) es que, “la prestación del servicio resulta una cuestión accesoria y no principal” (p. 80-81). Dicho en otras palabras, lo que primordialmente busca el modelo negocial es centrarse en explotar económicamente un bien en particular como sucede en los contratos de arrendamiento, y no en prestar un servicio con la utilización de la cosa.

En último lugar, se encuentra el *Crowdwork o Crowdsourcing* que Howe, J la define como “tomar una prestación de servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o de convocatoria”. (Citado en Todolí, 2017, p.81). Dentro de la misma se identifican tres sujetos “el solicitante o el usuario, el trabajador que presta el servicio y la plataforma digital. Se puede usar para cualquier tipo de servicio ” (Todolí, 2017, p. 81-82).

Es importante precisar, que, bajo este último tipo, se desprende la gran problemática planteada, pues posteriormente cuando se haga alusión a la intermediación electrónica como modelo contractual principal de las plataformas colaborativas, se comprenderá, cómo frente a situaciones de dependencia, se podrían materializar relaciones laborales entre los dueños de las plataformas y los trabajadores que realizan o prestan sus servicios de manera independiente.

III. Desarrollo normativo de la economía colaborativa en Colombia – Regulación de la operación digital a través de plataformas electrónicas.

En una clara vinculación con las ideas precedentes, resulta pertinente recordar que los gigantados progresos de los modelos de información han facilitado el fortalecimiento de oportunidades que en principio han detentado una modulación centrada en las relaciones ausentes de los fenómenos de conectividad contemporánea. Así, a la hora de posicionar ideas negociales, cualquier persona hoy cuenta con una bondadosa tribuna caracterizada por un acceso universal, permitiendo un posicionamiento más rápido y eficaz de sus iniciativas mercantiles, circunstancia que claramente detenta implicaciones de rango normativo. La doctrina colombiana ha caracterizado tal realidad en los siguientes términos:

Esta situación lleva a señalar que es una realidad **ineludible** que la mayoría de las operaciones de negocios se canalizan hoy a través del comercio electrónico, donde las últimas décadas atestiguan el auge y revolución de todas las formas de las plataformas digitales. (Cabrera, 2017, p.85)

Así, en criterio del citado autor quien acude para el efecto a Sanín (2015), subsisten dos modalidades transaccionales que implican el uso de escenarios electrónicos y que claramente detentan implicaciones en sus modos de operación, así:

“las transacciones que toman lugar en el comercio electrónico pueden clasificarse en dos grandes grupos: 1) operaciones de compra o venta de activos tangibles y 2) operaciones de compra y venta de activos intangibles. En el primer caso, se trata del aprovechamiento de las plataformas digitales como vehículos de intermediación para concertar las ventas de mercancías. Mientras que, en el segundo caso, es un uso de un medio electrónico para ofrecer un sinnúmero de servicios y bienes intangibles.” (p.88)

Ahora, resulta claro que en ambas modalidades subsiste un factor descriptivo común: la aminoración de costos de transacción.

Al respecto, se tiene que la disminución de los costos de transacción en las empresas a través de las nuevas tecnologías, ha sido la razón principal para que las mismas hayan optado por desligarse de las prácticas tradicionales que tiempo atrás estaban relacionadas con ese imaginario de necesidad exclusiva del trabajo por medio de la utilización de locales comerciales, enormes fábricas con obreros, o incluso hasta los usuales puestos de trabajo prestados desde una oficina siguiendo estrictamente unas directrices , vestimenta y horarios previamente establecidos, que al día de hoy tan solo opacan la expectativa de las personas que buscan una oportunidad en el mercado laboral , y por otro lado, contraviene la intención primordial de las empresas en evitar el aumento de sus costos fijos y variables.

Con base en lo anterior se identifican entonces dos vertientes, la primera consistente en los nuevos modelos de negocio empleados por las empresas través de las plataformas colaborativas y la segunda al tenor de las nuevas formas de empleo que nacen como consecuencia de estas. Al respecto afirma Carnoy (2001) que:

El trabajo ha pasado de la producción de bienes agrícolas o industriales a la producción de servicios cada vez más sofisticados. El principal componente de estos nuevos servicios es el conocimiento que aumenta la productividad, ajusta las necesidades específicas del cliente, y desarrolla nuevos productos. (p. 172).

En igual sentido, Todolí (2017) considera que:

Las empresas están dando paso a una balcanización del mercado, donde las empresas no contratan trabajadores -excepto los más imprescindibles-, sino que su modelo de negocio

consiste en poner en contacto el demandante del servicio con el proveedor de este. La novedad proviene en que el proveedor del servicio no será una empresa, como lo hubiera sido hasta ahora, sino que directamente será la persona individual que prestará el servicio. (p.19)

Ahora bien, ciertamente lo que compete o la gran problemática a puntualizar, no es precisamente la oportunidad de éxito por parte de las empresas en su rentabilidad y productividad con ocasión a la transición de sus operaciones económicas a las practicas modernas o de aplicaciones digitales, sino la desprotección laboral que la misma puede ocasionar en los trabajadores ligados a estas nuevas formas de empleo, pues según Todolí (2017):

El éxito de tales aplicaciones no sólo radica en lo productivo que resulta para la empresa, sino que también su triunfo pasa por aprovechar una legislación menos protectora de los autónomos y una libertad de fijación de precios -subasta a la baja- que no existe cuando se está en el campo de protección laboral. (p. 20).

Es por esto, que no resulta prudente desconocer ni pasar por alto la nueva realidad que enfrentamos integrada con nuevas formas de empleo que cada vez será más tendiente a su aumento. Por ello, se hace indispensable entrar oportunamente a regular el campo de acción de estas plataformas, limitando el poder empresarial que ostentan los propietarios de estas empresas, a través de una adecuada organización que permita una mejor oferta de valor hacia todos sus participantes y partes interesadas, sin que medie desequilibrio alguno con ocasión de la explotación de grupos determinados. Para crear las condiciones de una economía de intercambio

más justa, se necesita un proceso de regulación claro, transparente, que promueva la participación de diferentes actores interesados.³

Actualmente en Colombia, se han radicado dos proyectos de ley encaminados a la creación de bases legales que sirvan para el tratamiento de la economía colaborativa.

El primero de ellos es el proyecto de Ley 22 de 2016 “*Por medio de la cual se incluye la Economía del Océano Azul en Colombia*”, cuyo objetivo principal reside en incluir dentro del ordenamiento jurídico la economía colaborativa digital que sea efectuada a través de las nuevas tecnologías y plataformas colaborativas, es decir, haciendo alusión a toda clase de actividad económica donde se genere un intercambio de bienes y servicios para la puesta en contacto de prestador del servicio y cliente por intermedio de una plataforma electrónica o aplicación digital; sin embargo, es importante precisar que la misma no responde con exactitud las problemáticas laborales ya planteadas, pues se insiste en conservar la línea de que las relaciones laborales que se puedan producir en virtud de esa economía colaborativa, seguirán reguladas por las normas y legislación en materia laboral vigente.

Por otra parte, se encuentra el Proyecto de Ley 110 de 2016 “*Por medio de la cual se regula el Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en Colombia y se dictan otras disposiciones*”, donde se propone la regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente, estableciendo en su artículo 3 que:

Serán trabajadores autónomos económicamente dependientes (TAED) las personas naturales que presten servicios de forma habitual, personal, directa y **sin subordinación**,

³ Balaram, B. (2016). Report: Fair Share. Reclaiming power in the sharing economy. RSA Action and Research Center.

en el ámbito de dirección y organización de **una plataforma de economía colaborativa**, una actividad económica o profesional a título lucrativo y que represente para el trabajador por lo menos 1 ingreso mensual de un (1) salario mínimo mensual vigente. (subrayado y negrillas fuera del texto)

Además, indica que se prestará de forma independiente y sin que exista subordinación, y puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, exceptuando las profesiones liberales. También que los trabajadores autónomos económicamente dependientes son una parte integral del modelo económico de las plataformas móviles de economía colaborativa.

Así mismo, los senadores Rodrigo Lara (Cambio Radical) y Álvaro Uribe (Centro Democrático) llevaron al Senado de la República un proyecto de ley en donde se plantea que la base de cotización para los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral sea del 40% del total de los ingresos pagados por la plataforma a su colaborador. La mitad de aporte a la salud y la mitad del aporte a pensiones las deberá pagar la plataforma y será el trabajador el que contribuya con la otra mitad.

Igualmente, en el país se cuenta con la Ley TIC (Ley 1341 de 2009) que permite el acceso de las plataformas colaborativas en el territorio colombiano, en esta instituye como función del Ministerio de Comunicaciones en el Artículo 18 numeral 15 “Promover, en coordinación con las autoridades competentes, **la regulación del trabajo virtual remunerado**, como alternativa de empleo para las empresas y oportunidad de generación de ingresos de los ciudadanos de todos los estratos sociales.” (Negrilla fuera del texto). Sin embargo, la misma, no da solución a las necesidades laborales, ni garantiza la protección de los trabajadores que prestan sus servicios a través de estos mecanismos.

Por otro lado, el artículo 205 del Plan Nacional de Desarrollo “*Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*”, señala que el Gobierno nacional a través del Ministerio del Trabajo, en coordinación con los Ministerios de Salud y Protección Social, Hacienda y Crédito Público y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, diseñarán y formularán una política pública que permita, entre otros, caracterizar las condiciones de prestación de servicio y las modalidades de protección y seguridad social que se puedan generar del uso de estas aplicaciones y plataformas.

En el caso de la regulación del transporte público, la Ley 1753 de 2015 en su artículo 32 parágrafo 6, establece que:

El Gobierno nacional tiene la función de promover modelos para mejorar la movilidad en las ciudades, para contemplar alternativas que mejoren la calidad de vida de la población. Para esto es necesario utilizar recursos que sean eficientes y reduzcan los tiempos de desplazamiento, promoviendo transportes limpios y la utilización de tecnologías que mejoren la gestión del tráfico; regulando un servicio de lujo en la prestación del servicio público.

En esta misma línea, el Decreto 1079 de 2015, en su artículo 2.2.1.3.2.1. parágrafo 4, hace mención a que:

“las plataformas tecnológicas que empleen las empresas de transporte debidamente habilitadas, que gestionen la prestación del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros; estos tienen la obligación de obtener la habilitación del Ministerio de Transporte. Para ello, demostrarán el cumplimiento de las condiciones de servicio que establezca el Ministerio de Transporte”.

Lo anterior, incluye la calificación del conductor y el usuario, la identificación del vehículo que prestará el servicio e identificación del conductor.

El Decreto 2297 de 2015, establece que las empresas, personas naturales o jurídicas, que quieran hacer cambios en la habilitación del permiso expedido por la autoridad de transporte competente, para prestar un servicio de lujo deben cumplir con los siguientes requisitos: un capital pagado o patrimonio líquido, acreditar que cuentan ya sea de forma directa, o por medio de la celebración de contratos con terceros, con *plataformas tecnológicas* habilitadas por el Ministerio de Transporte. Esas plataformas deben garantizar el monitoreo, control de la tarifa, así como la disponibilidad y el cumplimiento de los servicios requeridos por los usuarios.

Como se ha podido observar, el estado Colombiano, se ha tomado la tarea de expedir decretos en materia de transporte, demarcando exclusivamente requerimientos o requisitos exigibles a las plataformas colaborativas que prestan servicios de transporte, como Uber, con la finalidad de abordar o atender otra problemática que se ha caracterizado por opacar la libre competencia de ese sector económico en particular; sin embargo, en ningún apartado de toda la regulación exhibida, se contemplan presupuestos que vayan encaminados hacia la protección de quienes prestan el servicio como conductores. Por otro lado, la ausencia regulatoria en estos aspectos, auspicia el continuo aprovechamiento de las plataformas digitales hacia el desenfreno de posibles abusos en contra de los intervinientes. En igual sentido, Giraldo, Y (2019) sostiene que:

Estas normas buscan regular la actividad de Uber y las diferentes plataformas digitales prestadoras de servicios de transporte público, pero no se ha tenido en cuenta los servicios prestados por vehículos particulares que también trabajan por medio de estas plataformas digitales.

Y a renglón seguido expone la Procuraduría General de la Nación, que:

En la actualidad no hay mecanismos que tengan en cuenta las necesidades del mercado de trabajo, y las formas de crear empleo, así como una legislación de protección a los trabajadores que prestan sus servicios a través de las plataformas digitales; desconociendo todos sus derechos.

Por lo tanto, tenemos que las diferentes formas de negocio promovidas por las plataformas tecnológicas no tienen un marco legal vigente que permita subsanar el vacío jurídico, pues las leyes colombianas están dirigidas a las formas tradicionales de negocio, que no dan respuesta a los avances tecnológicos necesarios para promover el empleo, pero a la vez, proteger los derechos de quienes prestan los servicios.

Acápito II

Aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en el modelo de negocio de la intermediación electrónica que opera en las plataformas colaborativas

I. Ideas preliminares al texto

El presente capítulo pretende ilustrar sobre cuál ha sido el origen, la conceptualización y el tratamiento que, a la luz del ordenamiento jurídico colombiano, alberga el principio de la primacía de la realidad sobre las formas o contrato realidad, esto con la finalidad de exponer cuál ha sido la relación intrínseca que guarda con el derecho laboral, así como su importancia a través del estudio de modelos contractuales tradicionales, que fácticamente suelen transgredir su naturaleza jurídica inicial al exteriorizar suficientes aspectos que pueden dar lugar al surgimiento de relaciones laborales; finalmente, se propenderá por darle aplicación al mismo dentro del modelo de negocio que primordialmente emplean las plataformas colaborativas, conocido como

la intermediación electrónica, analizando cada uno de los elementos y las normas propias del contrato de trabajo.

I. Origen del Principio de la Primacía de la Realidad

Es menester resaltar que la expedición de la Carta Política 1991 se le dio un alcance más que formal a los derechos tradicionales que previamente enmarcaba la Constitución Política de 1886 , pero también la incorporación de un nuevo plano de derechos, caracterizados por reflejar una óptica más de índole social, donde coetáneamente trae como resultado la aparición de nuevos principios con carácter de esenciales enmarcados con mayor predominio en el plano del derecho laboral, entre los que se destacan: el derecho al trabajo, la estabilidad laboral, la protección del trabajo y de los trabajadores, la obligatoriedad del trabajo, la designación de orden público de la normatividad laboral, la igualdad de los trabajadores y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

Es así como la Constitución Política de Colombia (1991) en su artículo 53, establece que:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales...

Sin embargo, a pesar de que el postulado constitucional, infunde la necesidad de crear un estatuto del trabajo que sirva como garantía primordial hacía el amparo de estos principios mínimos fundamentales de índole laboral, actualmente el ordenamiento jurídico Colombiano carece de tal regulación, y por ende, ha generado como consecuencia que un instrumento tan valioso como el principio de primacía de la realidad sobre las formas tenga que ser “aplicado vía garantías secundarias por parte de los órganos judiciales del estado colombiano, generando un espacio de vulneración de derechos de los trabajadores colombianos que deben esperar el fallo judicial que reivindique su situación jurídica.” (Rivera, 2015, p. 87-88). En ese sentido, se advierte que la aplicación del principio de la primacía de la realidad, si bien es un medio de protección que por mandato constitucional le pertenece al trabajador, es importante precisar, que el mismo no resulta ser garantista en su totalidad, pues corresponde al mismo empleado accionar el aparato jurisdiccional por su cuenta, viéndose inmerso a un amplio debate probatorio a la hora de lograr el reconocimiento o la existencia de los derechos que así reclama.

Desde el punto de vista legal, el Código Sustantivo del Trabajo, pese a que no consagra una denominación expresa del principio, en la parte final del artículo 13 preceptúa que “...no producen efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo” y en la parte final del artículo 14 que “...los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables.”. En otras palabras, se traza un marco de acción desde el punto de vista contractual, en donde no tiene relevancia lo que realmente se pacte ni la renuncia hecha por parte del trabajador de los derechos mínimos que le pertenecen, siendo entonces prevalente el carácter fáctico de cada caso en particular para efectos de manifestar el verdadero tipo contractual que se está ejecutando.

Del mismo modo, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, define el contrato de trabajo como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”, es decir, la norma no precisa el principio como tal, pero enmarca los tres elementos esenciales o derroteros principales que servirán como insumos a la hora de identificar si un contrato civil o comercial pueda tener en su defecto una naturaleza jurídica más de índole laboral.

Por su parte, el artículo 23 de la misma normatividad, indica que:

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. (Inc. 2)

De esta manera, innatamente instituye que la apariencia o denominación que reciba el acuerdo objeto de discusión no tendrá trascendencia alguna siempre y cuando se presente la prestación personal del servicio y la subordinación impuesta por un patrono.

Por último, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”. Esta presunción de hecho establece que por el solo hecho de darse uno de los elementos del contrato laboral, esto es, la prestación personal del servicio será más que suficiente para que surjan todas las obligaciones derivadas del mismo contrato. Por otro lado, es importante precisar, que, al ser esta presunción de índole legal, da la posibilidad de admitir prueba en contrario. Dicho en otras palabras, el empleador podría desvirtuar el elemento en cuestión argumentando que el mismo no fue efectuado dentro del marco de un contrato reglado por el derecho laboral.

Así pues, Orellana (2016) concreta el principio de la primacía de la realidad bajo dos funciones: en primer lugar, permite que el juez omita la denominación que las partes han otorgado a la relación contractual; en segundo lugar, exhorta al juez a inquirir sobre la realidad, de suerte que pueda aplicar la normativa laboral en determinada relación. (p. 167).

II. Conceptualización del Principio de la Primacía de la Realidad

Se concibe entonces, que, a raíz del principio de índole constitucional, una relación laboral podría constituirse, siempre y cuando logren coincidir los elementos propios del contrato de trabajo, independientemente de que las partes hayan pactado un modelo contractual de diferente naturaleza jurídica, y es ahí donde el carácter fáctico o la ejecución de la relación jurídica será el derrotero más indispensable a la hora de determinar o no la existencia del contrato real. Teniendo en cuenta lo anterior, Vanegas (2011) afirma que:

El contrato realidad, literalmente, es el contrato real, el que efectivamente se ejecuta, independientemente de lo que hayan estipulado las partes. La trascendencia de esta figura es tal que, de llegarse a presentar contradicción entre lo acordado formalmente y lo ocurrido en la realidad material, necesariamente deberá prevalecer lo segundo.” (p. 143).

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-665/98, ha establecido que el principio de primacía de la realidad sobre las formas implica “un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades”. Y a renglón seguido, la misma colegiatura hace precisión en que:

si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o

dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral. (Corte Constitucional, Sentencia C-665/98, 1998)

Ahora bien, a pesar de que el Código Sustantivo del Trabajo es claro en su artículo 23 al concebir los tres elementos propios que establecen cuándo se está o no en presencia de un contrato laboral, y que son los mismos los que trazan el derrotero desde el punto de vista probatorio para que el trabajador pueda hacer uso del principio y lograr el reconocimiento del contrato real a través de un juez, “actualmente se ha estimado que el elemento primordial de cara al esclarecimiento es la subordinación, toda vez que es el único pilar sobre el que se basan las relaciones laborales dentro del ordenamiento jurídico colombiano” (Rivera, 2015, p. 51), con base a lo anterior, tanto la doctrina como la jurisprudencia se han tomado la tarea de abordar más a fondo el concepto de la subordinación con el objeto de fijar unos parámetros genéricos y no exclusivos que faciliten y permitan identificar con mayor claridad cuándo y bajo qué prerrogativas se podría estar ante una relación laboral subordinada, ya que “si es trabajo subordinado se aplican de manera plena todas las garantías del derecho laboral; contrario sensu, si el trabajo no es subordinado se excluye la aplicación del tradicional derecho laboral” (Manrique, 2013, p.69).

Así mismo, mediante Sentencia C-154 de 1997 (Corte Constitucional, 1997), se indicó que:

El elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, (...), en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a

la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo.

En resumen, es importante advertir que dentro del ordenamiento jurídico colombiano y así como lo afirma el autor Rivera Galvis (2015):

No existe una serie de supuestos de hecho establecidos en las disposiciones normativas que regulan esta materia que deban ser seguidos estrictamente para la prueba de la presencia de la subordinación jurídica en una relación de trabajo; sino que, por el contrario, es en el debate probatorio donde a través de los diferentes hechos puestos en consideración del juez, se analiza y resuelve si con las pruebas allegadas existe o no una relación laboral en el caso sometido a consideración. (p. 48).

Dicho en otras palabras, no hay una regla general a la hora de decretar la subordinación, pues la misma obedece y depende de las situaciones fácticas que en cada caso se puedan presentar.

III. *Concepción de subordinación desde el punto de vista doctrinal*

Para López (2014), la noción de subordinación radica en “la facultad que tiene el patrono o empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo; e imponerle reglamentos; y al trabajador de respetarlas y cumplirlas” (p. 141).

Por otro lado, para Ermida y Hernández (2016), la subordinación, no significa solamente que el trabajador está obligado a prestar el servicio al cual se comprometió, sino que debe prestarlo con sujeción personal al poder directivo del

empleador, lo cual crea, en la relación de trabajo, un sometimiento jerárquico de la persona del trabajador a la persona del empleador que no se produce en los contratos civiles y mercantiles. (p. 275).

Mientras que, para Sánchez Castañeda (2016) la subordinación es:

El elemento característico del contrato de trabajo o de la relación laboral y trae consigo la aplicación del derecho laboral. El empleador, durante la duración de la relación laboral, cuenta con un poder de autoridad sobre el empleado y es quien, al mismo tiempo, recibe los beneficios y corre los riesgos económicos de su empresa. (p. 770).

De los anteriores conceptos, resulta importante destacar la uniformidad que existe por parte de la doctrina al hacer especial énfasis en el poder de dirección que ostenta el empleador de cara a una apropiada subordinación, en otras palabras, esa potestad de impartir órdenes y que las mismas se cumplan a la luz de un contrato de trabajo, así como el poder disciplinario que se materializa a través de las sanciones impuestas al trabajador con ocasión a los incumplimientos o faltas que se pudiesen generar.

Por otro lado, y no menos importante, para que exista subordinación no es necesario que la misma sea ejercida de manera permanente, “es suficiente si el empleador pueda hacer uso de ella en cualquier momento. Lo anterior, debido a que según la naturaleza de la labor que se esté desempeñando, esta subordinación puede hacerse evidente en mayor o menor grado” (Plazas & Plazas, 2017, p. 41).

IV. Posición actual de las altas cortes en materia de subordinación

En la Sentencia C-934/04, la Corte Constitucional Colombiana (2004), ha entendido el concepto como:

la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado.

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia Colombiana, abordó la noción como “la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente” (Sentencia rad. 6258, 1994)

Finalmente, mediante sentencia C-614/09 se ha establecido algunos criterios que definen el concepto de función permanente, como “elemento, que, sumado a la prestación de servicios personales, subordinación y salario, resulta determinante para delimitar el campo de la relación laboral y el de la prestación de servicios.” (Corte Constitucional, 2009) Y al tenor señala que:

La prohibición a la administración pública de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente se ajusta a la Constitución, porque constituye una medida de protección a la relación laboral, ya que no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación estatal, pues el contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional.” (Corte Constitucional, Sentencia C-614/09, 2009)

Se observa entonces que al igual y como lo decanta la doctrina, el elemento de la subordinación no puede medirse a través de criterios típicos o genéricos, toda vez que como se

expuso anteriormente, siempre dependerá de cada caso en concreto, sin embargo, no hay que desconocer que son los mismos aspectos, los que han proporcionado el principal derrotero en aras de dilucidar la existencia o no de la noción. Y en ese orden de ideas, se podría ultimar que las expresiones más preponderantes que actualmente identifica tanto la doctrina como la jurisprudencia son: el poder de dirección (facultad de dar órdenes e instrucciones); el poder reglamentario; el poder disciplinario del empleador (imposición de sanciones), y el cumplimiento de un horario preestablecido.

V. Modelo de negocio de las plataformas colaborativas que operan bajo la modalidad crowdsourcing o crowdwork.

Ante el expuesto crecimiento del crowdsourcing específico, dentro del modelo de economía colaborativa, plataformas digitales como Uber y Rappi han optado por desarrollar su objeto social a través de un modelo contractual conocido como intermediación electrónica, en el cual los dueños de estas grandes marcas, ofrecen su plataforma electrónica a consumidores y prestadores de servicios o proveedores de un producto para que a través de la misma estos logren un posible acercamiento y que posteriormente puedan celebrar la transacción comercial que desean, es importante recalcar que como contraprestación al servicio, las plataformas suelen cobrar una comisión o un canon a sus usuarios.

Ahora bien, al analizar detenidamente la operación económica que envuelve la figura de la intermediación electrónica, se identifica que, dentro del ordenamiento jurídico colombiano, la transacción que exhibe con mayor precisión todas las características del modelo comercial en cuestión se conoce como contrato de corretaje, que al tenor del Decreto 410 de 1971:

Se llama corredor a la persona que, por su especial conocimiento de los mercados, se ocupa como agente intermediario en la tarea de poner en relación a dos o más personas, con el fin de que celebren un negocio comercial, sin estar vinculado a las partes por relaciones de colaboración, dependencia, mandato o representación. (Código de Comercio, 1971, Art. 1340)

Sin embargo, a pesar de que la actividad económica se encuentra regulada (nominada) y por su parte aceptada (típica), es la misma norma la que prevé que el corredor o agente intermediario, no podrá pasar por alto los lineamientos legales que la caracterizan, es decir, no tener ninguna clase de vínculo con las partes o intervinientes por relaciones de dependencia, pues en ese caso claramente la naturaleza jurídica de la convención se desplazaría del plano comercial hacia el plano meramente laboral.

Es así, como se pretende examinar la compatibilidad del principio de la primacía de la realidad con este modelo contractual que se desarrolla en el marco de la economía colaborativa *crowdwork*, al albergar sujetos que bien podrían estar prestando el servicio de manera autónoma o independiente con la plataforma o quizás como posibles trabajadores dependientes al tenor de los elementos propios del contrato laboral.

VI. Aplicación del principio de la primacía de la realidad dentro del modelo contractual de la intermediación electrónica

Para efectos de la presente aplicación, se tomará como referencia la plataforma Uber, en razón a que la misma no solo se desenvuelve dentro del marco de la economía colaborativa *crowdwork*, sino porque emplea como principal exponente, el modelo de negocio de la intermediación electrónica donde los que ofrecen el servicio de transporte, lo hacen de manera

directa, permitiendo así, la compatibilidad del análisis con los elementos esenciales que circunscriben las normas propias del contrato de trabajo.

En consonancia con lo expuesto, y a raíz de que el análisis se hará a partir de supuestos genéricos, entendiendo que tanto la aplicación del principio como su contundencia dependerá de cada caso en particular, por ende, se consultó la página web de UBER (2020), específicamente la sección “para socios”, encontrando frente a cada uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, el siguiente resultado:

Prestación personal del servicio. Orellana (2016) considera que la “prestación exclusiva o preferente a favor de una empresa constituye manifestación de la subordinación hacia un empleador. (...) Sin perjuicio de lo anterior, la exclusividad no es un factor preponderante dentro de la determinación de la naturaleza laboral de una vinculación contractual” (p. 152). Sin embargo, en lo que concierne a la prestación personal del servicio, se observa ciertamente que es el dueño del vehículo automotor quien deberá registrarse como socio y de igual forma quien tendrá que ejercer directamente la labor , “el sitio mismo de UBER informa que no se le permite al conductor ceder su cuenta de la aplicación para que otra persona pueda prestar los servicios” (Todolí Signes, 2017b), dicho en otras palabras, la prestación personal del servicio se enmarca a cabalidad con los presupuestos que claramente instituye el Código Sustantivo del Trabajo colombiano en su artículo 23, como también a raíz de los términos de imposibilidad de ceder, suceder y delegar.

Remuneración. En este aspecto, se tiene que la plataforma en primer lugar, es quien establece las tarifas, los medios y las formas de pago, que enmarca toda la política de remuneración, igualmente, es la misma la encargada de atender las quejas y reclamos que surjan en atención a la remuneración; finalmente, se observa que en Colombia, las formas de pago

permitidas son mediante transacción electrónica o pago en efectivo, siendo relevante el primer caso, pues será la plataforma quien retenga la retribución proveniente del servicio para posteriormente efectuar de manera quincenal la consignación que le correspondiere al conductor; al respecto Orellana afirma que la característica primordial que identifica la remuneración constituye en su periodicidad, lo que instituye “un subindicio importante que, aun cuando no excluye convenciones de naturaleza civil o mercantil, inclina la balanza hacia la laboralidad” (Orellana, 2016, p. 143)

Igualmente, este elemento podría analizarse bajo la figura de la Retributividad, en el entendido de que al conductor le pagan de manera específica por el servicio prestado, circunstancia que permitiría intuir que se trata de un pago retributivo.

Subordinación. Como señala Todolí (S.F) “las plataformas que tienen una actividad concreta ejercen un control mucho mayor sobre sus trabajadores, como lo haría una empresa tradicional. Estos quieren mantener su marca en un buen nivel y para ello deben asegurarse que sus colaboradores cumplan con ello”.

El control por medio de la calificación del servicio, lo hacen las empresas que utilizan plataformas digitales, aunque se siguen calificando como independientes a este nuevo tipo de trabajadores. El problema radica en que no está claro cuándo se dictan instrucciones para controlar el servicio y cuándo no; aunque sigue habiendo una relación desigual porque la empresa digital es la que determina qué instrucciones dar.

En este sentido, la plataforma maneja un sistema de medición de calidad en el servicio en donde indirectamente el conductor o prestador del servicio se verá obligado a manejar ciertos estándares con la finalidad de obtener una calificación satisfactoria por parte del consumidor so

pena de ser expulsado de la plataforma, en ese orden de ideas, esos esquemas se traducen en buen mantenimiento del vehículo, ausencia de malos olores, reglas de cortesía, formas de expresión verbal, consultar al pasajero su ruta de preferencia para llegar al destino, limpieza del vehículo, alimentación ocasional, ayuda con el equipaje, la música de preferencia del consumidor, la forma como este debe conducir, entre otros.

Por otro lado, si bien es cierto el conductor o prestador del servicio, puede manejar la disponibilidad a su arbitrio para conectarse o no a la plataforma, es decir, el no tener que cumplir con un horario de trabajo, también lo es que, a través de la aplicación, se le imparten indicaciones para llegar al punto de partida y de llegada del servicio.

Acápito III

Propuesta de un sistema de protección social o de seguridad social para los trabajadores autónomos que prestan servicios personales a través de las plataformas colaborativas

Apertura al epígrafe

En el presente capítulo, se propenderá por analizar exhaustivamente los efectos jurídicos que podría desplegar una posible relación laboral hacia los principales intervinientes del modelo negocial de la intermediación electrónica como consecuencia de la aplicación efectuada del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, con la finalidad de examinar qué tan viable podría ser la implementación de esta figura como mecanismo apto e integral para la consecución y protección de los derechos del trabajador autónomo, sin que se vean afectados en gran medida los intereses propios del empresario o dueño de la plataforma en la ejecución de su objeto social; ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior y dependiendo del resultado, se estudiará entonces, si la solución a la problemática planteada, estaría más ligada a la posibilidad

o propuesta de un sistema de protección social o de seguridad social que permita atender con mayor extensión este tipo de necesidades.

I. Efectos jurídicos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre los modelos de negociales de las plataformas colaborativas

Si bien la aplicación al principio de la primacía de la realidad como previamente se expuso, obedece naturalmente a los supuestos fácticos de cada caso en concreto, y a pesar de que la doctrina y la jurisprudencia han logrado a través de los años demarcar con gran nivel de detalle los principales insumos y nociones que por su gran utilidad han servido como derrotero al momento de determinar la existencia o no del elemento esencial de la subordinación, comprendido como aspecto fundamental para la materialización de una relación laboral, es claro que tratar de equiparar estos patrones hacia nuevos escenarios que difieren de lo tradicional, donde los modelos negociales se desarrollan a través de nuevas tecnologías y convergen nuevas formas de empleo, no es del todo factible, pues actualmente dentro del Estado Colombiano se conoce únicamente un caso en donde a través del principio de la primacía de la realidad se logró configurar una relación laboral entre el dueño de una plataforma y un trabajador autónomo, sin que esto signifique que pueda ser considerado como precedente o en su defecto como antecedente judicial.

Es así, como en la Sentencia del 18 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Sexto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia, promovido por Carlos Andrés Pérez Ruiz contra Internet Services Latam S.A.S, se resuelve:

“**DECLARAR** que entre **CARLOS ANDRÉS PÉREZ RUIZ** e **INTERNET SERVICES LATAM S.A.S (Mercadoni)** , existió un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 18 de marzo terminó el 18 de septiembre de 2018, en el que el demandante se desempeñó como **PICKER**, con un salario promedio de novecientos un mil ochocientos pesos (\$ 901.800).”

Al respecto, el Diario Portafolio (2020), informó que, según lo dicho por Javier Almanza, coordinador del Área Laboral del Consultorio Jurídico de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario, quien elaboró y acompañó la demanda:

Esta sentencia resulta determinante en el uso de las plataformas digitales, ya que con esta decisión el juzgado afirma y determina que existe una verdadera relación laboral bajo el principio de la primacía de la realidad, por probarse la prestación personal del servicio y subordinación con la empresa prestadora.

Ahora bien, pese a que la configuración de este principio dentro del escenario en particular, podría significar a simple vista la respuesta hacia la culminación de la nebulosa al garantizar en primer lugar que los trabajadores autónomos pudieran alcanzar los derechos laborales que devienen como consecuencia del contrato laboral, y que, por otro lado, los dueños de las plataformas digitales tuvieran los insumos necesarios para estar bajo alerta frente a los supuestos fácticos que podrían dictaminarlos como empleadores, esto no significa que a raíz del surgimiento de la relación , ambas partes puedan por consiguiente hacer uso exclusivo de los derechos y desconocer el componente obligacional que ahora los reviste, por ende, se hace sumamente necesario, en primer lugar señalar cuáles podrían ser los efectos jurídicos que en virtud a la aplicación del principio de la primacía de la realidad podrían repercutir en sus sujetos

contractuales desde el punto de vista empresarial, teniendo en cuenta lo que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral denota al respecto.

Como primera medida, se tiene que el Código Sustantivo del Trabajo, consagra las obligaciones de las partes, al establecer que, “de modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.” (Art. 56). En este aspecto, igualmente es importante precisar que las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo siempre reemplazarán la voluntad de las partes que dentro del contrato no se ajusten a derecho.

Por otro lado, desde el punto de vista del empresario o dueño de la plataforma, en el evento de ser dictaminado como empleador, además del cumplimiento de las obligaciones generales, indistintamente estaría sujeto a las especiales comprendidas en esta misma norma, donde principalmente para efectos de la presente investigación se destacan las de:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores;
 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud;
 3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad;
 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos;
- (...)

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia;

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes...

(Art. 57)

Asimismo, en materia de salud, la ley 100 de 1993, establece que “la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud es obligatoria para todos los habitantes en Colombia; en consecuencia, corresponde a todo empleador la afiliación de sus trabajadores a este sistema.”

(Numeral 2, Art. 153)

Igualmente, en asuntos pensionales, la misma ley en su artículo 22, instituye que “el empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de sus trabajadores a su servicio.”

También, a renglón seguido el artículo 4 de la ley 797 de 2003 constituye que:

Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.

Por último, en lo que concierne a riesgos laborales el artículo 2 de la ley 1562 de 2012 el cual modifica el artículo 13 del Decreto 1295 de 1994, establece que:

Son afiliados en forma obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales, los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas.

Por otra parte, la normatividad colombiana ha contemplado adicionalmente unas prohibiciones por parte del empleador que precisamente surgen ocasión al contrato de trabajo, es así como el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo ha dictaminado:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial;
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador;
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste;
- (...)
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad...

Este componente obligacional, desde el punto de vista del empresario, indudablemente generaría varias trabas en la ejecución de su modelo comercial, pues, si se tiene en cuenta que el éxito de estas empresas principalmente se ha caracterizado por la ausencia de costos que en ocasión al contrato comercial y al uso que de la plataforma han podido generar; dicho en otras palabras, sin prestar directamente los servicios como lo haría una empresa tradicional, sino a través de sujetos que se caracterizan por ser ajenos a la plataforma, lo que se traduce en inexistencia de trabajadores y por ende salvedad frente al pago de salarios mínimos, aportes a la seguridad social, prestaciones sociales e indemnizaciones como consecuencia de terminación del vínculo, pago de licencias remuneradas, responsabilidad por daños de los trabajadores, puesta a

disposición del trabajador de los elementos propios para la ejecución de su labor y demás deberes que igualmente se establecieron.

Ahora bien, en lo que concierne al trabajador, el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, ha instituido obligaciones de carácter especial a las que este se debe sujetar, donde primordialmente se identifican las de:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes;
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales;
9. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros;

Adicionalmente, el artículo 60 de la misma regulación, consagra por su parte las prohibiciones en las que el prestador del servicio en el evento de ser dictaminado como empleado tendría que efectuar, entre estas las más preponderantes son:

1. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo;
2. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas;

3. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse;
4. Usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado;

Desde el punto de vista del prestador del servicio en el evento de concluir como empleado, se tiene que, en ocasión a las normas propias del contrato laboral, de la misma forma estaría inmerso al igual que el empresario, en varios obstáculos en el desarrollo de sus actividades, en virtud de la pérdida de autonomía que este encontraría en la libertad de horarios y jornada, pues frente a la sujeción de estos deberes, el trabajador no tendría la discrecionalidad para fijar su horario y su jornada como característica especial de esta nueva forma de trabajo, circunstancia que le imposibilitaría acceder a otras formas de empleo para obtener mayor grueso en sus ingresos, y por otro lado, también perdería la libertad de trabajar en varias plataformas a raíz de los acuerdos de exclusividad y demás deberes de sujeción que le impondría su empleador.

II. Propuesta de un Sistema de Protección Social para los trabajadores autónomos que prestan sus servicios a través de las plataformas colaborativas que operan en Colombia

El sistema de protección social, dentro del ordenamiento jurídico colombiano, ha tenido su gran auge o desarrollo al margen de la ley 789 de 2002, la cual lo define como “El conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo.” (Art. 1)

El cual reviste como objeto fundamental a renglón seguido en materia pensional, la creación de un sistema viable que garantice unos ingresos aceptables a los presentes y futuros

pensionados. Así como en materia de salud a través de programas que estén enfocados para permitir que los colombianos puedan acceder en condiciones de calidad y oportunidad a los servicios básicos.

Adicionalmente, se tiene en el párrafo tercero del mismo artículo que “El sistema debe crear las condiciones para que los trabajadores puedan asumir las nuevas formas de trabajo, organización y jornada laboral y simultáneamente se socialicen los riesgos que implican los cambios económicos y sociales.” (Art. 1, Ley 789 de 2002)

Por otro lado, desde el punto de vista internacional y con extensión hacia los estados miembros como Colombia, la Organización Internacional del Trabajo (2019) estableció tres criterios para adaptar la protección social al trabajo en plataformas digitales, estos son:

1. Adaptar los mecanismos de seguridad social de modo que cubran a los trabajadores en toda forma de empleo, independientemente del tipo de contrato.
2. Usar la tecnología para simplificar los pagos de contribuciones y beneficios.
3. Crear y reforzar mecanismos financiados por impuestos.

Sin embargo, de los tres criterios expuestos, el que cobra mayor relevancia es el primero, pues establece en gran medida la prerrogativa y la necesidad de que los estados miembros involucren “Políticas adoptadas para facilitar la cobertura de seguridad social de estos trabajadores independientes y de trabajadores bajo modalidades alternativas de empleo (por ejemplo, los empleados de manera ocasional) constituyen una guía útil para considerar cómo incluir a los trabajadores de plataformas digitales en estos sistemas.” (OIT, 2019, p. 120), Que de alguna manera impliquen la adaptación y elaboración de marcos legislativos que brinden cobertura al trabajador independiente, junto con políticas que ayuden a aclarar la

naturaleza de la relación laboral, y que puedan definir los respectivos derechos y responsabilidades de las plataformas, los solicitantes y trabajadores.

Es por esto, que se hace necesario que el Estado Colombiano, regule oportunamente la Protección Social de los ciudadanos que prestan sus servicios a través de estas plataformas, con la finalidad de garantizar unos pisos mínimos de protección para estos nuevos trabajadores , indistintamente de ser dependientes o independientes, y que al mismo tiempo traiga beneficios para el dueño de la plataforma, en donde represente para los primeros acceso a la seguridad social, libertad en los horarios y jornadas, independencia para trabajar en otras plataformas; y para los segundos, ausencia de responsabilidad por daño de los trabajadores, retribución proporcional al tiempo de servicio, compensación de gastos, y finalmente subsidiariedad del estatuto del trabajo en este tipo de operaciones.

Conclusiones

La razón principal para que las empresas hayan optado por desligarse de las prácticas tradicionales hacia modelos de negocio que involucran nuevas tecnologías y figuras como la economía colaborativa, obedece principalmente a los grandes beneficios obtenidos gracias a la disminución de costos de las transacciones.

Por otra parte, con el desarrollo de la actividad comercial de las empresas a través de las plataformas colaborativas, han surgido nuevas figuras de contratación, nueva clase de trabajadores y diferentes modalidades de empleo que no están contemplados en la normatividad laboral actual.

El Estado Colombiano ha propendido por expedir leyes y decretos en materia de transporte, demarcando exclusivamente requerimientos o requisitos exigibles a las plataformas

colaborativas que prestan servicios de transporte, tales como Uber, con la finalidad de abordar o atender otra clase de problemáticas como lo es la libre competencia; **sin embargo , en ningún apartado de toda la regulación exhibida, se contemplan presupuestos que vayan encaminados hacia la protección de quienes prestan el servicio como conductores.**

Asimismo, el modelo contractual que principalmente emplean las plataformas colaborativas que operan bajo la modalidad *crowdsourcing*, se conoce como intermediación electrónica, y frente al desconocimiento de los lineamientos legales que la caracterizan o bajo situaciones de dependencia por parte del empresario **se podrían materializar relaciones laborales con quien presta los servicios de manera independiente.**

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano, la figura del principio de la primacía de la realidad sobre las formas tendría completa aplicación dentro de los modelos contractuales de las plataformas colaborativas, **en virtud a que obedece a cada caso en concreto, y que el elemento de la subordinación no obedece a criterios taxativos para efectos de su configuración.**

Igualmente, al materializarse una relación laboral a través de la aplicación del principio de la primacía de la realidad, no solo se traduce en la adquisición de derechos por parte de los sujetos contractuales, **sino un componente obligacional o efectos jurídicos que podrían generar obstáculos tanto para el dueño de la plataforma como para el prestador del servicio.**

Se pretende que el Estado Colombiano regule la protección social de los trabajadores que prestan sus servicios a través de las plataformas colaborativas, garantizando unos mínimos de protección jurídica en materia de seguridad social hacia estos nuevos trabajadores, **indistintamente de ser independientes o dependientes, que al mismo tiempo proporcione**

garantías para los empresarios, con la finalidad de no obstaculizar el crecimiento empresarial y la generación de empleo.

Lista de Referencias

- Alfonso, R. (2016): Economía colaborativa. Un nuevo mercado para la economía social, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 88, 231-258
<https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/9255>
- Álvarez, J., Durán, A., del Río, M., Maldonado, C. (2016). Economía Colaborativa: Análisis de la Producción Científica en Revistas Académicas, Revista de Gestão e Secretariado, vol. 7, núm. 3, 1-20 <https://www.redalyc.org/pdf/4356/435649063002.pdf>
- Balaram, B. (2016). *Report: Fair Share. Reclaiming power in the sharing economy*. RSA Action and Research Center.
- Cabrera, S. (2017) Aspectos tributarios de las plataformas digitales en Colombia: actualidad y retos. Revista de Derecho Fiscal No. 10, 85-101
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/fiscal/article/view/4969/5958>
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información* (Vol. 41).
- Comisión Europea. (2016). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. (Una Agenda Europea para la economía colaborativa)*. (SWD(2016) 184 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=ES>

Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). Ley 100. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial

41.148. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Congreso de la República de Colombia. (2002, 27 de diciembre). Ley 789. *Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*. Diario Oficial 45.046.

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.htm

Congreso de la República de Colombia. (2003, 29 de Enero). Ley 797. *Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales*.

Diario Oficial 45.079.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0797_2003.html

Congreso de la República de Colombia. (2009, 29 de Julio). Ley 1341. *Por la cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 47.426.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1341_2009.html

Congreso de la República de Colombia. (2012, 11 de Julio). Ley 1562. *Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones*. ” Diario Oficial 48.488.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Congreso de la República de Colombia. (2015, 9 de Junio). Ley 1753. *Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018* Diario Oficial 49.538.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html

Congreso de la República de Colombia. (2016). Proyecto de Ley 110. *Por medio de la cual se incluye la Economía del Océano Azul en Colombia*. [https://vlex.com.co/vid/proyecto-ley-](https://vlex.com.co/vid/proyecto-ley-22-2016-646860817)

[22-2016-646860817](https://vlex.com.co/vid/proyecto-ley-22-2016-646860817)

Congreso de la República de Colombia. (2016). Proyecto de Ley 22. *Por medio de la cual se regula el Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en Colombia y se dictan otras disposiciones*. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/pl-2016-2017/759-proyecto-de-ley-110-de-2016>

Constitución Política de Colombia. (1991). *Gaceta Constitucional n° 116*.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Corte Constitucional. (1998, 12 de Noviembre). Sentencia C-665/98 (Hernando Herrera Vergara, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-665-98.htm>

Corte Constitucional. (2004, 29 de Septiembre). Sentencia C-934/04 (Jaime Córdoba Triviño, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-934-04.htm>

Corte Constitucional. (2009, 02 de Septiembre). Sentencia C-614/09 (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>

Corte Constitucional. (2017, 20 de Junio). Sentencia T-392/17 (Jorge Iván Palacio, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-392-17.htm>

- Corte Suprema de Justicia. (1994, 01 de Julio). Sentencia Rad. 6258 de 1997 (Gloria Stella Ortiz Delgado, M. P.).
- Ermida, Ó. & Hernández, Ó. (2016). Crítica de la subordinación. En *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (pp. 269–297). Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>, el: 7 de abril de 2017
- Giraldo, Y. (2019). La economía colaborativa en Colombia: una nueva vía de informalidad en las relaciones laborales. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 154-171.
- Juzgado Sexto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá (2020, 28 de septiembre). Sentencia Rad. 2019-0094.
- López, A. (2014). *Elementos de derecho del trabajo*. Ediciones del Profesional LTDA.
- Manrique, J.E. (2013). *Introducción al concepto de derecho del trabajo y su vínculo con las formas de trabajo independiente, parasubordinado y autogestionario*. Universidad Externado de Colombia
- Ministerio de Transporte. (2015, 26 de Mayo). Decreto 1079. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte*, Diario Oficial 49.523. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1079_2015.htm
- Orellana, P. (2016). *La noción jurídica de la teoría del haz indicario de laboralidad a la luz de la simulación y de la apariencia en el ámbito de la contratación laboral* [Memoria de Prueba, pregrado, Universidad de Chile]. [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139943/La-noci% c3% b3n-](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139943/La-noci%c3%b3n-)

jur% c3% addica-de-la-teor% c3% ada-del-haz-indiciario-de-laboralidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (133119-3[ISBN])
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang--es/index.htm

Plazas, G., & Plazas, V. (2017). *La nueva práctica laboral 2017-2018* (Décima octava). Bolívar impresores

Poder Público-Rama Legislativa. (2018, 25 de Mayo). Ley 1955. *Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022*, Diario Oficial 50.964.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html

Presidente de la República. (1950, 9 de Septiembre). Decreto 2663 y modificaciones. *Código Sustantivo de Trabajo*.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1

Presidente de la República. (1971, 27 de Marzo). Decreto 410. *Por el cual se expide el Código de Comercio*. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_comercio.html

Presidente de la República. (2015, 27 de Noviembre). Decreto 2297. *Por el cual se modifica y adiciona el Capítulo 3, Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, en relación con la prestación del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en los niveles básico y de lujo*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65692>

Procuraduría General de la Nación. (S.F). *Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas.*

[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20políticas%20públicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20políticas%20públicas(1).pdf)

Reconocen vínculo laboral entre picker y plataforma digital. (2020, 29 de septiembre).

Portafolio. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/reconocen-vinculo-laboral-entre-domiciliario-y-plataforma-digital-545135>

Rivera, J. S. (2015). *Relaciones de trabajo típicas y contrato de prestación de servicios celebrado con personas naturales en el marco de la doctrina de trabajo decente de la OIT* [Tesis Maestría, Universidad Nacional de Colombia].

<http://bdigital.unal.edu.co/49848/>

Sánchez, A. (2016). ¿Hacia la decadencia del contrato de trabajo? *En Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (pp. 767–790). Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/41.pdf>, el: 9 de julio de 2018

Todolí, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa.* Tirant Lo Blanch.

Todolí, A. (2017b). Tribunal de Brasil condena a UBER a reconocer derechos labores a sus conductores. Comentario a la Sentencia. *Argumentos en Derecho Laboral Blog.* <https://adriantodoli.com/2017/02/23/tribunal-de-brasil-condena-a-uber-a-reconocer-derechos-labores-a-sus-conductores-comentario-a-la-sentencia/>

Todolí, A. (S.F). *El trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario.*

<https://cisslaboral.ciss.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiMTAwNzQ7Wy1KLizPw8WyMDQzNDI0MzkEBmWqVLfnJIZUGqbVpiTnGqWm5iSUlqka1PYIJ-UWIOIOudWmnr6xjiGuTpCADo5C3IVgAAAA==WKE>

Uber. (2020). Para socios. <https://www.uber.com/co/es/>

Vanegas, A. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Ediciones del Profesional LTDA