

Estudio de Derecho comparado sobre la Seguridad social de los trabajadores de Rappi, Uber e Indrive, en Colombia, Brasil, Chile y España (2008 al 2025).

Andrés David Vélez Alarcón

**Universidad CESMAG
Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas
Programa De Derecho
San Juan De Pasto
2025**

Estudio de Derecho comparado sobre la Seguridad social de los trabajadores de Rappi, Uber e Indrive, en Colombia, Brasil, Chile y España (2008 al 2025).

Andrés David Vélez Alarcón

**Informe final de trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Abogado**

Asesor

Especialista. Paula Giovanna Solarte Benavides

Universidad CESMAG

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de derecho

San Juan de Pasto

2025

Los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en este proyecto de trabajo de grado son responsabilidad única y exclusiva del estudiante.

Nota de Aceptación

Firma presidente de la Sustentación

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, noviembre de 2025.

Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad Cesmag, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política. Asimismo, manifiesto que el pensamiento que se expresa en este trabajo de grado es exclusivamente responsabilidad del autor y no compromete la ideología de la universidad.

Autorizo a la Universidad Cesmag para que realice la digitalización, diagramación y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual.

Andrés David Vélez Alarcón

Dedicatoria

A Dios en primera medida, por darme la sabiduría, el esfuerzo, la persistencia y la resistencia necesaria, para poder culminar de la mejor manera esta importante etapa académica, la cual supuso el hecho de superar el mayor reto de carácter personal y estudiantil presentado hasta ahora en mi vida.

A mi madre y a mi familia en general, por brindarme todo el apoyo necesario, tanto sentimental como económico y de esta manera permitirme finalizar este proceso académico creyendo en mis capacidades como ser humano, y confiando plenamente en el conocimiento adquirido en la universidad Cesmag en torno a las profundas áreas del Derecho.

Agradecimientos

El autor, Andrés David Vélez Alarcón, expresa su más sincero y profundo agradecimiento a su madre, por brindarle en todo momento el apoyo moral y económico que hizo posible culminar su formación profesional en Derecho.

A la Universidad CESMAG, institución que, a través de su cuerpo administrativo y docente, dispuso lo necesario para su formación académica y personal. Allí no solo adquirió conocimientos jurídicos, sino también principios y valores que forjaron su carácter y consolidaron su preparación para enfrentar los retos profesionales del futuro.

A la profesora Paula Giovanna Solarte Benavides, por su paciencia y dedicación en el proceso de investigación académica, al aportar las bases metodológicas que sustentan el presente trabajo gracias a sus invaluable enseñanzas y su guía en el ámbito del derecho laboral, impartidas con calidad humana, rigor académico y compromiso, que constituyeron un pilar fundamental en la construcción de su proyecto profesional.

Finalmente, a todos los docentes que lo acompañaron durante su formación, quienes sembraron en él las semillas del pensamiento crítico y objetivo, no solo en el campo del Derecho y las Ciencias Sociales, sino también frente a la vida misma, su orientación transformó radicalmente su manera de comprender el mundo y de aplicar el conocimiento con responsabilidad, rigor y humanismo.

CONTENIDO

RESUMEN	11
ABSTRACT	16
INTRODUCCIÓN	17
RESUMEN ANALÍTICO DEL ESTUDIO (RAE)	22
1. Tema u objeto de investigación	22
2. Problema de Investigación	22
2.1 Descripción Del Problema De Investigación	22
2.2 Formulación Del Problema De Investigación	25
3. Justificación	25
4. Objetivos	27
5. Línea de investigación	28
6. Marcos de referencia	29
Marcos de Antecedentes	33
Metodología	37
 CAPITULO 1. RECONOCER LAS GARANTIAS LABORALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE LA LEGISLACION Y LA JURISPRUDENCIA CONCEDEN EN ESPAÑA, BRASIL Y CHILE.	 41
1.1 Precedentes Judiciales en España	41
1.1.1 Sentencia 805 de 2020	41
1.1.2 Ley 12 de 2021	44
1.2 Precedentes Judiciales en Brasil	46
1.2.1 Sentencia del Poder Judicial – Justicia de Trabajo, Tribunal Regional del Trabajo de la Tercera Región, Sala 33 de trabajo de Belo Horizonte.	46
1.2.2 Sentencia del Poder Judicial – Justicia de Trabajo, Tribunal Regional del Trabajo de la segunda Región, Sala octava del Trabajo de Sao Paulo.	49
1.3 Precedentes judiciales en Chile	51

1.3.1	Sentencia RIT: M-724 de 2020 & RUC: 20-4-0278936-1, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción	51
1.3.2	Sentencia proferida por la Corte de Apelaciones de la ciudad de Concepción, Rol N 395-2020. 15 de enero de 2021	53
2	CAPITULO 2. EXAMINAR LA EVOLUCION NORMATIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS APLICACIONES MOVILES EN COLOMBIA.	56
2.1	<i>Regulación de las aplicaciones móviles en Colombia a partir de la ley del teletrabajo</i>	56
2.1.1	Análisis de la Ley 1221 De 2008	56
2.1.2	Análisis del Decreto 884 de 2012	58
2.1.3	Análisis de la Ley 2121 de 2021	60
2.1.4	Análisis del Decreto 555 de 2022	62
2.1.5	Análisis del Decreto 1227 de 2022	65
2.1.6	Ley 2466 de 2025	70
2.2	<i>Aportes a la Seguridad Social de trabajadores dependientes para el año 2025</i>	74
3	CAPITULO 3. COMPARAR COMO ES LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN COLOMBIA, BRASIL, CHILE Y ESPAÑA, IDENTIFICANDO SIMILITUDES, DIFERENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS QUE PUEDAN SERVIR DE REFERENCIA PARA EL CONTEXTO COLOMBIANO	75
	CONCLUSIONES	94
	RECOMENDACIONES	99
	REFERENCIAS	101

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1	Aportes a la Seguridad Social para el año 2025	74
---------	--	----

RESUMEN

La seguridad social en Colombia es un derecho fundamental reconocido en el artículo 48 de nuestra carta política, dicho reconocimiento se dio a partir de la modificación de la Constitución Política de 1991 la cual adiciona el artículo 48 generando así un significativo reconocimiento de derechos fundamentales en cuanto al trabajo, es importante resaltar que la seguridad social inicialmente parte desde un reconocimiento internacional desde la constitución de Weimar la cual fue una constitución de Alemania sancionada el 14 de agosto de 1919, no obstante lo anterior siempre se enfocó en un trabajo manual, un trabajo mecánico, es decir un trabajo presencial.

Al correr de los años encontramos que los fenómenos tecnológicos y los avances científicos condicionan también nuevas herramientas y nuevas dinámicas de trabajo entre las cuales se presenta el trabajo tecnológico, el cual surge a partir de la década de los 90s y aunado a esto se destaca el gran desarrollo de la globalización entendido como aquel proceso económico, tecnológico, político y cultural, que permitió bajo una gran escala a nivel mundial, el reconocimiento de la creación y desarrollo de los primeros medios tecnológicos contenedores de lo que hoy conocemos como aplicaciones móviles, en donde empiezan a darse las primeras aplicaciones móviles, situación que dio paso a un hallazgo tecnológico en el cual se le permitía a individuos que estaban por fuera de su trabajo en presencialidad empezar hacer un trabajo tecnológico que diera el mismo o mejor resultado.

Las primeras aplicaciones que se empiezan a crear e implementar se hacen en base a mensajería y datos (Castells, 2009) es decir que empezamos entonces a suprimir trabajos como los mensajeros, o a las personas en cuanto a los telegramas y las empresas de telegrama, no obstante, lo anterior no se suprime en su totalidad, pero si hay un reemplazo indiscutible que permite que las empresas de mensajería y correos electrónicos sean gigantescas. Asimismo, podemos citar otro

ejemplo con respecto a las aplicaciones contables en las cuales el contador ya no tiene que ir hasta el sitio de recolección de la información, por el contrario, los datos obtenidos los reporta a una aplicación, y hay aplicaciones que ya automáticamente mediante inteligencia artificial nos dan una exacta solución contable.

Este desarrollo implica que desde cualquier punto del globo terráqueo se pueda trabajar para grandes empresas tales como una multinacional, una compañía y demás, no obstante lo anterior en Colombia a partir de la legislación de nuestro Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que cuando se esté en el territorio nacional se deberá aplicar lo que ordene la ley, y muchas de las aplicaciones móviles que hoy están en Colombia existen pero no encontramos la correcta aplicación de la normatividad vigente en tales aplicaciones móviles.

La presente investigación tiene como objetivo general analizar las condiciones de la Seguridad Social de los trabajadores de las aplicaciones móviles en Colombia, Brasil, Chile y España, periodo 2008 al 2025, lo cual, para su cumplimiento en primer lugar examinará la evolución normativa de la seguridad social de los trabajadores de las aplicaciones móviles en Colombia, posteriormente, reconocerá las garantías laborales de la seguridad social que la legislación y la jurisprudencia conceden En Brasil, España y Chile y finalmente comparará la aplicación del sistema de seguridad social a los trabajadores de plataformas digitales en Colombia, Brasil, Chile y España, identificando similitudes, diferencias y buenas prácticas que puedan servir de referencia para el contexto colombiano.

La importancia de la investigación radica en que es un tema novedoso en nuestra sociedad, por lo tanto es un tema que no se ha regulado en su totalidad y que no se está acogiendo a las normas establecidas en nuestro Código Sustantivo del Trabajo, tal es así que muchos de los trabajadores que hoy laboran digitalmente y que reciben su salario en dólares desconocen ante

quien podrían demandar, ante quien podrían reclamar si alguna de las situaciones que se puedan presentar en cualquier otro trabajo regulado en Colombia se presenta, ejemplo de ello tenemos el tema de los accidentes laborales, el tema de los aportes pensionales, el tema de la seguridad social.

Esta situación ha conllevado a que muchos de los trabajadores que laboran con aplicaciones tecnológicas coticen su seguridad social como trabajadores independientes, siendo esto una forma de solucionar básicamente el problema de la seguridad social, pero existe todavía un número significativo de trabajadores que están operando con aplicaciones tecnológicas que no están cotizando seguridad social, y de acuerdo a la regulación que tenemos frente al tema del teletrabajador, encontramos que se está aplicando escasamente o muy por encima la legislación del teletrabajo solamente a ciertos asuntos y que evidenciamos que un gran número de trabajadores y un gran número de aplicaciones que a pesar que están devengando y obteniendo recursos en nuestro país no están cumpliendo con la normatividad vigente.

En base a lo anterior, la presente investigación nos permitirá tener un vistazo prima facie de la realidad que están viviendo muchos de los trabajadores de los que podemos llamar nuevos trabajadores o la generación de los millennials; gracias a la progresividad y el auge que con el pasar del tiempo se ha identificado en dispositivos tecnológicos, los cuales han tornado la indispensabilidad de estos medios en la vida de todo ser humano, a tal punto de convertir al hombre en un ser dependiente de la tecnología, en base a los cambios y múltiples beneficios que representan ellos.

El trabajo como Derecho fundamental e inherente de todo ser humano, presenta un alto grado de protección por la normatividad colombiana e internacional, puesto que tiene conexidad con el derecho al mínimo vital, ya que es necesario para la construcción de una estabilidad económica, que a la vez permite satisfacer las necesidades básicas de cada ciudadano.

Es así, que la unificación del trabajo y los medios tecnológicos, se han mostrado tan efectivos, a tal punto que las aplicaciones móviles, pasaron a ser un medio de entretenimiento a una de las grandes formas generadoras de empleo.

Esta investigación va encaminada, en resolver la problemática de la dependencia o independencia de los trabajadores de aplicaciones móviles prestadoras de servicios, determinando a la vez, si hay o no, la vulneración de derechos que garanticen la protección del trabajador en su presente y futuro, e igualmente, precisar si la normatividad que se rige dentro del ámbito laboral se encuentra atrasada, ante el desarrollo y avance tecnológico que se compone en nuestra sociedad actual.

Lo inquietante de la presente investigación y lo que nos lleva a aventurarnos en este desafío de encontrar si existe o no existe una relación entre una aplicación móvil que no está en Colombia, es decir, que está en una nube operada desde cualquier sitio del mundo y los trabajadores colombianos que están trabajando para estas aplicaciones, y si nuestra legislación está respondiendo a ese vacío jurídico, o si por el contrario existe la regulación suficiente para que a través de la interpretación de precedentes constitucionales y de nuestras cortes suprema, podamos extender nuestros derechos hasta alcanzar un pronunciamiento que nos permita encajar esta problemática con una adecuada solución jurídica debidamente sustentada.

Pero como hasta el momento no existe un precedente judicial, ni leyes, ni mucho menos jurisprudencia suficiente, en base a que no se ha interpuesto la primera demanda contra una de estas aplicaciones, las cuales probablemente están siendo administradas mediante una inteligencia artificial, es decir que el empleador puede convertirse en una aplicación que previamente fue programada por alguien, la cual es capaz de manejar más de 10.000 usuarios a la vez, por ejemplo

se hace referencia a los conductores de Uber e In drive; cualidades y habilidades que no se pueden atribuir a una persona física al momento de ejercer las obligaciones propias de un empleador.

Palabras Clave: Seguridad social, Relación Laboral, Constitución política, Teletrabajo, Aplicaciones móviles, Trabajo, Trabajadores Independientes, Prestación de Servicios, Principio de la Primacía de la Realidad, Teléfono Inteligente.

ABSTRACT

Social security in Colombia is a fundamental right recognized in Article 48 of our political charter. This recognition came about thru the amendment of the Political Constitution of 1991, which added Article 48, thus generating a significant acknowledgment of fundamental rights concerning work. It is important to highlight that social security initially stems from an international recognition from the Weimar Constitution, which was a constitution of Germany enacted on August 14, 1919. However, it always focused on manual work, mechanical work, that is, on-site work.

Over the years, we find that technological phenomena and scientific advances also condition new tools and new work dynamics, among which technological work emerges. This began in the 1990s, and alongside it, the great development of globalization is highlighted, understood as that economic, technological, political, and cultural process that allowed, on a large scale worldwide, the recognition of the creation and development of the first technological means containing what we now know as mobile applications. This is where the first mobile applications began to emerge, a situation that led to a technological breakthrough allowing individuals who were outside of their in-person work to start doing technological work that yielded the same or better results.

Keywords: Social security, Employment Relationship, Political Constitution, Telecommuting, Mobile Applications, Work, Independent Workers, Provision of Services, Principle of the Primacy of Reality, Smartphone.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge a partir del interés de un estudiante de la carrera de derecho, acerca de cómo opera la seguridad social en trabajadores que prestan su fuerza de trabajo para una determinada aplicación móvil, haciendo un enfoque más específico en aquellas plataformas que necesitan de la prestación personal de un servicio por parte de una persona o colaborador, tales como Uber, Indrive y Rappi; en base a que: según el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021),

Las plataformas colaborativas con ánimo de lucro, que implican un trabajo personal y de atención al cliente (ej. Uber, Rappi, Cabify), de manera general, el trabajador o colaborador (como se le quiera llamar) puede estar sujeto a los tres elementos claves del contrato realidad.

Por lo tanto, el eje principal del presente trabajo de grado, gira en torno a la verificación de la protección por parte del estado hacia este grupo de trabajadores que podríamos decir que pertenecen al sector informal en Colombia.

En Colombia, la seguridad social es un derecho que protege al trabajador de diferentes riesgos que puedan surgir en su espacio de trabajo o de los que se derivan de una actividad laboral, al ser una función pública de carácter obligatoria a cargo del Estado, la cual se encuentra salvaguardada en la amplia congregación de los derechos fundamentales, encontrándose amparada primordialmente, por la Constitución de 1991, el Código Sustantivo del Trabajo, así como también por la ley, la jurisprudencia y doctrina; e igualmente por parámetros de carácter internacional, teniendo como base primordial, la declaración universal de los derechos humanos, que establece plenamente la seguridad social, como un derecho inherente que responde a una necesidad universal.

Se debe tener en cuenta que según la Corte Constitucional (1994),

La seguridad social es un presupuesto básico para lograr el bienestar social de la gran masa de la población; es una necesidad sentida del hombre, en la medida en que, al obtener un amparo contra los riesgos sociales mencionados, bien a través de su prevención o remediándolos por diferentes medios cuando ellos ocurren, se convierte en una herramienta idónea para mejorar la calidad de vida de quienes integran la comunidad.

Por lo tanto, la actual investigación está orientada, y a su vez, pretende identificar el cumplimiento de unos derechos ciertos, mínimos e irrenunciables derivados de la seguridad social, los cuales están establecidos en un amplio marco constitucional y legal colombiano, al ser garantías que están diseñadas para proteger a toda persona que celebra un contrato de trabajo en Colombia, con base en la aplicación de unos principios laborales, que al momento de contrastarlos con los hechos que componen cada una de las relaciones de trabajo en particular, presentadas entre un trabajador y una aplicación móvil que es operada mediante inteligencia artificial, demuestran que esta nueva modalidad de trabajo cumple con todos los requisitos que exige una relación ordinaria de trabajo.

Cabe agregar que según Maldonado (2020),

La irrupción de las plataformas de economía colaborativa a nivel mundial impone enormes retos de política pública en aquellos países donde se usan de forma intensiva, ya que han puesto de presente la necesidad de actualizar el marco legal y contractual que debe regir las nuevas relaciones que en ese contexto han surgido, al punto que en materia laboral las normas que han regulado por décadas las relaciones obrero-patronales, obedecían a otras lógicas de concepción de la economía y por ende se tornan obsoletas ante esta nueva realidad.

De igual manera, se debe tener en cuenta que según El Espectador (2014), “Colombia puso en marcha en 2010 el plan ‘Vive Digital’, con el cual se propuso masificar el acceso a internet y desarrollar un entorno para los temas digitales”. Motivo por el cual, Colombia emprendió una estrategia integral para masificar el acceso a internet, promover el desarrollo de aplicaciones móviles y posicionarse en la economía digital.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación hace un estudio detallado de una nueva modalidad de trabajo denominada Teletrabajo, la cual se ha venido desarrollando en nuestro país, desde hace poco más de una década aproximadamente, es decir a partir del año 2010 en adelante gracias a la expansión del fenómeno de la cuarta revolución industrial que dio paso al comercio electrónico, ya que, según Schwab (2016);

La Cuarta Revolución Industrial (4RI) es un periodo de tiempo caracterizado por la transición hacia nuevos procesos de desarrollo tecnológico e industrial que están fusionando el mundo físico, digital y biológico, con efectos políticos, económicos y sociales derivados de la digitalización, el uso de las tecnologías digitales y los datos, en el desarrollo de nuevos productos y servicios.

Motivo por el cual en la presente investigación se pretende analizar el vínculo contractual que se presenta entre trabajadores y aplicaciones que utilizan el modelo de economía colaborativa para poder cumplir o desarrollar su objeto social, en donde se desprende aplicaciones de transporte tales como Uber e Indrive, y aplicaciones que prestan el servicio de domicilios y/o entregas tales como Rappi.

Por otro lado las aplicaciones móviles, han presentado un gran auge dentro del marco global, puesto que desde su creación hasta la actualidad, son indispensables en el uso diario de todo ser humano, siendo su desarrollo tan efectivo, a tal punto que sus creadores han permitido satisfacer las necesidades de sus clientes a la hora de brindar un determinado y efectivo servicio; siendo cada vez más notable y frecuente su práctica y utilización fructífera, permitiendo que el acogimiento por millones de personas a nivel mundial les permitan posicionarse en la actualidad como una de las más grandes formas generadoras de empleo mediante el comercio electrónico, en base a consideraciones tales como la de Estupiñán (2022),

Es por ello que plataformas digitales como las de Rappi y similares, encontraron casi, a nivel mundial, el respaldo del mercado en cuanto a la necesidad de provisionamiento de bienes y servicios que actualmente, ya habiendo superado parte de las limitaciones generadas por la pandemia, se volvieron la modalidad cotidiana de adquirirlos.

Con base en lo anterior, es necesario realizar un análisis minucioso, bajo la tendencia de las aplicaciones móviles que necesitan de la prestación personal de un servicio, ya que dentro de cada relación de trabajo en particular, estas pueden constituir a sus creadores como empleadores, y aquellos ciudadanos que quieran prestar sus servicios por medio de su marcas mundialmente reconocidas, pueden a su vez constituirse como trabajadores, generando así, un vínculo laboral que debe ser protegido bajo un criterio de protección formal, o caso contrario podría entenderse a los últimos como trabajadores independientes, donde su seguridad social sea ejecutada y desarrollada por sí mismos.

La recolección de los datos obtenidos junto con el análisis detallado de precedentes normativos y jurisprudenciales que han implementado países tales como: Brasil, Chile y España; permitirá hacer una evaluación detallada de la situación laboral que cobija a miles de trabajadores de aplicaciones móviles a nivel mundial, al tener en cuenta referentes normativos de países que ya han abordado desde un punto de vista legal, la manera en la cual opera esta nueva modalidad de trabajo, en donde se encuentran las primeras medidas legislativas tendientes a brindarles a estos trabajadores una real y efectiva protección legal en torno a salvaguardar sus derechos laborales fundamentales.

El objetivo de la evaluación de esta regulación normativa que han tomado estos 3 países de referencia, se realiza con la finalidad de que se pueda identificar e interpretar de qué manera las diferentes entidades gubernamentales implementan políticas públicas para reaccionar ante este fenómeno tecnológico consistente en el auge de las plataformas digitales, las cuales han transformado radical y velozmente el mercado laboral, dando paso a novedosas formas de empleo tales como el teletrabajo mediante una aplicación móvil, situación que permitirá determinar qué

legislación brinda mayor protección, con la finalidad de corroborar que medidas legales podrían llevarse a cabo en Colombia para garantizar el bienestar de este tipo de trabajadores.

Dicho análisis permitirá contrastar y a su vez demostrar si esta forma de contratación es acorde a derecho o no, pese a que el tema objeto de estudio es algo novedoso a nivel mundial, lo cual supone un reto considerable, el poder demostrar el verdadero carácter o naturaleza jurídica contractual de la relación laboral presentada entre las partes, con la finalidad de poder comprobar si se están respetando o no, importantes parámetros referentes a los derechos derivados de la seguridad social.

Por lo tanto, al examinar importantes criterios normativos en torno al desarrollo de la relación contractual, permitirá determinar y deducir que tan efectiva es la actual protección que el estado colombiano les da a los trabajadores informales que prestan su fuerza de trabajo al servicio de una aplicación móvil, y si esta protección es acorde a los cambios y avances tecnológicos que se presenta hoy en día en nuestra actual sociedad perteneciente al siglo XXI, ya que actualmente autores como Berrio Marín S.L., & Toro Sosa A.F. (2021) consideran que:

Actualmente tanto en Colombia como en otros países se vive una problemática frente al Sistema de Seguridad Social, lo anterior desde los cuatro subsistemas, en el que desempleo impacta directamente a la población más vulnerable y convirtiendo el empleo informal en la fuente principal de ingresos para su supervivencia.

RESUMEN ANALÍTICO DEL ESTUDIO (RAE)

1. Tema u objeto de investigación

Analizar la manera en la cual el estado colombiano y/o las diferentes entidades gubernativas a partir del año 2008 y hasta la presente fecha, protegen o garantizan los derechos relacionados con la Seguridad social en la relación presentada entre los trabajadores que se encuentran adscritos a las principales aplicaciones móviles de transporte y de reparto en Colombia, en base a unas leyes preexistentes que respaldan dichos derechos, en contraste con presupuestos y/o referentes internacionales legales relativos al tema en países tales como Brasil, Chile y España.

2. Problema de Investigación

2.1 Descripción Del Problema De Investigación

El problema de investigación consiste en analizar minuciosamente la manera en la cual una persona ejecuta la prestación personal de un servicio para una aplicación móvil, al aceptar los términos y condiciones de uso de la plataforma, realizando la suscripción de un contrato de mandato remunerado con el repartidor, puesto que según Rappi (2025), “En el momento en el que el Repartidor Independiente, por medio de la Aplicación Soy Rappi, acepta la gestión de un pedido, se configura un contrato de mandato remunerado.”

De igual manera se evidencia esta situación en plataformas de servicios de transporte, tales como Uber, en donde tal empresa manifiesta que celebra con un tercero proveedor un contrato de arrendamiento de vehículo con conductor, en base a que según Uber (2025), “los Terceros Proveedores no son empleados de Uber.” Lo mismo ocurre con la plataforma In Drive en donde se considera al conductor como un tercero proveedor independiente, ya que según In Drive (2025), “Nuestra Plataforma pone en contacto a terceros proveedores independientes de servicios de transporte, logística o mensajería como Proveedor del Servicio y a sus usuarios.”

Por lo tanto, se deberá hacer un análisis riguroso de los elementos factico- jurídicos que componen a esta novedosa relación contractual, con la finalidad de poder deducir si en el caso de presentarse una relación de carácter laboral, el Gobierno Nacional y los dueños de estas aplicaciones móviles ya sean personas naturales o jurídicas están garantizando directa y ampliamente unos derechos fundamentales relacionados con la seguridad social, el trabajo y la dignidad humana, los cuales se revisten como mínimos e irrenunciables para todo ciudadano que labore como trabajador dependiente en el país.

Tal como lo ha señalado la Corte Constitucional (2025), en la Sentencia T- 132 de 2025:

El trabajo es tanto un principio como un derecho fundamental que no admite negociación ni renuncia en cuanto a sus estándares mínimos. Según el artículo 53 de la Constitución, en cualquier relación laboral debe primar la realidad sobre las formalidades. Por ello, sin importar los acuerdos o la denominación dada a la relación contractual, la presencia de los tres elementos descritos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo configura un contrato laboral.

Estos derechos fundamentales están protegidos principalmente por la Constitución Política de 1991, el Código Sustantivo del Trabajo, múltiples tratados internacionales debidamente ratificados por Colombia con la OIT, y diversas leyes actualmente vigentes.

En este sentido, la Corte Constitucional (2005), mediante la Sentencia C-401 de 2005 establece que:

Los derechos laborales fundamentales no solo se encuentran consagrados en la Constitución, sino que también se respaldan en el Código Sustantivo del Trabajo, en los tratados internacionales sobre derechos humanos y en otras disposiciones legales, haciendo parte del orden interno con aplicación directa según lo dispuesto en el artículo 93 de la Constitución.

Razón por la cual, el eje principal de la presente investigación gira en torno a comprender a mayor profundidad la relación laboral que se presenta entre los trabajadores y los dueños de dichas aplicaciones móviles, para así analizar cómo esta novedosa relación impacta en el derecho laboral colombiano.

También es importante resaltar que se pretende conocer en qué consiste la relación entre los afiliados a estas aplicaciones y el trabajo que ejecutan, a fin de establecer si existen o no derechos laborales que se encuentren vulnerados por parte de dichas plataformas, o si, por el contrario, se trata de derechos civiles que derivan en una nueva modalidad de contratación, la cual no se encuentra regulada en nuestro actual sistema jurídico colombiano.

En este sentido, Estupiñán (2022), considera que:

La uberización del trabajo se presenta como una figura de precarización laboral que refleja el desconocimiento de derechos laborales, prestaciones sociales, asistenciales y económicas por parte de aparentes verdaderos empleadores, como lo son las plataformas digitales (por ejemplo, Rappi), frente a los trabajadores domiciliarios. De estos últimos, se pretende establecer si prestan un servicio de manera personal, subordinada y remunerada, en el que se niega la existencia de un contrato de trabajo.

El campo de estudio se centra en los trabajadores vinculados a aplicaciones móviles de interconexión, tales como plataformas de reparto y de transporte desarrolladas desde principios del siglo XXI.

Por lo tanto, cabe resaltar que Según Leal (2021):

Las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores de las plataformas digitales de ubicación, que hacen parte de la economía colaborativa, quedaron en evidencia durante la pandemia del COVID-19 como prácticamente inexistentes, debido a su carácter de trabajadores independientes y a la ausencia de un marco normativo que regule el trabajo en estas plataformas digitales y reconozca derechos y obligaciones para las partes involucradas.

Estas plataformas, debido a su gran auge y a un contexto marcado por problemáticas sociales como la elevada tasa de desempleo, la alta informalidad laboral y la falta de oportunidades, han impulsado una adaptación forzada de la sociedad hacia una nueva etapa de digitalización global. Esta situación plantea diversos desafíos en torno al trabajo digital, ya que introduce una modalidad laboral caracterizada por la flexibilidad de la jornada y la descentralización del poder directivo, aspectos que anteriormente definían la relación tradicional entre empleador y trabajador.

A partir de ello, se puede deducir que la problemática central radica en que las plataformas digitales suelen presentarse como simples intermediarias dentro del modelo de economía colaborativa, y no como verdaderos empleadores. Esta postura, sumada a la escasa intervención normativa del Estado, ha impedido el diseño de una cobertura legal e integral para este creciente número de teletrabajadores. Además, se pasa por alto que muchos de estos trabajadores informales dependen económicamente de las aplicaciones, lo que los lleva, por necesidad, a optar por esta modalidad de empleo. Todo esto refleja una insuficiente adaptación de los sistemas de seguridad social a las nuevas dinámicas impuestas por la economía digital.

2.2 Formulación Del Problema De Investigación

¿Cuáles son las condiciones de la Seguridad Social de los trabajadores de las aplicaciones móviles en Colombia, Brasil, Chile y España, periodo 2008 al 2025?

3. Justificación

La presente investigación resulta importante porque aborda un fenómeno jurídico y social contemporáneo: la transformación de las relaciones laborales tradicionales a partir del uso de plataformas digitales y aplicaciones móviles, fenómeno que ha generado nuevas formas de prestación de servicios, especialmente bajo la figura del teletrabajo y el trabajo mediado por tecnologías. Esta transformación representa un reto significativo para el sistema jurídico colombiano, que aún no ha adaptado de manera integral su normatividad para garantizar los derechos laborales y la seguridad social de quienes trabajan en estas condiciones.

La pertinencia de esta investigación radica en que, en Colombia, el uso de aplicaciones como Rappi, Uber e InDrive se ha expandido de manera acelerada, generando ingresos y oportunidades laborales para miles de personas, en base a que según RCN (2021), “ las Plataformas digitales generan cerca de 150 mil empleos en Colombia, según Fedesarrollo”. Sin embargo, esta

expansión ha venido acompañada de vacíos normativos que ponen en riesgo los derechos fundamentales de estos trabajadores, quienes en muchos casos se encuentran desprotegidos en términos de seguridad social, estabilidad laboral y garantías mínimas. Comprender esta nueva dinámica es clave para el desarrollo de políticas públicas y reformas legislativas que aseguren condiciones dignas de trabajo.

Adicionalmente, se observa un crecimiento significativo en el uso de estas plataformas en Colombia en base a postulados tales como el de la Comisión de Regulación de Comunicaciones (2025):

En Colombia crece la demanda de Internet con más capacidad y velocidad, impulsada por el auge de las plataformas digitales OTT. El estudio confirma que las plataformas de servicios digitales OTT (Over The Top), los operadores de telecomunicaciones y los usuarios mantienen una relación de beneficio mutuo: las primeras impulsan la demanda de datos, los operadores son fundamentales para proporcionar conectividad a los usuarios y estos a su vez acceden a mayor diversidad de servicios y contenidos.

Tales plataformas han captado la atención de personas de diferentes edades y condiciones sociales sin distinción de género, raza u origen, ofreciendo oportunidades laborales informales, lo cual representa un beneficio en términos de inclusión, pero también una preocupación para el sistema de seguridad social, que debe afrontar el desafío de garantizar los derechos de estos trabajadores en condiciones muchas veces precarias.

En cuanto a su novedad, este estudio propone una mirada integral y actualizada del fenómeno, contrastando la legislación laboral colombiana particularmente a partir de la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo y su reactivación durante la pandemia del COVID-19 con la realidad laboral de los trabajadores de plataformas digitales. Además, incorpora el análisis de fallos judiciales nacionales que se hayan proferido, la postura del Ministerio del Trabajo y un estudio comparado con los marcos normativos de países como Brasil, Chile y España, lo cual permite identificar buenas prácticas y posibles rutas de regulación para Colombia.

Desde la perspectiva del derecho, esta investigación es crucial porque permite examinar si las relaciones entre los trabajadores y las plataformas digitales cumplen o no con los elementos esenciales del contrato laboral: la subordinación, la prestación personal del servicio y la remuneración. Si se determina que estas relaciones configuran verdaderos contratos laborales, aunque se presenten como civiles o comerciales, se estaría frente a múltiples casos de violación de derechos fundamentales, lo cual exige una respuesta normativa inmediata. Además, esta investigación contribuirá a fortalecer la doctrina del “contrato realidad” y su aplicabilidad en contextos digitales, dotando al derecho laboral colombiano de herramientas interpretativas más actualizadas.

Si esta investigación no se desarrolla, se corre el riesgo de seguir permitiendo una realidad laboral marcada por la informalidad y la desprotección jurídica, en la que miles de trabajadores quedan al margen de los derechos mínimos reconocidos por la Constitución Política en sus artículos 25, 26, 48 y 53, el Código Sustantivo del Trabajo y los tratados internacionales ratificados por Colombia. La falta de acción puede perpetuar condiciones de precarización laboral, exclusión del sistema de seguridad social y una injusta distribución de responsabilidades entre empresas digitales y trabajadores.

En conclusión, este trabajo busca no solo visibilizar la situación jurídica de quienes trabajan mediante aplicaciones digitales, sino también proponer soluciones desde el derecho, que permitan avanzar hacia un modelo de trabajo más justo, equitativo y acorde con los desafíos del siglo XXI. Su desarrollo es fundamental para garantizar que la innovación tecnológica esté acompañada de una evolución normativa que respete y proteja los derechos laborales.

4. Objetivos

Objetivo general

Analizar las condiciones de la Seguridad Social de los trabajadores de las aplicaciones móviles en Colombia, Brasil, Chile y España, periodo 2008 al 2025.

Objetivos Específicos

- Examinar la evolución normativa de la seguridad social de los trabajadores de las aplicaciones móviles en Colombia.
- Reconocer las garantías laborales de la seguridad social que la legislación y la jurisprudencia conceden En Brasil, España Y Chile.
- Comparar como es la aplicación del sistema de seguridad social a los trabajadores de plataformas digitales en Colombia, Brasil, Chile y España, identificando similitudes, diferencias y buenas prácticas que puedan servir de referencia para el contexto colombiano.

5. Línea de investigación

El tema de investigación a desarrollar se centrará en la línea de investigación en Derecho, Innovación y Desarrollo Social del Programa de Derecho de la Universidad Cesmag, esta línea de investigación se enfoca en el estudio y análisis de los aspectos legales y sociales que involucran la intersección entre estos tres ámbitos fundamentales. Se examinan a fondo las implicaciones jurídicas de las nuevas tecnologías y su impacto en el desarrollo social, así como los desafíos que presentan en el marco de los derechos humanos y el derecho procesal.

En lo que respecta a los derechos humanos, se exploran temas relacionados con la protección y promoción de los derechos fundamentales en el contexto de la sociedad digital. Se investigan los retos y oportunidades que surgen con el avance tecnológico, analizando cuestiones como la privacidad, la libertad de expresión, la discriminación algorítmica y la responsabilidad legal de las empresas tecnológicas. Además, se busca generar conocimiento para fortalecer la defensa y garantía de los derechos humanos en la era digital. En cuanto al derecho procesal, se

aborda el estudio de las implicaciones de las nuevas tecnologías en los procedimientos judiciales y la administración de justicia.

Se examina cómo la digitalización, la inteligencia artificial y otras innovaciones tecnológicas están transformando la forma en que se llevan a cabo los procesos judiciales, desde la presentación de pruebas hasta la resolución de conflictos. Se analizan también los retos éticos y jurídicos que se presentan en este contexto, así como los avances normativos y jurisprudenciales en el ámbito del derecho procesal. Por último, se investiga el impacto de las nuevas tecnologías en el desarrollo social y la inclusión digital. Se analizan las oportunidades que brindan las tecnologías emergentes para promover la equidad y el acceso a la justicia, así como los desafíos que surgen en términos de brecha digital, derechos de propiedad intelectual y regulación de plataformas digitales.

6. Marcos de referencia

Marco Teórico o doctrinal

1. De acuerdo con Vargas y Dorronsoro (2022), al hacer un análisis riguroso de como operan las plataformas de economía colaborativa de entrega en Colombia, se evidencian las dificultades del derecho laboral colombiano para regular las nuevas formas de vinculación entre repartidores y empresas digitales. Estas plataformas han transformado la manera en que operan los negocios, modificando la dinámica de las relaciones laborales y generando la necesidad de una regulación tanto nacional como internacional que garantice condiciones de trabajo decente y los derechos propios del contrato laboral que se configura perfectamente.

Asimismo, las autoras explican que la subordinación en este tipo de plataformas adquiere una forma particular denominada subordinación Sui Generis; ya que es el propio algoritmo o software el que determina las condiciones de tiempo, modo y lugar bajo las cuales el repartidor

presta el servicio, reemplazando el control directo del empleador tradicional por un modelo de supervisión tecnológica.

2. Según la investigación de Orjuela (2020), en contraste con los modelos tradicionales, en ciertos esquemas de trabajo, no es clara la subordinación en apariencia sobre los prestadores de servicios personales; sin embargo, en las consideraciones jurisdiccionales realmente se configura la subordinación, es importante mencionar que para este autor el esquema empresarial “no recurre al esquema clásico” Orjuela, (2020) utilizando métodos tecnológicos que eliminan costeos.

Actualmente, los avances tecnológicos exponenciales han dado lugar a una nueva forma de organización del trabajo en las plataformas digitales de economía bajo demanda, que evita la contratación laboral directa con los prestadores de servicios. Esto ha generado una nueva dimensión de externalización productiva aplicada al núcleo mismo del negocio.

Además, gracias a la inteligencia artificial y la coordinación algorítmica, en este esquema es posible asignar tareas, evaluar resultados y definir retribuciones mediante un riguroso sistema de dirección y control, denominado “taylorismo digital”, que sustituye la supervisión personal por un control automatizado aún más estricto.

3. Es pertinente destacar la investigación de Salazar & Téllez (2022), en esta investigación se destaca que las formas de trabajo no han sido ajenas a los cambios tecnológicos y económicos contemporáneos. De manera gradual ha surgido el modelo de economías colaborativas o por encargos, el cual, si bien ha dinamizado las economías y generado nuevas fuentes de ingreso para quienes participan en ellas, también ha evidenciado la falta de voluntad política de los gobiernos para regular este tipo de prácticas. Estas plataformas han comenzado a generar conflictos entre las partes: por un lado, quienes reclaman condiciones precarias de trabajo por la ausencia de garantías laborales mínimas y, por otro, quienes sostienen que no existe vínculo laboral alguno,

argumentando que se trata de formas de trabajo autónomo, especialmente en el caso de las aplicaciones de entregas a domicilio basadas en geolocalización.

Asimismo, los autores resaltan la responsabilidad del Estado frente a los trabajadores de plataformas digitales. Señalan que el Estado debe garantizar oportunidades laborales a través de la creación de normas, leyes y decretos, y realizar un seguimiento riguroso a las empresas que promueven la informalidad, la desigualdad y el incumplimiento de condiciones mínimas de trabajo.

Por otro lado, indican que las empresas deben asumir el compromiso de establecer parámetros laborales adecuados, garantizar el pago de salarios justos, la cotización al sistema de seguridad social, horarios razonables y condiciones dignas de trabajo.

Finalmente, subrayan el papel del trabajador, quien debe conocer sus derechos, participar activamente en la formulación normativa y denunciar las vulneraciones a sus condiciones laborales, en aras de proteger la dignidad humana y laboral.

4. Consideraciones de autores tales como Varela (2023), son de vital importancia para la presente investigación en base a que en su investigación se resalta que, entre los avances tecnológicos propios de la cuarta revolución industrial, se encuentran las plataformas digitales, las cuales permiten a las personas ofrecer productos y servicios de forma innovadora, impactando directamente el mercado laboral. Esto ha derivado en la creación de nuevas formas de trabajo que buscan ajustarse tanto a las necesidades de las empresas como, en algunos casos, a las de los propios trabajadores.

El número de personas que utilizan estas plataformas para generar o complementar sus ingresos continúa en aumento, lo que ha evidenciado la urgencia de una regulación del trabajo desarrollado a través de medios digitales. Dicha regulación debe orientarse a garantizar

condiciones mínimas laborales, independientemente del tipo de vínculo contractual, es decir, exista o no una relación de dependencia.

Al respecto, algunos países han respondido a esta necesidad mediante la creación de normas que aseguren condiciones mínimas de trabajo, frecuentemente a través de su regulación como trabajo dependiente o mediante la ampliación de la protección social, con el fin de garantizar estándares mínimos de bienestar laboral. Por ello, se considera necesaria la revisión del estado actual de esta problemática en Colombia y la formulación de una respuesta normativa adecuada.

Asimismo, la autora señala que uno de los principales impactos de la cuarta revolución industrial se ha dado en el mercado laboral, donde el trabajo mediante plataformas digitales se ha convertido en la fuente principal de sustento para muchas personas. Ante esta realidad, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han instado a los gobiernos, entre ellos el de Colombia, a revisar su legislación con el fin de garantizar condiciones de trabajo decente.

Este concepto, según la autora, aplica no solo a las relaciones laborales formales, sino a toda forma de trabajo humano, y busca asegurar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, la garantía de un salario mínimo, la regulación de jornadas máximas y la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5. Otra investigación de carácter relevante para el presente trabajo de grado es la de Olaya (2022), en esta investigación se destaca que el concepto de precariedad laboral surge debido a que las empresas y los empresarios ajustan sus modelos de contratación a la regulación existente, aplicando de manera inadecuada figuras de economías emergentes, como las economías colaborativas o gig economy. Esta práctica traslada ciertas obligaciones laborales hacia los consumidores o los trabajadores, reduciendo la responsabilidad directa del empleador.

Asimismo, la autora señala que, en Colombia, los marcos legales relacionados con la tecnificación de las relaciones contractuales de trabajadores de aplicaciones móviles no se encuentran suficientemente desarrollados, lo que genera amplias brechas de interpretación sobre la figura legal aplicable en casos como el de los Rappitenderos, provocando fenómenos de precarización y desprotección laboral.

El trabajo realizado por los Rappitenderos a través de la plataforma Rappi no se ajusta a un modelo económico basado en la economía colaborativa, ya que no se trata de relaciones entre consumidores (C2C) ni entre pares. Por el contrario, se configura como una actividad dentro de un modelo empresa-consumidor (B2C), en el cual el empresario posee la titularidad del bien o servicio, incluyendo la plataforma digital.

Esto se debe a que no existe un concepto de colaboración aplicable, sino más bien una fragmentación de la labor de distribución entre múltiples sujetos que buscan realizar la actividad, es decir, los repartidores.

Marcos de Antecedentes

a) Valencia Jiménez (2021), analiza la relación laboral existente en plataformas digitales de domicilios como Rappi, y plantea que esta se caracteriza por una subordinación difusa, que pone en duda los elementos tradicionales de la relación laboral clásica. Desde su perspectiva, la subordinación elemento central del Derecho del Trabajo se sitúa en una especie de "zona gris", donde no es claro si se mantiene dentro de los límites de este campo jurídico.

Aunque Rappi se presenta como una plataforma intermediaria entre los usuarios y los repartidores, en la práctica se evidencian elementos típicos de subordinación laboral, tales como la imposición de instrucciones, el control sobre las actividades, evaluaciones constantes (en conjunto con los clientes) y la posibilidad de imponer sanciones.

A pesar de ello, los repartidores tienden a considerar que tienen autonomía, especialmente en aspectos como la gestión de su tiempo, la elección de descansos y la percepción de ingresos, lo que les hace pensar que no existe una figura de empleador tradicional. No obstante, lo que realmente ocurre es una transformación y no desaparición de la subordinación, adaptada a las dinámicas de estas nuevas formas de trabajo mediadas por la tecnología.

b) Según Ramírez-Bustamente et al., (2021), el trabajo mediado por plataformas digitales plantea retos complejos para el derecho laboral, tanto en el plano teórico como en el regulatorio. Uno de los aspectos centrales de este debate jurídico consiste en establecer si quienes prestan servicios en estas plataformas deben ser considerados trabajadores subordinados o contratistas independientes, ya que esta clasificación tiene implicaciones jurídicas, económicas y sociales de gran relevancia.

El desafío más importante que enfrentan los jueces laborales en estos casos es que deben ampliar la concepción tradicional de la relación de trabajo, la cual hasta hace poco exigía la presencia constante del trabajador en la sede del empleador, el cumplimiento de horarios y la existencia de un control directo por parte del empleador. Sin embargo, con la irrupción del modelo de trabajo por plataformas, los jueces ahora deben analizar relaciones donde los prestadores de servicios no conocen directamente a sus empleadores, no asisten a oficinas físicas y tienen una supuesta autonomía para decidir cuándo y cómo trabajar, lo que desafía los parámetros clásicos del vínculo laboral.

c) Gómez Preciado (2021), sostiene que el avance acelerado de las plataformas digitales dentro del sistema económico y social ha obligado a los distintos ordenamientos jurídicos a comprender sus efectos únicamente a través de la experiencia práctica. En este contexto, tanto doctrinantes como jueces han identificado que el modelo de negocio de estas plataformas

representa una nueva forma de externalización de la actividad económica, donde, a través de contratos civiles, se estructuran relaciones complejas que en muchos casos presentan elementos propios de la subordinación laboral.

Si bien los primeros análisis sobre el trabajo en plataformas lo diferenciaban del trabajo subordinado tradicional considerándolo una relación de tipo civil, la experiencia acumulada en la aplicación de estas plataformas ha permitido evidenciar que las particularidades del trabajo digital no excluyen necesariamente la existencia de un vínculo laboral.

En efecto, han surgido conceptos como la para subordinación o subordinación digital, que, aunque no se manifiestan bajo los esquemas clásicos de control, sí implican formas de dependencia y desequilibrio entre las partes. Esto indica que los criterios tradicionales ya no bastan para calificar las nuevas relaciones laborales, por lo que se requiere una revisión adaptativa de los indicadores jurídicos, fenómeno que el autor denomina como flexibilización de los indicios laborales.

d) Buitrago Monsalve (2022), argumenta que el trabajo realizado a través de plataformas digitales debe entenderse como una forma de trabajo subordinado, y no como parte de una economía colaborativa genuina. En lugar de funcionar como meras intermediarias neutrales entre oferta y demanda, las plataformas operan como modelos de negocio orientados a la acumulación de capital, principalmente mediante la extracción de plusvalía. En este contexto, la plataforma a través del control algorítmico determina tanto el qué como el cómo de la actividad del trabajador, consolidándose como el único medio de producción necesario para el capitalista, mientras transfiere los riesgos y costos operativos al trabajador.

Esta lógica refuerza la precarización laboral, ya que perpetúa la relación de dominación capital-trabajo bajo nuevas formas, sin eliminar su esencia. Aunque los esquemas actuales se alejan del modelo industrial clásico, el sistema capitalista no ha sido reemplazado, sino

transformado para adaptarse a estas nuevas condiciones. Según la autora, el trabajo en plataformas continúa generando plusvalía, y los trabajadores, al no retener valor ni contar con protección de derechos laborales, se enfrentan a mayores niveles de explotación.

En consecuencia, las plataformas no solo intermedian, sino que también participan directamente en la apropiación del valor generado, lo que evidencia la existencia de una relación laboral enmarcada en un capitalismo financiarizado.

e) Guerrero Cajamarca (2023), señala que las plataformas digitales suelen promover la idea de que ofrecen a sus trabajadores autonomía y flexibilidad, tanto en la cantidad de trabajo como en los horarios y lugares desde donde se prestan los servicios. No obstante, esta supuesta libertad se acompaña de una estrategia empresarial orientada a clasificarlos como contratistas independientes, lo cual permite a las plataformas evadir responsabilidades legales y sociales, incluyendo el pago del salario mínimo y el cumplimiento de normas laborales básicas. Esta práctica también implica la omisión de beneficios como la seguridad social, prestaciones y demás garantías derivadas de una relación laboral formal.

Además, la falta de claridad en el vínculo contractual afecta la estabilidad en el empleo, ya que muchos trabajadores deben buscar oportunidades de manera constante sin certeza de obtener ingresos suficientes. En ese marco, se produce una vulneración sistemática de derechos laborales, debido a que los trabajadores son contratados bajo esquemas que los presentan como prestadores de servicios sin vínculo laboral, lo que contribuye a su desprotección y precarización. Esta situación se ve agravada por la ausencia de una regulación específica, lo que permite que los empleadores continúen utilizando modelos contractuales que niegan las condiciones mínimas de cualquier relación de trabajo subordinado.

Metodología

Paradigma: Para comprender a mayor profundidad como se afecta la seguridad social de trabajadores de aplicaciones móviles en Colombia, gracias a las modificaciones producidas por fenómenos tecnológicos generados por la globalización y la revolución 4.0 específicamente, en donde sale a la luz una nueva figura del concepto tradicional de empleador; el presente documento tiene como metodología principal de investigación un método cualitativo, gracias a un ejercicio hermenéutico de la información que se extrae, ya que tal como lo describe (Kuhn, 1970), “el paradigma es el cumulo de relaciones teóricas que determinan la postura epistemológica de un tema en específico. el paradigma cualitativo también es llamado naturalista”.

En base a lo anterior, se analiza detalladamente el origen y desarrollo de diversos fenómenos sociales y su vez tecnológicos de talla mundial, que han impactado los derechos a la seguridad social de trabajadores de aplicaciones móviles en la actual sociedad, tales como el neoliberalismo y el capitalismo, sumado al estudio de las consecuencias tecnológicas ocasionadas por la economía colaborativa, bajo un actual marco normativo de vital importancia referente a leyes que en Colombia protegen dichos derechos ya que se revisten de fundamentales.

Cabe resaltar que se trata de un estudio descriptivo acerca de la manera en la cual se tratan unos derechos laborales en el desarrollo de una relación laboral, con el objetivo de detallar la actual condición laboral en relación con la Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales en Colombia. No obstante, dado que el asunto es bastante reciente en el país; se profundizará en aspectos poco investigados.

Enfoque: La presente investigación utiliza un enfoque historico-hermeneutico en base a que, según (Gurdian, 2007), “el método hermenéutico-dialéctico en la investigación socioeducativa representa un peldaño más elevado en relación con la perspectiva estructural, pues

articula la relación saber y poder en la que se involucran el sujeto y el medio como objeto de la actividad. ”

Gracias a esta metodología de investigación, en donde se puede recurrir como técnica o instrumento al análisis y a la interpretación documental de la información que se consultó, la cual hace referencia al estudio de leyes, jurisprudencia y monografías jurídicas que soportan el objetivo general de la presente investigación.

En esta medida con la finalidad de entender como Colombia puede implementar soluciones jurídicas capaces de proteger los derechos laborales de una población que comprende a miles de trabajadores de aplicaciones móviles, se recurrió a técnicas de revisión documental, las cuales profundizan en la interpretación de diferentes y posiciones o soluciones legales que 3 países han tomado al respecto, tales como Brasil, Chile y España; mediante la recolección y resumen de 2 sentencias y/o ley de cada país; y en lo referente a Colombia se analiza detalladamente toda la regulación existente referente a garantizar la seguridad social de trabajadores de aplicaciones móviles, creada a partir del año 2008 en donde se implementó la Ley del Teletrabajo.

La particularidad o singularidad de los fenómenos sociales estudiados, de la mano con los argumentos que utilizaron los tribunales internacionales para soportar su decisión, permiten dilucidar las causas que conllevan a que en Colombia no se esté dando un debido reconocimiento jurídico-legal, en todo lo concerniente a garantizar y respaldar los derechos irrenunciables a la seguridad social de los trabajadores de aplicaciones móviles.

Resaltando el ejercicio comparativo de las normas o jurisprudencia que se atrevieron a adoptar estos países para no continuar con la vulneración a garantías fundamentales de estos trabajadores, frente a las medidas legales implementadas por Colombia para garantizar los mismos derechos, las cuales sirven como fundamento al momento de dilucidar como el estado o gobierno

colombiano omite directamente el respaldo de unos derechos, en base a la ausencia de leyes o normativas que deberían regular estos derechos fundamentales de todo ser humano, que desde una perspectiva de un estado social de derecho se consideran como ciertos, mínimos e irrenunciables.

Método: En la presente investigación se utilizará un método denominado estudio de casos, ya que esta metodología busca entender y analizar un fenómeno específico, y que, a su vez, permita el tratamiento de datos de carácter cualitativo al contribuir al desarrollo acumulativo del conocimiento.

Por lo tanto, un estudio de caso es un método relevante ya que según (Flyvbjerg, 2006):

Es importante para el desarrollo de una visión matizada de la realidad incluida la visión de que la conducta humana no se puede entender simplemente como actos regidos por unas reglas que encontramos en los niveles más bajos del proceso de aprendizaje y en gran parte de la teoría.

En base a lo anterior, (Flyvbjerg (2006), considera que: “los casos son importantes para los propios procesos de aprendizaje del investigador en el desarrollo de las técnicas necesarias para hacer una buena investigación.” Por lo tanto, mediante este método se puede realizar un adecuado análisis consistente en un ejercicio hermenéutico de la interpretación de la información que se extrae a partir de los documentos analizados, tales como comparación de sentencias en concreto y de leyes que protegen los derechos a la seguridad social de trabajadores de aplicaciones móviles, en donde se pueden evidenciar claramente ciertos matices que reflejan una actual desprotección por parte del estado colombiano en este ámbito.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que el mismo autor indica lo siguiente:

El estudio de casos tiene su propio rigor diferente por supuesto, pero no menos estricto que el rigor de los métodos cuantitativos la ventaja del estudio de casos es que pueda acercarse a situaciones de la vida real y comprobar ideas en relación directa con el fenómeno a medida que se desarrolla en la práctica. (Flyvbjerg, 2006)

Con la finalidad de comprender detalladamente la manera en la cual funciona el fenómeno consistente en cómo opera el Sistema de Seguridad Social de trabajadores de determinadas aplicaciones móviles en Colombia en el campo práctico, en donde contrario a lo plasmado en una teoría legal, al hacer un análisis riguroso de múltiples casos de la vida real, de las personas que utilizan estas plataformas digitales como método de subsistencia; se hace un enfoque y desglose de la manera real de contratación con tales plataformas, que a su vez, permite evidenciar que no se cumple o aplica lo dispuesto en diferentes postulados jurídico-legales que garantizan todos los derechos derivados de la seguridad social para estos trabajadores.

Cabe resaltar que según (Flyvbjerg, 2006), "El estudio de casos es un método necesario y suficiente para determinadas importantes tareas de investigación en las ciencias sociales y es un método que funciona bien en comparación con otros métodos de investigación en las ciencias sociales. " Motivo por el cual, haciendo una interpretación del anterior postulado, es correcto afirmar que la presente investigación aborda una realidad social compleja y específica que caracteriza al ser humano del siglo XXI, la cual es la seguridad social y por ende la relación laboral de los trabajadores frente a las aplicaciones móviles.

El estudio de casos, considerado por investigadores como Flyvbjerg, como un método adecuado y eficaz para abordar problemáticas derivadas de las ciencias sociales, resulta especialmente pertinente en esta investigación, en base a la necesidad de comprender el funcionamiento práctico de las plataformas digitales, y cómo interactúan con el sistema normativo nacional e internacional, el estudio de casos proporciona una ruta metodológica necesaria para explorar en profundidad realidades laborales concretas, permitiendo una aproximación contextualizada, flexible y comparativa que difícilmente se consigue a través de técnicas únicamente cuantitativas.

DESARROLLO CAPITULOS DE INVESTIGACIÓN

CAPITULO 1. RECONOCER LAS GARANTIAS LABORALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE LA LEGISLACION Y LA JURISPRUDENCIA CONCEDEN EN ESPAÑA, BRASIL Y CHILE.

1.1 Precedentes Judiciales en España

1.1.1 *Sentencia 805 de 2020*

Esta es una importante sentencia proferida por el máximo órgano judicial español, el Tribunal Supremo, a través de la Sala de lo Social del Pleno, mediante la resolución de un recurso de casación. Gracias a un análisis detallado y riguroso sobre la forma en que las personas se vinculan, operan y laboran con plataformas digitales de reparto, el Tribunal realizó la primera unificación de doctrina relativa al trabajo con aplicaciones móviles.

Los magistrados efectuaron un examen profundo de la naturaleza real del vínculo laboral y de las funciones del trabajador. A partir de un estudio minucioso sobre la manera en que el trabajador ejecutaba su labor y acataba las órdenes impartidas por su empleador, se evidenció que se cumplían las diferentes características legales propias de un contrato de trabajo de tipo realidad Tribunal Supremo (2020).

En primera medida, el Tribunal Supremo analizó la forma en que el trabajador se vinculó con GlovoApp, inicialmente mediante un contrato de prestación de servicios profesionales para desempeñarse como repartidor o domiciliario denominado “Glover”. Posteriormente, la empresa le impuso la suscripción de un contrato como Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE), argumentando que el trabajador ostentaba la calidad de independiente al devengar más del 75 % de sus ingresos a través de la plataforma digital.

Cabe resaltar que el Tribunal Supremo (2) determinó que el objeto social de GlovoApp consistía en:

“La explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recadero con facultad de adquisición de bienes por cuenta ajena, actuando como comisionista, así como la realización de la actividad de intermediario en la contratación de transporte de mercancías por carretera en concepto de agencia de transporte, transitario, almacenista u operador logístico.

Por otra parte, es fundamental comprender la manera en que la empresa GlovoApp adquiere sus activos financieros. Para ello, celebra acuerdos comerciales con distintos establecimientos de comercio, sin importar su naturaleza, generando que el servicio de intermediación se convierta en la principal fuente de ingresos de la empresa. El trabajador, por su parte, obtiene un porcentaje previamente acordado, descontado del pago realizado por los clientes, según las tarifas estipuladas en el contrato de trabajo.

El Tribunal Supremo realizó también un análisis detallado de las funciones del trabajador, destacando la flexibilidad horaria, pues el repartidor podía escoger el inicio y finalización de su jornada laboral, así como los pedidos que deseaba aceptar o rechazar de acuerdo con la distancia o el monto ofrecido. Según el Tribunal Supremo (2020):

“El trabajador no tenía la obligación de realizar un determinado número de pedidos, ni de estar en activo un mínimo de dos horas al día o a la semana, y tampoco la empresa indicaba los recados a realizar ni cuándo debía comenzar o finalizar su jornada.”

Asimismo, el trabajador tenía la facultad de aceptar o rechazar cualquier solicitud sin sufrir penalizaciones o consecuencias desfavorables, e incluso podía solicitar permisos por motivos de salud.

Un ejemplo claro de subordinación se evidencia en el sistema de puntuación establecido por GlovoApp, el cual calificaba a los trabajadores con base en tres parámetros: la frecuencia de los servicios prestados, la evaluación de los clientes a través de un sistema de estrellas y la eficiencia en la entrega, especialmente durante las denominadas “*horas diamante*”.

La sentencia también resalta que el trabajador era responsable del “buen fin” del encargo frente al consumidor final, por lo que solo podía cobrar si el servicio era completado a cabalidad y con la aprobación del cliente. En caso de daño o pérdida de la mercancía, debía asumir el costo correspondiente.

Esta decisión judicial es de gran relevancia, ya que se apoyó en precedentes relacionados con la dependencia y subordinación de trabajadores vinculados a plataformas digitales. Dicha unificación doctrinal permitió identificar las características que revelan la existencia de un contrato laboral de tipo realidad, diferenciándolo de las relaciones autónomas o por cuenta propia.

Aunque Glovo se presentaba como una plataforma meramente mercantil, el Tribunal Supremo (2020), consideró que la independencia alegada era ficticia, pues el trabajador ejecutaba sus funciones siguiendo recomendaciones y lineamientos de la empresa, evidenciando una clara relación de subordinación. Según el Tribunal Supremo (2020) “El concepto legal de trabajador por cuenta ajena exige que haya una prestación de servicios voluntaria, retribuida, ajena y dependiente.”

En este sentido, las innovaciones tecnológicas y los sistemas de control digitalizados no eliminan la subordinación laboral, sino que la transforman. Por ello, el Tribunal concluyó que la relación entre Glovo y sus repartidores debía calificarse como laboral y no mercantil.

Finalmente, esta sentencia marcó un precedente fundamental en la regulación del trabajo en plataformas digitales, el fallo determinó que la relación entre Glovo y sus repartidores era de

carácter laboral, al evidenciarse la dependencia y ajenidad propias del contrato de trabajo. Así, se descartó la figura del *falso autónomo*, que precarizaba las condiciones de los *riders*. La decisión fortaleció los derechos laborales como salario, vacaciones y seguridad social, y evidenció la necesidad de adaptar la normativa laboral a los retos de la economía digital.

1.1.2 Ley 12 de 2021

La Ley 12 de 2021 constituye un hito legislativo en España, al recopilar tres sentencias fundamentales relacionadas con la seguridad social de los trabajadores de aplicaciones móviles. Esta norma aborda por primera vez el tema desde una perspectiva legal integral, con el fin de adaptar la legislación laboral a los efectos derivados del uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. En este contexto, la ley reconoce elementos esenciales de una relación laboral, como la prestación personal del servicio, la existencia de dependencia y la ajenidad frente al empleador Ley 12 de 2021 (2021).

La transición acelerada hacia una nueva etapa de digitalización impuso al Gobierno español la necesidad de regular el trabajo mediado por inteligencia artificial y algoritmos, componentes centrales de la infraestructura de las aplicaciones móviles. Estos sistemas requieren la prestación personal del servicio por parte de un trabajador vinculado, en apariencia, mediante un contrato de tipo civil, aunque en la práctica se configuran elementos típicos de una relación laboral.

De acuerdo con la Ley 12 de 2021 (2021) , esta transformación digital genera “nuevas formas de negocios que giran en torno a la obtención y gestión de datos y a la oferta de servicios adaptados a esta nueva etapa”

Ello evidencia que el mundo avanza hacia una nueva era digital que modifica profundamente las relaciones laborales. El teléfono móvil y otras herramientas tecnológicas se

convierten en los principales medios de producción, mientras que el empleador tradicional persona natural o jurídica es sustituido parcialmente por un ente virtual o inteligencia artificial.

Si bien esta inteligencia artificial aporta ventajas para la comercialización de productos y servicios, también plantea desafíos en materia de derechos laborales. En este sentido, el Gobierno español resalta que los trabajadores de plataformas deben gozar de protección especial del Estado, dado que “un mercado de trabajo con derechos es garantía de una sociedad moderna, asentada en la cohesión social, que avanza democráticamente” Ley 12 de 2021 (2021).

La Ley 12 de 2021, conocida como Ley Rider, parte de la premisa de que los derechos laborales de los repartidores tienen carácter fundamental. Su contenido aborda dos aspectos principales: (a) la regulación de la relación laboral por cuenta ajena en el ámbito de las aplicaciones móviles de reparto y (b) la garantía del derecho a la información de la representación legal de los trabajadores en entornos de trabajo digitalizados Ley 12 de 2021 (2021).

Para ello, la ley modificó el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2 de 2015), relativo a los derechos de información, consulta y competencias. Esta modificación reconoce el derecho de los comités de empresa a acceder a la información sobre la estructura organizativa de las plataformas digitales, a fin de garantizar la transparencia y la participación en la toma de decisiones laborales.

En segundo lugar, la ley introdujo nuevos criterios de interpretación para evaluar la presunción de laboralidad de los trabajadores considerados autónomos. Según la norma, dicha presunción aplica cuando la empresa ejerce facultades de dirección y control mediante algoritmos o sistemas digitales, tal como lo expresa la Ley 12 de 2021 (2021): “La empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.”

Con base en ello, la legislación española reconoce que existe una presunción de relación laboral en las actividades de reparto y distribución cuando la empresa organiza o supervisa el trabajo mediante medios tecnológicos. De esta manera, se busca evitar la precarización y la simulación de relaciones mercantiles.

La promulgación de esta ley supuso un avance trascendental en la protección de los trabajadores de plataformas digitales, al consolidar en una sola norma las principales conclusiones jurisprudenciales sobre el tema. Además, representó un paso firme hacia la modernización del derecho laboral, al adaptar su marco normativo a las nuevas realidades de la economía digital y a la gestión algorítmica del trabajo.

En conclusión, la Ley 12 de 2021 fortaleció de manera significativa el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales. Su principal aporte radica en presumir la existencia de una relación laboral entre repartidores y empresas, limitando la figura del falso autónomo. Con ello, se busca garantizar el acceso a la seguridad social, la estabilidad en el empleo y condiciones de trabajo dignas, reafirmando el compromiso del Estado español con la protección jurídica de un sector vulnerable dentro de la economía digital. Ley 12 de (2021).

1.2 Precedentes Judiciales en Brasil

1.2.1 Sentencia del Poder Judicial – Justicia de Trabajo, Tribunal Regional del Trabajo de la Tercera Región, Sala 33 de trabajo de Belo Horizonte.

En primer lugar, es importante hablar acerca de la sentencia No. 0011359-34 – 2016.5.03.0112, del 13 de febrero de 2017, pronunciada por el Juez de Trabajo Marco Toledo Gonçalves, en la cual el demandante Rodrigo Leonardo Silva Ferreira interpone una acción en contra de Uber do Brasil Tecnología Ltda. El caso concreto comprende que el demandante fue contratado por Uber el 20 de febrero de 2015 para trabajar como conductor transportando pasajeros

en la ciudad de Belo Horizonte, pero fue despedido de manera unilateral y abusiva el 18 de diciembre de 2015 sin recibir las prestaciones laborales y de seguridad social a las que tenía derecho, Tribunal Regional del Trabajo de la Tercera Región (2017).

El Tribunal realiza un examen detallado de la existencia o no de una relación laboral, guiándose por el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, destacando los elementos fáctico-jurídicos para el reconocimiento de dicha relación: ser persona física, la personalidad, la no eventualidad, la onerosidad y la subordinación.

En cuanto al componente jurídico más relevante la subordinación, el Tribunal manifiesta que este es un elemento elástico que ha debido ampliarse con el tiempo para adaptarse a los múltiples cambios del mundo laboral. La subordinación clásica se calcula a través de la intensidad de las órdenes dadas por el tomador de servicios, así como por la armonización del trabajo con los objetivos de la empresa. El Tribunal hace referencia, además, a la subordinación estructural, que se presenta cuando el trabajador se integra en la dinámica organizativa y operativa del empleador, sometiéndose a su cultura corporativa y a controles continuos sobre su actividad, Tribunal Regional del Trabajo de la Tercera Región (2017).

Asimismo, se observa que los pasajeros pueden evaluar el servicio mediante calificaciones y comentarios dentro de la aplicación de Uber, mecanismo que se convierte en una técnica novedosa para monitorear el trabajo del conductor. Este tipo de control difuso, ejercido por medio de algoritmos, sustituye la supervisión humana directa, consolidando un modelo de control algorítmico que permite incluso determinar sanciones o la desvinculación del trabajador sin intervención humana.

En consecuencia, el control empresarial ya no se manifiesta de forma tradicional, sino a través de sistemas digitales que programan, miden y califican el desempeño de los trabajadores.

De esta manera, la aparente flexibilidad que se promociona como libertad laboral se muestra, en realidad, como una forma sofisticada de subordinación y dependencia, Tribunal Regional del Trabajo de la Tercera Región (2017).

El Tribunal advierte que no se debe permitir que esta nueva forma totalizante de subordinación pase desapercibida, puesto que el poder del empleador también se manifiesta en los sistemas algorítmicos y redes digitales que pueden gestionar y dar por terminada la relación laboral sin intervención humana. Este control rígido y totalizador demuestra un poder de decisión que determina directamente el destino del trabajador.

De igual manera, se constató que el trabajador no actuaba de forma autónoma, pues dependía completamente de las directrices tecnológicas y organizativas de la plataforma. Existía una integración funcional en la estructura empresarial de Uber, lo que evidencia la existencia de una relación laboral. Según la sentencia, la subordinación estructural debe interpretarse como un instrumento que busca la justicia social y una respuesta normativa adecuada a las transformaciones del trabajo humano, como el fenómeno de la “Uberización” Tribunal Regional del Trabajo de la Tercera Región (2017).

El Tribunal concluyó que el demandante no tenía organización propia ni percibía los frutos de su trabajo, dado que debía cubrir gastos como combustible, mantenimiento y depreciación del vehículo, mientras Uber retenía entre un 20 % y un 25 % de los ingresos brutos. Esto demuestra que el conductor no enajenaba el resultado de su trabajo, sino su propia fuerza laboral, lo cual ratifica su dependencia dentro del régimen laboral.

En conclusión, el Tribunal determinó que Uber, con el fin de obtener mayores beneficios económicos, intentó eludir la legislación laboral mediante un modelo fragmentado de explotación del trabajo. Este modelo, presentado como “economía colaborativa”, constituye en realidad una

estrategia para precarizar el trabajo humano. Uber replica a escala global un modelo de control y extracción del valor del trabajo mediante plataformas tecnológicas, en el cual el teléfono móvil actúa como un registro telemático de la jornada laboral, capaz de monitorear cada minuto de trabajo del conductor Tribunal Regional del Trabajo de la Tercera Región (2017).

Finalmente, el Tribunal Regional del Trabajo de la Tercera Región resolvió reconocer la relación laboral entre el conductor y Uber do Brasil Tecnología Ltda., y condenó a la empresa al pago de aportes a la seguridad social, vacaciones, salarios proporcionales, fondo de garantía por tiempo de servicio (FGTS) con el 40 %, multa conforme al artículo 477 del Código Laboral, horas extras, salario nocturno y doble remuneración por días festivos trabajados, además de los gastos de combustible y mantenimiento, Tribunal Regional del Trabajo de la Tercera Región (2017).

1.2.2 Sentencia del Poder Judicial – Justicia de Trabajo, Tribunal Regional del Trabajo de la segunda Región, Sala octava del Trabajo de Sao Paulo.

Esta sentencia fue proferida por el Tribunal Regional del Trabajo el día 6 de diciembre de 2019 en São Paulo, Brasil; fue promovida por parte del Ministerio Público de Trabajo, con la finalidad de crear una conciencia de responsabilidad sobre el futuro de las relaciones laborales de la actualidad. El Ministerio interpuso una acción pública civil en contra de las empresas Loggi Tecnología Ltda. y L4B Logística Ltda., con el objetivo de otorgar una solución efectiva a la supuesta contratación irregular de alrededor de 15.000 conductores que laboraban para Loggi en ese entonces, empresa encargada de brindar servicios de delivery o transporte de mercancías en Brasil, Tribunal Regional del Trabajo de la segunda Región (2019).

El Tribunal manifiesta que, en lo referente al trabajo por aplicaciones o bajo demanda, este puede realizarse por cuenta propia o ajena. Por ejemplo, si alguien pone su casa en alquiler a través de una página web como Airbnb, o su oferta de hotel en Booking.com, está utilizando dichas

plataformas para hacer posible su propio negocio. Lo mismo ocurre con aquellos que venden objetos a través de Mercado Libre, donde quien ofrece el producto fija el precio y las características del mismo. En este caso, la contratación se produce entre quien alquila la casa y quién pagará el alquiler, o entre el propietario del objeto y quien pretende comprarlo.

El Tribunal también sostiene que un indicio de existencia de relación laboral es que los clientes pertenecen a la aplicación y no a los repartidores. La relación del cliente es con la aplicación, no con el repartidor. Aunque todos los repartidores realizan el mismo servicio, el cliente no elige al repartidor sino al servicio que ofrece la aplicación, aliada con un establecimiento de comercio. El bien o servicio ofrecido por la plataforma se limita a uno: el servicio de entrega, sin distinción de precio o calidad, Tribunal Regional del Trabajo de la segunda Región (2019).

La aplicación no solo es el medio para realizar la transacción, sino que es su propio creador, idealizador, vendedor y emprendedor del proyecto de negocio, al ser quien estipula las normas entre el proveedor del producto o servicio y el cliente final, sin permitir la negociación del precio ni del método de ejecución. Loggi forma parte de un nuevo modelo de negocio conocido como economía colaborativa, a través de la cual las plataformas digitales conectan compradores con vendedores, propietarios con inquilinos y conductores con usuarios.

El Tribunal determinó que la subordinación era evidente, ya que la plataforma ejercía control sobre los repartidores mediante la recopilación de estadísticas de desempeño, planificación de rutas y control de cumplimiento de tareas. Esto constituye un indicio de relación laboral, al existir dependencia y poder directivo por parte del empleador Tribunal Regional del Trabajo de la segunda Región (Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região, 2019).

Asimismo, se reconoció el elemento de remuneración, puesto que los repartidores recibían pagos semanales sin posibilidad de negociación sobre las tarifas, lo que demuestra la existencia de

onerosidad y una relación de trabajo subordinada. El fallo concluye que lo determinante no es el uso de medios tecnológicos, sino la subordinación y dependencia propias de una relación laboral.

Finalmente, el Tribunal afirmó que dejar a los trabajadores de aplicaciones móviles fuera de las garantías sociales resulta inconstitucional, pues los priva de derechos como la seguridad social, las vacaciones y el descanso semanal retribuido. Reconocer la relación laboral entre los conductores y las plataformas Loggi y L4B significa avanzar hacia un modelo más justo de trabajo digital, evitando la precarización y la competencia desleal Tribunal Regional del Trabajo de la segunda Región (2019).

1.3 Precedentes judiciales en Chile

1.3.1 Sentencia RIT: M-724 de 2020 & RUC: 20-4-0278936-1, Juzgado de Letras del

Trabajo de Concepción

A manera de precedentes judiciales en Chile, existe una sentencia proferida el 5 de octubre de 2020 por la Juez de Letras del Trabajo de Concepción. En dicha sentencia, el demandante Álvaro Felipe Arredondo Montoya interpuso un proceso monitorio por despido injustificado, indebido o improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de Pedidos Ya Chile SPA, aplicación móvil cuya actividad económica principal consiste en realizar ventas al por menor vía correo electrónico, internet y telefónicamente a través de sus repartidores, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (2020).

La Juez indicó que debía superarse la concepción tradicional de la relación laboral, centrada en un trabajador que desarrolla sus funciones en una estructura física determinada, bajo supervisión directa de un empleador que organiza y coordina sus labores según un contrato escrito. La magistrada señaló que este enfoque debía actualizarse frente a la existencia de aplicaciones móviles, que evidencian subordinación y dependencia de manera no convencional. Por ejemplo,

el actor no podía fijar el valor de sus repartos y debía prestar servicios en turnos variables establecidos por la empresa; su función se limitaba a ejecutar los repartos, mientras que la responsabilidad frente a reclamos recaía en Pedidos Ya, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (2020).

La supuesta autonomía alegada por la empresa, según la cual el repartidor es independiente y puede elegir cuándo conectarse a la aplicación, fue considerada aparente, dado que el trabajador podía ser sancionado por no aceptar turnos o por incumplir órdenes, afectando su calificación y potencialmente su permanencia en la plataforma. Así, la Juez concluyó que existían elementos claros de subordinación y dependencia, evidenciados por controles empresariales sobre conectividad, supervisión mediante GPS, evaluaciones de desempeño, y bonificaciones o sanciones en función del cumplimiento de los objetivos, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (2020).

Se determinó que el repartidor efectivamente prestó servicios personales para Pedidos Ya, cumpliendo labores asignadas por la empresa sin participación en la organización o administración de esta, lo que confirma la relación laboral. Además, la falta de participación del trabajador en la fijación de precios y la responsabilidad de la empresa frente a clientes refuerza la existencia del principio de ajenidad, un elemento central de la relación laboral, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (2020).

La Juez también citó a Sierra-Herrero (2005), quien indica que los siguientes aspectos son clave para determinar una relación laboral:

Las ganancias del trabajo se transfieren a alguien distinto del trabajador.

Las contingencias derivadas del trabajo son asumidas por el empleador.

Los trabajadores prestan servicios en una entidad que no les pertenece.

El trabajo se centra en bienes cuya propiedad no corresponde al trabajador.

Con base en estas consideraciones, se descartó la existencia de un contrato civil que encubriera una relación laboral, confirmando que coexistían todos los elementos de subordinación, dependencia y prestación personal del servicio. Asimismo, el hecho de que el repartidor pudiera trabajar para otras aplicaciones no impidió la configuración de la relación laboral, dada la flexibilidad de su jornada, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (2020).

Respecto al pago de cotizaciones previsionales, la Juez verificó que no existía evidencia de su cumplimiento, por lo que ordenó el pago de todas las cotizaciones correspondientes ante los organismos competentes. Finalmente, el Juzgado de Letras del Trabajo admitió todas las pretensiones de la demanda, reconociendo la relación laboral y condenando a Pedidos Ya Chile SPA al pago de:

- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo.
- b) Feriados proporcionales.
- c) Remuneraciones correspondientes al período del despido.
- d) Cotizaciones previsionales en AFP y AFC, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (2020)

1.3.2 Sentencia proferida por la Corte de Apelaciones de la ciudad de Concepción, Rol N 395-2020. 15 de enero de 2021

Es pertinente indicar que, respecto a la sentencia analizada, el apoderado de la empresa demandada, Pedidos Ya, interpuso ante la Corte de Apelaciones de Concepción un recurso de nulidad frente al fallo proferido, solicitando que se invalide la sentencia impugnada. Por lo tanto, la Corte actuó como segunda instancia, profiriendo su fallo el 15 de enero de 2021, considerando lo siguiente:

Según la Corte de Apelaciones de Concepción (2021), el actor dedujo demanda de reconocimiento de relación laboral y cobro de prestaciones en su contra, basado en los servicios prestados como repartidor o raider, bajo un supuesto vínculo de subordinación y dependencia, afirmación que la empresa niega, argumentando que la relación era de naturaleza civil. La Corte expresó que, en la sentencia de primera instancia, que acogió la hipótesis del demandante, los hechos fueron plenamente acreditados, por lo que no se discutieron en la segunda instancia y evidenciaron una relación laboral entre las partes Corte de Apelaciones de Concepción (2021).

Asimismo, la Corte señaló que los motivos aducidos por la empresa demandada consisten principalmente en que la subordinación y dependencia jamás existieron, que la relación laboral debía evaluarse conforme a la ley laboral vigente, y que no se podía considerar a la plataforma digital como empleador, dado que el trabajador no era miembro de su estructura corporativa, Corte de Apelaciones de Concepción (2021). La magistrada consideró que estos argumentos constituían un “vicio” en la interpretación de la norma, que no debía modificar la validez de la sentencia de primera instancia.

La Corte indicó que, para determinar si existió un error de derecho, era coherente analizar los hechos probados y concluyó que las alegaciones de la empresa eran erróneas, pues no se ajustaban a las leyes laborales ni al Código del Trabajo chileno ni a los principios constitucionales de protección del trabajo, Corte de Apelaciones de Concepción (2021). Destacó la novedad de este sistema productivo digital, en el cual el trabajador cumple con todos los elementos de un contrato laboral: subordinación, dependencia y ajenidad mediante una aplicación móvil que permite la supervisión constante de sus funciones, generando un nuevo modelo de relación laboral Corte de Apelaciones de Concepción (2021).

La Corte resaltó que, ante la expansión de la tecnología emergente, las plataformas digitales permiten ejercer control inmediato sobre el trabajador mediante geolocalización y algoritmos que monitorean hábitos y desempeño, aspectos que evidencian la subordinación y dependencia Corte de Apelaciones de Concepción (2021). Además, la Corte enfatizó la correcta aplicación por parte de la juez de primera instancia del principio de la Primacía de la Realidad, el cual establece que prevalece la realidad fáctica sobre la forma o nomen iuris de los documentos, asegurando que los contratos reflejen la verdadera naturaleza laboral, Corte de Apelaciones de Concepción (2021).

Por lo tanto, conforme a los hechos probados, se confirma la existencia de un vínculo laboral, y las alegaciones de la empresa sobre la naturaleza civil de la relación no fueron admitidas. La Corte aplicó los principios In Dubio Pro Operario y de la Primacía de la Realidad, confirmando la validez de los fundamentos legales de la juez de primera instancia, Corte de Apelaciones de Concepción (2021). Se verificó que el repartidor debía seguir las órdenes de la empresa mediante la plataforma digital, evidenciando un control riguroso sobre la prestación de sus servicios y su ubicación en tiempo real. Finalmente, la Corte rechazó el recurso de nulidad interpuesto y confirmó la decisión de primera instancia, declarando la existencia de un vínculo laboral entre las partes Corte de Apelaciones de Concepción (2021).

2 CAPITULO 2. EXAMINAR LA EVOLUCION NORMATIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS APLICACIONES MOVILES EN COLOMBIA.

2.1 Regulación de las aplicaciones móviles en Colombia a partir de la ley del teletrabajo

2.1.1 *Análisis de la Ley 1221 De 2008*

La Ley 1221 de 2008 fue creada con la finalidad de promover y regular el Teletrabajo en Colombia, considerado como una modalidad laboral que se desempeña mediante el uso de múltiples dispositivos derivados de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICS), generando empleo y autoempleo, Ley 1221 de (2008). La presente ley está compuesta por 9 artículos que regulan los derechos laborales de los teletrabajadores colombianos.

En su artículo primero, la norma establece que el teletrabajo es una herramienta que permite la prestación de servicios mediante un dispositivo tecnológico con conexión a internet, ya sea por cuenta propia o para un empleador, Ley 1221 de (2008).

Según el artículo segundo de la ley 1221 de 2008, el teletrabajo se define como una forma de organización laboral que consiste en la prestación de servicios remunerados a terceros utilizando las TICS, sin requerir la presencia física del trabajador en un lugar específico Ley 1221 de (2008). Esta modalidad puede clasificarse en:

Autónomos: trabajadores que usan su residencia u otro lugar para realizar sus labores, visitando la oficina ocasionalmente.

Móviles: trabajadores sin un sitio de trabajo fijo, que utilizan dispositivos tecnológicos para cumplir sus funciones.

Suplementarios: trabajadores que combinan teletrabajo parcial con presencia en oficina algunos días de la semana, Ley 1221 de (2008).

El artículo tercero de la ley 1221 del 2008, establece la creación de una política pública de fomento al teletrabajo, a cargo del Ministerio de Protección Social, mediante un estudio CONPES Ley 1221 de (2008).

El artículo quinto de la misma ley impone al Gobierno Nacional la obligación de implementar un sistema de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales en el teletrabajo, Ley 1221 de (2008).

El artículo sexto de la ley 1221 del 2008, garantiza derechos laborales y de seguridad social, incluyendo:

- Igualdad salarial con trabajadores presenciales que realicen la misma labor,
- Derecho a descansos recreativos y culturales,
- Igualdad de trato y protección sindical,
- Provisión y mantenimiento de equipos de trabajo, cobertura de energía y conexión a internet,
- Aplicación de la jornada laboral máxima y pago de horas extras, domingos y festivos, Ley 1221 de (2008).

Además, se reconoce el derecho de las teletrabajadoras a la protección de maternidad, incluyendo el regreso al mismo puesto o uno equivalente con igual remuneración, y la afiliación obligatoria a los sistemas de seguridad social y subsidio familiar, Ley 1221 de (2008).

Finalmente, el artículo séptimo de la ley 1221 del 2008, establece la obligación de los empleadores de reportar la vinculación de teletrabajadores ante los Inspectores de Trabajo mediante un formulario disponible en la página del Ministerio de Trabajo, Ley 1221 de (2008).

2.1.2 *Análisis del Decreto 884 de 2012*

El objeto social del Decreto 884 de 2012 fue reglamentar la Ley 1221 de 2008, estableciendo en su Título Primero los aspectos laborales del Teletrabajo. A partir del artículo primero, se define su objeto y ámbito de aplicación, el cual consiste en imponer las condiciones de trabajo de carácter especial referentes al Teletrabajo, regulando el vínculo entre empleador y teletrabajador en los sectores privado y público, mediante una relación de subordinación o dependencia, Decreto 884 del (2012).

El artículo segundo del Decreto 884 de 2012 establece la definición de Teletrabajo como:

“Una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación”

Decreto 884 del (2012).

Este modelo de organización laboral facilita el contacto entre el empleador y el teletrabajador sin exigir la presencia física en un lugar determinado. El teletrabajador es aquel individuo que, en el marco de una relación laboral dependiente, utiliza dispositivos tecnológicos derivados de las TIC para desarrollar las actividades asignadas fuera del perímetro de la empresa, en cualquiera de las modalidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, Decreto 884 del (2012).

En el artículo tercero del decreto 884 del 2012, se regula el contrato o vinculación de Teletrabajo, indicando que debe cumplir con las condiciones laborales estipuladas en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo de 1950. Esto incluye la identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, naturaleza del trabajo, remuneración, forma de pago y demás cláusulas acordadas libremente, Decreto 884 del (2012), Código Sustantivo del Trabajo, (1950) art. 39.

Además, el contrato debe detallar:

Las condiciones en que se prestará el servicio, incluyendo dispositivos tecnológicos y condiciones ambientales.

Días y horarios de trabajo, con el fin de prevenir accidentes laborales y respetar la jornada máxima legal.

El artículo séptimo del decreto 884 del 2012 establece la obligación del empleador de realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, asegurando la afiliación a salud, pensiones y riesgos profesionales, así como la afiliación a las Cajas de Compensación Familiar según la legislación vigente Decreto 884 del (2012); Ley 100 de (1993).

El artículo octavo del decreto 884 del 2012 regula la seguridad y prevención de riesgos laborales, estableciendo que tanto el empleador como el teletrabajador deben cumplir la normativa vigente, incluyendo la elaboración de estipulaciones específicas en el reglamento interno de trabajo Decreto 884 del (2012).

El artículo noveno del decreto 884 del 2012 establece las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), que deben elaborar guías de prevención para el teletrabajador y recibir información sobre actividades laborales, lugar de trabajo, riesgos y horarios para determinar el tipo de riesgo profesional Decreto 884 de (2012); Decreto 1295 de (1994).

Finalmente, el artículo décimo del decreto 884 del 2012 garantiza al teletrabajador beneficios como auxilio de transporte, pago de horas extras y remuneración por trabajo en domingos y festivos, siempre que exceda la jornada ordinaria establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo Decreto 884 del (2012); Código Sustantivo del Trabajo (1950), art 161.

2.1.3 *Análisis de la Ley 2121 de 2021*

La Ley 2121 de 2021, publicada el 3 de agosto de 2021, introdujo un marco legal innovador para regular el trabajo remoto en Colombia, con el propósito de establecer una nueva forma de ejecución del contrato laboral apoyada en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Esta normativa reconoce el trabajo remoto como una modalidad legítima del contrato laboral, garantizando los mismos derechos, deberes y beneficios de un trabajador presencial, Ley 2121 de (2021).

El artículo segundo de esta ley define el ámbito de aplicación, indicando que la ley cubre tanto a trabajadores residentes en el país como a empresas extranjeras que contraten personal domiciliado en Colombia, Ley 2121 de (2021). De esta forma, la regulación se adapta a la creciente internacionalización del mercado laboral y a las nuevas dinámicas de empleo digital.

En el artículo tercero de la ley 2121 de 2021, la ley precisa conceptos esenciales como el trabajo remoto, entendido como la ejecución total de funciones fuera de las instalaciones del empleador, mediante el uso de herramientas tecnológicas; el trabajador remoto, que es la persona natural vinculada mediante contrato de trabajo y protegida por las normas laborales vigentes; y la nueva forma de ejecutar el contrato de trabajo, que implica el uso voluntario de medios digitales sin interacción física con el empleador, pero manteniendo la subordinación jurídica

Los principios generales del trabajo remoto se desarrollan en el artículo de la ley 2121 de 2021, el cual establece que esta modalidad debe cumplir los elementos tradicionales del contrato laboral: la actividad personal del trabajador, la subordinación o dependencia frente al empleador y la remuneración, Ley 2121 de (2021); Código Sustantivo del Trabajo, (1950) art. 23. De este modo, se reafirma el principio de primacía de la realidad, garantizando que, pese al uso de herramientas tecnológicas, no se desdibujen las obligaciones del empleador ni los derechos del trabajador.

Entre los derechos que consagra la ley se destacan la igualdad con los trabajadores presenciales, la participación sindical, la protección en seguridad social, la flexibilidad laboral y la posibilidad de utilizar la firma digital para formalizar los contratos, Ley 2121 de (2021). Estos aspectos fortalecen la seguridad jurídica y la adaptación del derecho laboral a los entornos digitales.

El artículo 8° de la ley 2121 de 2021 dispone la obligación de realizar exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro, con el fin de preservar la salud y seguridad de los trabajadores remotos, Ley 2121 de (2021). Asimismo, el artículo 9° reitera que esta modalidad laboral conserva las mismas formalidades de duración y jornada que un contrato tradicional, debiendo aplicarse siempre la norma más favorable al trabajador Ley 2121 de (2021).

Por su parte, el artículo 10° de la ley 2121 de 2021 impone al empleador la obligación de proveer los equipos, software, conexión a internet y demás herramientas necesarias para el adecuado desarrollo de las labores. Además, los costos asociados al trabajo remoto deben ser asumidos por la empresa, garantizando así condiciones dignas para la ejecución del contrato Ley 2121 de (2021).

En materia de jornada laboral y remuneración, el artículo 15° establece el derecho al pago de horas extras, así como a la remuneración por trabajo en domingos y festivos, en concordancia con los artículos 134, 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 2121 de (2021); Código Sustantivo del Trabajo, (1950). Igualmente, la ley reconoce el derecho a la desconexión laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, garantizando el equilibrio entre la vida personal y profesional, Ley 2191 de (2022).

La afiliación al Sistema General de Seguridad Social también fue adaptada a las dinámicas digitales. El artículo 18 de la ley 2121 de 2021 permite la afiliación electrónica y la radicación

virtual de documentos, mientras que el artículo 19 de la ley 2121 de 2021 mantiene la aplicación de las normas generales en materia de aportes, Ley (2021) de 2021.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, el artículo 20 ordena a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) implementar programas de control y acompañamiento para trabajadores remotos, asegurando la adecuación ergonómica y técnica del espacio laboral. Estas medidas se apoyan en la normativa previa contenida en la Ley 776 de 2002, el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012, que conforman la estructura legal del sistema de riesgos laborales en Colombia Ley 2121 de (2021); Ley 776 del (2002); Decreto Ley 1295 de (1994); Ley 1562 de (2012).

Finalmente, el artículo 25 de la ley 2121 de 2021 reafirma que la jornada laboral de quienes trabajan de forma remota debe ajustarse a los límites establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, aplicando siempre la norma más favorable al trabajador en caso de conflicto jurídico (Ley 2121 de (2021)).

En conjunto, la Ley 2121 de 2021 representa un paso trascendental hacia la modernización del derecho laboral colombiano. No solo regula las nuevas formas de trabajo mediadas por tecnología, sino que también busca equilibrar la flexibilidad que exigen las dinámicas digitales con la protección efectiva de los derechos laborales, reafirmando la centralidad de la persona trabajadora en el entorno digital.

2.1.4 *Análisis del Decreto 555 de 2022*

El Decreto 555 de 2022 fue expedido con el propósito de reglamentar la aplicación del trabajo remoto en Colombia, brindando una guía clara tanto para los empleadores del sector privado como para los trabajadores que desarrollan sus labores bajo esta modalidad. Su finalidad principal es establecer lineamientos que garanticen condiciones laborales adecuadas, promoviendo

una regulación moderna que fortalezca las relaciones entre empleadores y trabajadores remotos. Además, el decreto introduce una serie de obligaciones específicas para las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), con el fin de ampliar la cobertura y efectividad del Sistema de Seguridad Social en este nuevo contexto de trabajo digital, Decreto 555 de (2022).

En cuanto a las obligaciones del empleador, el decreto dispone que se debe remitir a la ARL una copia del contrato de trabajo firmado con el empleado remoto, junto con el diligenciamiento del formulario que esta entidad pone a disposición para la prevención y evaluación de riesgos laborales. También exige informar el lugar exacto donde se prestarán los servicios, notificar cualquier modificación del puesto de trabajo y especificar la jornada, el tipo de riesgo y los posibles peligros asociados al entorno laboral Decreto 555 de (2022).

El empleador tiene, además, la responsabilidad de incluir el trabajo remoto dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incorporando en el Plan Anual de Trabajo las medidas necesarias para prevenir riesgos. Asimismo, debe comunicar a los trabajadores los canales disponibles para reportar novedades, accidentes o enfermedades laborales, y ofrecerles capacitación sobre cómo hacerlo correctamente. Estas acciones buscan fortalecer la prevención y garantizar la protección integral del trabajador remoto.

El decreto también establece que los empleadores deben proporcionar equipos y herramientas seguras y adecuadas, junto con los elementos de protección personal requeridos, asegurando la formación necesaria para su uso. Además, se exige realizar una verificación virtual de las condiciones de trabajo, en conjunto con la ARL, con el fin de revisar aspectos como la ergonomía, la iluminación, la postura y la seguridad del lugar donde se desarrollarán las labores Decreto 555 de (2022).

Un punto fundamental que refuerza el decreto es el respeto a la dignidad humana y la privacidad del trabajador remoto. Los empleadores deben garantizar la confidencialidad de la información y el derecho a la intimidad personal, en consonancia con la Constitución Política de 1991. A su vez, deben respetar el derecho a la desconexión laboral, establecido en la Ley 2191 de 2022, con el fin de prevenir la sobrecarga digital y proteger la salud mental y el equilibrio emocional de los trabajadores, Ley 2191 de (2022).

El decreto también incorpora en la planeación del SG-SST la evaluación del sitio de trabajo remoto, estableciendo la obligatoriedad de realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, en cumplimiento de la Resolución 2346 de 2007. Estos controles buscan identificar posibles afectaciones derivadas de la actividad laboral y asegurar condiciones seguras y saludables para el trabajador, Decreto 555 de (Decreto555, 2022).

Respecto a las obligaciones del trabajador remoto, el decreto determina que estos deben participar activamente en los programas de prevención y promoción de la salud organizados por el empleador, el comité paritario o la ARL. Igualmente, deben cumplir las normas e instrucciones de seguridad, utilizar correctamente los elementos de protección personal, cuidar su salud, reportar cualquier cambio en su estado físico y participar en actividades de prevención de riesgos laborales, Decreto 555 de (2022).

Por su parte, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) adquieren un rol esencial en la implementación del trabajo remoto. El Decreto 555 de 2022 les asigna funciones como fomentar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, elaborar guías de prevención, desarrollar estrategias pedagógicas sobre posturas y ergonomía, y acompañar tanto a empleadores como a trabajadores en la verificación de las condiciones del lugar de trabajo. Además, se les exige modernizar sus plataformas tecnológicas para permitir el reporte digital de

accidentes y enfermedades laborales, y difundir los nuevos formatos de afiliación adaptados a la modalidad remota, Decreto 555 de (2022).

Finalmente, el decreto dispone que el Ministerio del Trabajo será la entidad encargada de ejercer la inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo remoto. Esta facultad le permite intervenir ante quejas o denuncias por vulneración de derechos o incumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa Decreto 555 de (2022).

En síntesis, el Decreto 555 de 2022 representa un paso decisivo en la consolidación del trabajo remoto como una modalidad formal y regulada en Colombia. Al definir las responsabilidades de empleadores, trabajadores y ARL, busca garantizar un entorno laboral equilibrado, seguro y respetuoso de los derechos humanos, adaptado a los retos del mundo laboral contemporáneo.

2.1.5 Análisis del Decreto 1227 de 2022

La necesidad que inspiró la creación del Decreto 1227 de 2022, objeto de un análisis jurídico detallado, surgió como respuesta a los cambios y retos impuestos por la Cuarta Revolución Industrial a nivel global. Este fenómeno ha modificado de manera significativa los puestos de trabajo al acelerar procesos, introducir nuevas herramientas digitales y requerir habilidades de adaptación por parte de los trabajadores, lo que permite el manejo eficiente de dispositivos tecnológicos y plataformas derivadas de las TIC, Decreto 1227 de (2022).

En este nuevo contexto laboral, resulta crucial que los trabajadores remotos puedan desempeñarse de manera eficiente en ambientes dinámicos y en constante evolución. La capacitación de estos trabajadores no solo debe enfocarse en el perfeccionamiento de habilidades técnicas y conocimientos especializados, sino también en el desarrollo de competencias digitales

avanzadas, pensamiento ágil, adaptabilidad y capacidad de resolver problemas tecnológicos complejos, Decreto 1227 de (2022).

El objetivo principal de estas disposiciones es formar trabajadores remotos altamente calificados, capaces de responder de manera eficiente a los retos que plantea el uso de herramientas digitales y las demandas cambiantes de un mundo laboral interconectado, en el que la excelencia operativa y la destreza en el manejo de dispositivos y plataformas digitales son requisitos esenciales para el éxito profesional.

Relevancia del Decreto 1227 de 2022

El Decreto 1227 de 2022 tiene gran importancia en el ámbito laboral colombiano, ya que redefine el concepto del teletrabajo y establece disposiciones específicas para los trabajadores que, voluntaria u obligatoriamente, desarrollan sus labores bajo este régimen. Entre los cambios más relevantes introducidos por el decreto se encuentran los requisitos que deben incluir los contratos de trabajo de los teletrabajadores.

En primer lugar, el contrato de teletrabajo, además de cumplir con los elementos esenciales establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, debe ajustarse a lo dispuesto para los contratos escritos ordinarios en el artículo 39 del mismo código. Además, debe cumplir con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, que regula las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores en Colombia, Código Sustantivo del Trabajo (1950); Ley 1221 del (2008).

El Decreto 1227 de 2022 modificó los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015, estableciendo que los contratos de teletrabajo deben indicar de manera obligatoria:

1. Las condiciones necesarias para ejecutar las funciones asignadas, los medios tecnológicos requeridos y la descripción de equipos y programas informáticos, así como las restricciones y responsabilidades derivadas de su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades relacionadas con la custodia de los elementos de trabajo y los procedimientos de restitución de equipos.
4. Las medidas de seguridad digital que el teletrabajador debe cumplir.
5. Los requisitos mínimos del puesto de trabajo, en términos ergonómicos y tecnológicos Decreto 1227 de (2022).

Obligaciones del empleador

El decreto 1227 del 2022 asigna al empleador una serie de obligaciones para garantizar el correcto desarrollo del teletrabajo:

- Rellenar el formulario digital de ejecución del teletrabajo ante la ARL correspondiente.
- Informar a la ARL sobre la modalidad implementada (autónomo, móvil o suplementario) y, en caso de teletrabajo móvil, detallar condiciones de jornada, riesgos asociados y medidas de seguridad.
- Incorporar el teletrabajo en la metodología laboral para identificar, evaluar y controlar riesgos, implementando medidas de prevención plasmadas en el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar a los teletrabajadores sobre herramientas de comunicación para reportar novedades, accidentes o enfermedades laborales.
- Proteger la dignidad, privacidad y derecho a la desconexión laboral del teletrabajador, previniendo efectos negativos sobre la salud mental y el equilibrio emocional.

- Ordenar evaluaciones médicas ocupacionales conforme a la Resolución 2346 de 2007.
- Capacitar al teletrabajador de manera presencial o virtual en prevención de riesgos, autocuidado, salud mental, ergonomía, adaptación tecnológica y seguridad digital. Decreto 1227 de (2022).

Obligaciones del teletrabajador

El teletrabajador también tiene responsabilidades definidas, entre las cuales se destacan:

- Participar en actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o la ARL, incluyendo jornadas virtuales de bienestar y promoción de la salud.
- Acatar normas, directrices y recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo, así como instrucciones del empleador y de la ARL.
- Mantener cuidado integral de su condición física y mental, informando cualquier anomalía que afecte su capacidad laboral.
- Participar en campañas de prevención de riesgos, reportar accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
- Participar en jornadas de bienestar y capacitaciones sobre teletrabajo, tanto presenciales como virtuales, Decreto 1227 de (2022).

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales

El decreto 1227 del 2022 establece que, en el marco de esta modalidad de teletrabajo, las ARL tienen el deber de:

- Garantizar el cumplimiento de normas de salud y seguridad en el teletrabajo, de acuerdo con la legislación colombiana.

- Definir contenidos de guías de prevención y actuación ante riesgos para empleadores y teletrabajadores.
- Realizar capacitaciones presenciales o virtuales en prevención de riesgos, ergonomía, salud emocional y seguridad digital.
- Crear programas metodológicos de asesoramiento y capacitación sobre posturas correctas y ubicación de equipos.
- Mantener actualizadas plataformas digitales para reportes de accidentes y enfermedades laborales.
- Publicar recomendaciones de prevención y promoción del autocuidado en teletrabajo.
- Implementar formularios digitales de afiliación al sistema de riesgos laborales, detallando labores, horario y nivel de riesgo del teletrabajo.
- Brindar acompañamiento a empleadores durante visitas al sitio de trabajo del teletrabajador.
- Cumplir con las obligaciones legales establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y otras normas aplicables, Decreto 1227 del (2022); Ley 1562 del (2012).

Política interna de teletrabajo

El empleador debe crear y divulgar una política interna de teletrabajo que incluya:

1. Relación de cargos que pueden desempeñarse bajo esta modalidad.
2. Requisitos de competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas.
3. Disposiciones para garantizar igualdad de trato.
4. Equipos, plataformas TIC y herramientas necesarias.
5. Condiciones sobre confidencialidad, intimidad personal y familiar.
6. Puntos de contacto para denuncias, COPASST y reportes de accidentes.

7. Medidas de prevención y promoción de la salud y seguridad laboral.
8. Plan de capacitación para desarrollo efectivo del teletrabajo.
9. Descripción mínima del espacio de trabajo (Decreto 1227, 2022).

El decreto establece que ninguna disposición de esta política puede desmejorar los derechos fundamentales del teletrabajador, prevaleciendo la norma más favorable al trabajador, conforme al principio de favorabilidad consagrado en la Constitución Política de Colombia, Constitución Política de Colombia (1991).

2.1.6 Ley 2466 de 2025

La Ley 2466 de 2025 es de vital importancia para la presente investigación en base a que es el más reciente pronunciamiento por parte del Gobierno Nacional en lo referente a introducir un marco regulatorio específico para el trabajo en plataformas digitales de reparto, reconociendo la creciente relevancia de estas modalidades laborales en la economía digital contemporánea.

A partir de su Artículo 24, la Ley 2466 de 2025 establece definiciones fundamentales para comprender el contexto de estas relaciones laborales, aquí se define al trabajador digital en servicios de reparto como aquella persona que, mediante el uso de plataformas digitales, presta servicios solicitados por un usuario. Esta categoría puede abarcar tanto relaciones de dependencia y subordinación como modalidades independientes y autónomas, dependiendo de lo que determine la normativa vigente Ley 2466 de (2025). Esta distinción resulta crucial, ya que determina los derechos y obligaciones del trabajador, así como las responsabilidades de la empresa operadora de la plataforma.

Asimismo, el legislador define a las empresas de plataformas digitales de reparto como personas naturales o jurídicas responsables de administrar y operar estas plataformas digitales. La propia plataforma digital de reparto se conceptualiza como un software o aplicativo ejecutable

en dispositivos móviles o fijos, gestionado por la empresa operadora. Finalmente, se reconoce al usuario como aquel que accede a los servicios de reparto, ya sea de manera natural o jurídica, utilizando la plataforma correspondiente. Estas definiciones permiten establecer un marco conceptual claro y uniforme que facilita la regulación efectiva de estas relaciones laborales, proporcionando seguridad jurídica tanto a los trabajadores como a las empresas, Ley 2466 del (2025).

El Artículo 25 de la Ley 2466 de 2025 aborda las modalidades de trabajo, señalando que las relaciones entre empresas y trabajadores pueden ser de carácter dependiente y subordinado, sujetas a las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo, o de carácter independiente y autónomo, con disposiciones y protecciones específicas del Título II de la Ley 2466 del 2025 (Relaciones Individuales de Trabajo). En cualquiera de los casos, se debe respetar el principio de primacía de la realidad sobre las formas, garantizando que las condiciones reales de trabajo prevalezcan sobre la denominación contractual o *nomen iuris*. Ley 2466 del (2025).

La Ley 2466 del 2025 establece, además, la obligación de las empresas de informar claramente a los trabajadores sobre la modalidad contratada y cualquier modificación contractual, asegurando transparencia y la posibilidad de que los trabajadores presenten comentarios o inquietudes. En particular, se prohíben cláusulas de exclusividad para los trabajadores independientes, garantizando su derecho al descanso, lo cual representa un avance significativo en la protección de derechos en el contexto laboral digital.

El artículo 26 de la Ley 2466 de 2025 regula lo concerniente a el registro de información en plataformas digitales de reparto; en donde en relación con la gestión de información y registro de sus teletrabajadores, las empresas deben implementar mecanismos que permitan identificar plenamente al trabajador digital y registrar las modalidades de suscripción o términos y

condiciones pactadas. Estos sistemas deben respetar el derecho al habeas data, asegurando que la información personal del trabajador sea tratada con transparencia y conforme a la normativa vigente.

Cabe resaltar que este mismo artículo indica que el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará al Ministerio del Trabajo en la creación de herramientas técnicas para la supervisión, consolidando un enfoque coordinado de regulación y control, Ley 2466 de (2025).

El Artículo 27 de la ley 2466 de 2025 aborda ciertos derechos fundamentales relativos a la seguridad social y riesgos laborales de los Teletrabajadores, diferenciando claramente entre trabajadores dependientes y autónomos. Para los primeros, la empresa debe cumplir con las obligaciones y/o cotizaciones del sistema integral de seguridad social con base en las proporciones establecidas en leyes vigentes, mientras que, para los trabajadores independientes, se establece un esquema de cotización compartida en las áreas específicas de Salud y Pensión: 60% a cargo de la empresa y 40% por parte del teletrabajador. Este mecanismo busca garantizar cobertura en riesgos laborales y acceso a salud y pensión, sin desnaturalizar la condición de autónomo del trabajador.

En lo relativo a la cobertura de riesgos laborales, se hará a cargo de esta cotización exclusivamente la empresa, es importante mencionar que el IBC para las cotizaciones a riesgos laborales, pensión y salud se deberá calcular con base en el 40% de la totalidad de ingresos que perciba el Teletrabajador por medio de la aplicación móvil respectiva.

Asimismo, este artículo exige la generación de reportes mensuales sobre las horas efectivas de servicio laborado y la afiliación a la seguridad social mediante los formularios

definidos por el Gobierno, consolidando mecanismos de transparencia y control por parte de la UGPP, Ley 2466 de 2025 (2025).

El Artículo 28 introduce un sistema de registro de inscripción de empresas, mediante el cual todas las plataformas digitales de reparto deben informar trimestralmente sobre el número de trabajadores activos y su modalidad contractual. Este registro, respaldado técnicamente por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones, permite una supervisión efectiva de las relaciones laborales digitales y facilita la planificación de políticas públicas orientadas al bienestar de los trabajadores, Ley 2466 de (2025).

El artículo 29 de la Ley 2466 de 2025 regula lo correspondiente a la transparencia y los sistemas automatizados de supervisión; aquí se obliga a las empresas a informar a los trabajadores sobre los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizadas, incluyendo cómo estos impactan en sus condiciones de trabajo, ingresos, seguridad y salud laboral. La información debe ser clara, comprensible y de fácil acceso, promoviendo la transparencia y evitando prácticas discriminatorias. Se establece que los datos personales solo podrán ser tratados conforme a la autorización del trabajador, protegiendo así derechos fundamentales como la intimidad y la privacidad, Ley 2466 de (2025).

El Artículo 30 enfatiza la necesidad de una supervisión humana de forma periódica sobre los sistemas automatizados. Los trabajadores digitales tienen derecho a solicitar revisión humana de decisiones que afecten su trabajo, y las empresas deben garantizar políticas internas de no discriminación por razones de salud, género, orientación sexual, religión, filiación sindical o cualquier otra condición. Este artículo fortalece la protección de derechos frente a la automatización y asegura mecanismos de control que equilibran eficiencia tecnológica con los derechos derivado de justicia laboral, Ley 2466 de (2025).

En conjunto, la Ley 2466 de 2025 representa un avance significativo en la regulación del trabajo digital en Colombia, ofreciendo un marco integral que protege a los trabajadores, regula la actuación de las empresas de plataformas y garantiza transparencia, seguridad social y derechos fundamentales. Esta normativa responde a la necesidad de adaptar el derecho laboral a la realidad digital, reconociendo la pluralidad de modalidades laborales y estableciendo mecanismos efectivos de supervisión, registro y participación del trabajador. Su implementación permitirá un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos laborales, constituyendo un modelo normativo de referencia para el sector digital en América Latina.

2.2 Aportes a la Seguridad Social de trabajadores dependientes para el año 2025

En base a lo dispuesto por la Ley 100 de 1993, y las demás normas que regulan este tema; en Colombia al empleador que contrate o tenga a su cargo trabajadores dependientes se le impone el deber de cumplir con una serie de prestaciones sociales denominadas cotizaciones mensuales de carácter obligatorio, adicionales al salario y son referentes a garantizar el debido derecho y acceso a derechos ciertos, mínimos e irrenunciables derivados de la Seguridad Social, tales como:

Tabla 1 Aportes a la Seguridad Social para el año 2025

CONCEPTO	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
PENSIÓN	12%	4%	16%
SALUD	8.5%	4%	12.5%
ARL	Del 0.522% al 6.960%	0%	Del 0.522% al 6.960%

CAJA DE COMPENSACION	4%	0%	4%
TOTAL	25%	8%	33%

(Ley100, 1993)

3 CAPITULO 3. COMPARAR COMO ES LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN COLOMBIA, BRASIL, CHILE Y ESPAÑA, IDENTIFICANDO SIMILITUDES, DIFERENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS QUE PUEDAN SERVIR DE REFERENCIA PARA EL CONTEXTO COLOMBIANO

Cabe recalcar que, según la Organización Internacional del Trabajo (2025), las plataformas digitales son relevantes en base a que:

Su crecimiento en las últimas décadas ha abierto nuevos mercados para las empresas y ha creado nuevas oportunidades de empleo e ingresos, ofreciendo flexibilidad para algunos trabajadores y caracterizándose por las bajas barreras de entrada. También ha transformado significativamente la forma de organizar y realizar el trabajo, lo que plantea retos a la hora de garantizar que los trabajadores de las plataformas tengan acceso a un trabajo decente.

Teniendo en cuenta el anterior postulado, es necesario comparar la manera en la cual diferentes países han abordado la regulación de derechos laborales de trabajadores de aplicaciones móviles, mediante el análisis detallado de los preceptos más relevantes encontrados en precedentes judiciales por cada país estudiado, tales como: el caso de Chile en donde se encuentra la sentencia proferida por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción en contra de plataformas de reparto tales como Pedidos Ya, y en segunda instancia, está la apelación y su respectivo fallo proferido por la Corte de Apelaciones de Concepción en segunda instancia.

El caso de España en donde se encontró una sentencia proferida por el Tribunal Supremo en contra de Glovo APP que es una plataforma de reparto, y a su vez, se analizó la relevante Ley

12 de 2021 encargada de otorgarles por primera vez, unos derechos laborales a los trabajadores de aplicaciones móviles en España; y finalmente en Brasil, en donde se encontraron 2 sentencias proferidas por distintos Tribunales Regionales del Trabajo en segunda instancia, en contra de plataformas tales como Loggi que funge una app de reparto, y Uber una plataforma de transporte.

Estos precedentes judiciales se encargaron de analizar detalladamente este vínculo contractual, es decir, la manera en la cual un trabajador presta su fuerza de trabajo, y a su vez efectúa la prestación personal de un determinado servicio inherente al objeto social de cada plataforma, lo cual, ha permitido que distintos jueces puedan demostrar la efectiva existencia de un vínculo de carácter laboral entre un trabajador y una aplicación móvil, por ende, cada autoridad competente ha salvaguardado unos derechos ciertos, mínimos e irrenunciables derivados de la seguridad social de cada uno de estos trabajadores asociados a estas plataformas como medio de subsistencia o de generación de ingresos.

Similitudes

En España

1- Sentencia 805 de 2020

Esta sentencia que analiza a una plataforma de reparto posee varias similitudes con precedentes de Brasil, específicamente con la sentencia del Tribunal Regional de Trabajo (2019) en la que se demanda la plataforma de reparto Loggi, y con Chile en la sentencia M- 7242 de (2020) ya que igualmente se analiza una plataforma de reparto o de domicilios denominada Pedidos Ya; se encuentran las siguientes coincidencias:

La forma de contratación:

En lo referente a la forma de contratación del teletrabajador frente a la aplicación móvil, se encuentra en la Sentencia 805/2020 que: “El demandante, D. Desiderio, suscribió con la

demandada el 8 de septiembre de 2015 un contrato de prestación de servicios profesionales para la realización de recados pedidos o micro tareas como trabajador autónomo” Tribunal Supremo (2020).

El contrato suscrito por los litigantes señala que no existe pacto de exclusividad, teniendo el trabajador libertad para contratar con terceros la realización de cualquier clase de actividad, con el único límite de respetar el porcentaje de sus ingresos procedentes de Glovo para seguir ostentando la condición de trabajador autónomo dependiente de esta Tribunal Supremo (2020).

Actividad económica de la plataforma:

Glovo es una start-up constituida el 9 de septiembre de 2014, cuyo objeto social es la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recadero, actuando como comisionista, así como la realización de la actividad de intermediario en la contratación de transporte de mercancías por carretera en concepto de agencia de transporte, transitario, almacenista u operador logístico Tribunal Supremo (2020).

En cuanto a los ingresos de la empresa, se considera que Glovo se nutre financieramente de los acuerdos comerciales que concierta con establecimientos, tiendas y comercios, y no de lo que pagan los usuarios por los recados Tribunal Supremo (2020).

Actividad personal del trabajador:

La actividad que debía realizar el actor se gestionaba a través de la aplicación móvil de la empresa, y las comunicaciones entre las partes se realizaban por correo electrónico. El trabajador seleccionaba las franjas horarias en las que deseaba trabajar, activando la posición de “autoasignación disponible” para comenzar a recibir pedidos. Una vez aceptado el pedido, debía realizarlo conforme a las instrucciones del cliente, con quien podía comunicarse directamente en caso de dudas Tribunal Supremo (2020).

El sistema de asignación de pedidos se ejecutaba de forma telemática por el algoritmo de Glovo, que optimizaba la relación pedido-repartidor mediante una función de coste-beneficio Tribunal Supremo (2020).

Sistema de retribución:

El sistema de retribución del actor consistía en el pago por pedido, según los precios y tarifas establecidos en su contrato, con añadidos por kilometraje y tiempo de espera. El resto del precio se quedaba en poder de Glovo en concepto de comisión por la intermediación realizada Tribunal Supremo (2020).

Actividades desarrolladas por el teletrabajador:

El trabajador decidía libremente el inicio y fin de su jornada, así como los pedidos que deseaba realizar, sin obligación de aceptar un número mínimo de ellos. No se le imponía horario ni jornada, y podía rechazar pedidos sin penalización alguna. No obstante, mientras realizaba su actividad, estaba geolocalizado mediante GPS y asumía los gastos derivados del uso de su propio teléfono y motocicleta Tribunal Supremo (2020).

Sistema de puntuación o gestor de calificaciones:

La empresa establecía un sistema de puntuación clasificando a los repartidores en tres categorías: principiante, júnior y sénior. Dicho sistema dependía de la valoración de los clientes, la eficiencia del trabajador y su participación en las horas de mayor demanda (“horas diamante”). Asimismo, la empresa aplicaba penalizaciones por no operar en las franjas previamente reservadas Tribunal Supremo (2020).

Objeto social de la plataforma:

La aplicación permite a comercios locales ofrecer sus productos y servicios a través de la plataforma, intermediar en la entrega al cliente final y gestionar el transporte de mercancías entre

puntos distintos. Glovo, por tanto, actúa como intermediaria entre comercios y consumidores, organizando el proceso mediante la aplicación digital Tribunal Supremo (2020).

Criterios jurisprudenciales que evidencian una relación de carácter laboral:

El Tribunal Supremo (2020), establece que la realidad fáctica debe prevalecer sobre el nomen iuris, ya que los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su contenido real, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes. Además, la presunción de laboralidad del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y los criterios del artículo 1.1 del mismo texto legal voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución permiten calificar esta relación como laboral.

Asimismo, se precisa que la libertad de horario no excluye necesariamente la existencia de una relación laboral, puesto que la dependencia puede coexistir con cierto grado de autonomía profesional. Glovo tomaba decisiones comerciales, fijaba precios, determinaba la remuneración y gestionaba el sistema productivo, evidenciando que los clientes eran de Glovo y no de los repartidores Tribunal Supremo (2020).

Por su parte, los argumentos de las plataformas demandadas para desvirtuar la laboralidad se centraron en sostener que el actor organizaba con autonomía su actividad y disponía de sus propios medios, siendo retribuido conforme al resultado alcanzado Tribunal Supremo (2020).

Diferencias

En el contexto español, la Sentencia 805/2020 del Tribunal Supremo se diferencia de todas las demás sentencias analizadas ya que aclara que el trabajador tenía derecho a interrumpir su actividad durante 18 días hábiles al año, previo consenso con la empresa respecto al periodo de disfrute Tribunal Supremo (2020).

2- Ley 12/2021

Existe una similitud entre el preámbulo de la Ley 12/2021 y el Documento CONPES 3975 de 2019, en cuanto al reconocimiento del impacto de las tecnologías digitales en las relaciones laborales.

La Ley 12/2021 de España señala que:

“Las tecnologías de la información y la comunicación han tenido la virtualidad de transformar, en todo el mundo, las relaciones sociales, los hábitos de consumo y, con ello, han generado oportunidades de nuevas formas de negocio que giran, entre otros factores, en torno a la obtención y gestión de datos y a la oferta de servicios adaptados a esta nueva etapa. [...] Un mercado de trabajo con derechos es garantía de una sociedad moderna, asentada en la cohesión social, que avanza democráticamente; un mercado centrado en las personas, que convierte a su tejido productivo en menos volátil y más resiliente ante los cambios” Ley 12 de (2021).

Por su parte, el Documento CONPES 3975 de 2019 formula una Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial, cuyo objetivo es “potenciar la generación de valor social y económico en el país a través del uso estratégico de tecnologías digitales en el sector público y privado, para impulsar la productividad y favorecer el bienestar de los ciudadanos” CONPES (2019).

Ambos documentos reconocen la influencia de las tecnologías digitales y los algoritmos en la transformación del mercado laboral y la organización productiva. En el caso español, la Ley 12 de (2021) subraya que los algoritmos “merecen nuestra atención y análisis por los cambios que están introduciendo en la gestión de los servicios y actividades empresariales”, destacando la necesidad de adaptar la legislación laboral a las nuevas condiciones generadas por la automatización y la inteligencia artificial.

En Chile

- 1- En primera medida, se encuentra la *Sentencia M-724 de 2020* del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

Similitudes

Una similitud con las sentencias de España y Brasil es que todas se originan a partir de una demanda por despido injustificado.

Con **Colombia**, existe coincidencia en la definición de los elementos que configuran la relación laboral.

En Chile, la Sentencia M-724 de (2020) señala que esta relación comprende

“una prestación de servicios personales, una remuneración por dicha prestación y su ejecución bajo subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento éste último que permite diferenciar el contrato de otras relaciones jurídicas, requisitos que deben concurrir en forma copulativa”

Mientras tanto, en Colombia el Código Sustantivo del Trabajo define los tres elementos del contrato laboral como la actividad personal del trabajador, la subordinación o dependencia continua respecto al empleador y la contraprestación económica por la prestación del servicio, Código Sustantivo del Trabajo (1951).

Argumentos de las plataformas demandadas para desvirtuar la laboralidad

El control de la jornada se realizaba mediante la supervisión de los pedidos tomados por el actor, ya que, si este se negaba a aceptar encargos, la demandada dejaba de asignarle funciones por un tiempo. El actor se limitaba a efectuar los repartos, mientras la empresa asumía la responsabilidad frente a problemas o inconvenientes con los clientes Sentencia M-724 de (2020).

Esto contrasta y a su vez se diferencia con la *Sentencia 805/2020* del Tribunal Supremo de España, en la que el trabajador era responsable por los daños o pérdidas de los bienes transportados Tribunal Supremo, (2020).

Forma de contratación y actividad económica de la plataforma

La demandada Pedidos Ya operaba mediante una aplicación digital cuyo propósito era intermediar en el despacho de alimentos, conectando consumidores con distintos establecimientos comerciales. Los repartidores o *riders* realizaban las entregas, materializando así el servicio de despacho a domicilio Sentencia M-724 de (2020).

Sistema de retribución del trabajador

El actor no tenía libertad para fijar el valor de su reparto. Según los testimonios presentados, se les pagaba un monto por cada pedido retirado y, anteriormente, existía una tarifa garantizada que aseguraba una remuneración por hora disponible, incluso si no se efectuaban repartos Sentencia M-724 de (2020).

Actividades desarrolladas por el teletrabajador

El demandante prestó servicios entre el 3 de julio de 2019 y el 15 de mayo de 2020, desempeñándose como repartidor. Su labor consistía en entregar productos adquiridos por terceros, bajo un sistema en el que la aplicación determinaba los turnos y zonas de reparto. El trabajador no tenía plena libertad para elegir sus horarios ni modificar los turnos asignados, pues estos eran establecidos por la empresa según calificaciones previas Sentencia M-724 de (2020)

Sistema de puntuación o gestor de calificaciones

El control de la empresa sobre el trabajador se ejercía mediante calificaciones y el monitoreo por GPS. El inicio de la jornada se efectuaba al ingresar al sitio de conexión y activar

la aplicación, lo que permitía a la empresa rastrear la ubicación y desempeño del repartidor Sentencia M-724 de (2020)

Criterios jurisprudenciales que evidencian una relación de carácter laboral

El tribunal chileno señala que la concepción clásica del trabajador subordinado a un jefe físico debe superarse ante las nuevas formas de trabajo digital. Las plataformas ejercen una subordinación indirecta mediante la gestión algorítmica, los sistemas de calificación y los incentivos o castigos que condicionan el comportamiento del trabajador.

En consecuencia, el tribunal concluyó que **no se trataba de un contrato civil**, sino de una **relación laboral encubierta**, ya que en los hechos se evidenciaban los elementos propios del trabajo dependiente Sentencia M-724 de (2020)

2- Fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción

El actor interpuso una demanda de reconocimiento de relación laboral y cobro de prestaciones contra la empresa demandada, alegando que los servicios que prestaba como repartidor o *raider* se desarrollaban bajo un vínculo de subordinación y dependencia, mientras que la plataforma sostenía que se trataba de una relación de naturaleza civil Corte de Apelaciones de Concepción (2021).

Argumentos que respaldan la existencia de una relación laboral

Entre las consideraciones que demuestran la existencia de una relación laboral, la Corte de Apelaciones de Concepción (2021) aplicó el principio de primacía de la realidad, entendido como el postulado según el cual, “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Algoritmos y control digital

El fallo también reconoce que las plataformas digitales representan una nueva realidad productiva, caracterizada por innovaciones tecnológicas que permiten sistemas de control digitalizados de la ejecución de servicios.

Según la Corte de Apelaciones de Concepción (2021):

Estos mecanismos dificultan la identificación de los elementos tradicionales de la relación laboral, pero no los eliminan, ya que “el *raider* estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa y debía realizar su trabajo vinculado a la plataforma, lo que revela un ejercicio del poder empresarial en relación al modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real.

De esta manera, el tribunal concluye que existía dependencia y subordinación, descartando la naturaleza civil del vínculo contractual.

Similitud con Colombia: Principio In Dubio Pro Operario

El fallo chileno establece que “cuando exista controversia en la interpretación de una norma aplicable a la relación laboral, deberá preferirse aquella más conforme a los intereses del trabajador. Este principio es conocido como *in dubio pro operario*” Corte de Apelaciones de Concepción (2021).

De manera similar, en Colombia se establece la definición del principio “*in dubio pro operario*, ya que el artículo cuarto de la *Ley 2466 de (2025)* establece que se dará: “ Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”.

Ambos ordenamientos jurídicos coinciden en proteger los derechos del trabajador ante la incertidumbre normativa, privilegiando siempre la interpretación más favorable a este.

En Brasil

- 1- El caso se analiza a partir de la Sentencia del Tribunal Regional del Trabajo de la tercera región (2017), en la cual se estudia la naturaleza jurídica del vínculo entre un conductor y la empresa Uber.

Argumentos que proponen las plataformas demandadas para desvirtuar la laboralidad del vínculo contractual

La defensa escrita de la demandada alega incompetencia absoluta del tribunal laboral e ineficacia de la demanda inicial, solicitando que el proceso se tramite en secreto judicial. En cuanto al fondo, impugna las pretensiones del demandante, afirmando la inexistencia de relación laboral entre las partes y sosteniendo que la relación era de naturaleza civil, derivada del uso de la aplicación Uber, Tribunal Regional del Trabajo de la tercera región (2017).

La empresa argumenta la ausencia de personalidad, exclusividad, habitualidad, onerosidad y subordinación, y solicita la desestimación de todas las pretensiones, incluidas las de indemnización por daños morales y reembolso de gastos. Según la demandada, el conductor era un prestador independiente que contrataba el uso de la aplicación para captar clientes, sin horario fijo ni retribución directa de la empresa Tribunal Regional del Trabajo de la tercera región (2017)

Forma de contratación y actividad económica de la plataforma

Uber se define como una empresa que explota una plataforma tecnológica destinada a conectar a usuarios con conductores independientes para el transporte privado individual, sin que exista relación laboral entre ambos Tribunal Regional del Trabajo de la tercera región (2017)

Actividades desarrolladas por el trabajador

El demandante afirmó que trabajaba en promedio dos horas extras diarias, en turno nocturno, y en días festivos sin recibir compensación ni pago adicional. Además, indicó que no

recibió las indemnizaciones correspondientes al despido Tribunal Regional del Trabajo de la tercera región (2017)

Sistema de puntuación o gestor de calificaciones

El tribunal reconoció la existencia de algoritmos de control, los cuales, al no ser gestionados directamente por humanos, ejercían un poder totalizador y rígido sobre los trabajadores. Estos algoritmos no solo prescindían de los repartidores con baja calificación, sino que también limitaban las oportunidades laborales de quienes se negaban a cumplir con las condiciones de la plataforma.

Como afirma el fallo, “los actos humanos de exteriorización del poder directivo y fiscalizador ya no son necesarios, siendo sustituidos por combinaciones algorítmicas que controlan de forma automática la ejecución del trabajo” Tribunal Regional del Trabajo de la tercera región (2017)

De este modo, el tribunal advierte sobre la necesidad de nuevas dimensiones teóricas en el Derecho Laboral para responder al control ejercido por la automatización y la inteligencia artificial sobre la fuerza laboral.

Criterios jurisprudenciales que evidencian una relación de carácter laboral

El tribunal analiza el fenómeno de la “uberización” de las relaciones laborales, es decir, la reorganización del trabajo basada en plataformas tecnológicas y la pretendida autonomía de los prestadores de servicios. Sin embargo, el fallo destaca que la subordinación estructural entendida como la inserción del trabajador en el núcleo productivo y organizativo de la empresa constituye un elemento determinante para reconocer la existencia de una relación laboral Tribunal Regional del Trabajo de la tercera región (2017)

Asimismo, se sostiene que el principio de primacía de la realidad debe guiar el análisis, privilegiando los hechos sobre la forma contractual. En este sentido, se concluye que el trabajador estaba sujeto a control, dependencia y retribución, cumpliendo así los requisitos esenciales para la configuración de una relación laboral.

Finalmente, el tribunal advierte que, bajo el disfraz de la “economía colaborativa”, se esconde un sistema de explotación de mano de obra barata, lo que exige la intervención del Derecho Laboral como “instrumento civilizador” para proteger la dignidad humana y garantizar un nivel mínimo de justicia social, Tribunal Regional del Trabajo de la tercera región (2017).

- 2- En este caso, es decir la sentencia proferida por el Tribunal Regional del Trabajo de La Segunda Región (2019), el Ministerio Público del Trabajo de Brasil presentó una acción pública civil contra la empresa Loggi, con el objetivo de que se reconociera la existencia de una relación laboral entre la plataforma y sus repartidores.

El tribunal destacó el compromiso de las partes durante el proceso, valorando los esfuerzos de negociación y diálogo frente a un problema estructural que afecta el futuro de las relaciones laborales mediadas por plataformas digitales. Según se recoge en el fallo, “las partes podrán mejorar las condiciones no contempladas en la decisión, por lo que se ruega mantener el compromiso inicial de llegar a un acuerdo” Tribunal Regional del Trabajo de la Segunda Región (2019).

Argumentos que refuerzan la laboralidad del vínculo contractual

El tribunal diferenció entre el trabajo por aplicación realizado por cuenta propia como en Airbnb, Booking.com o Mercado Libre y el trabajo por cuenta ajena, propio de las plataformas como Loggi.

En el primer caso, los usuarios utilizan las plataformas como intermediarios para sus propios negocios; en el segundo, los trabajadores ponen su fuerza de trabajo al servicio de la aplicación, sin autonomía para fijar precios, definir condiciones o negociar las reglas del servicio, Tribunal Regional del Trabajo de la Segunda Región (2019).

Así, la sentencia concluye que el “cliente es de la aplicación, no del repartidor”, pues todos los trabajadores ofrecen el mismo servicio bajo las mismas condiciones impuestas unilateralmente por la plataforma, Tribunal Regional del Trabajo de la Segunda Región (2019).

El tribunal afirmó además que la aplicación no es un simple intermediario, sino el verdadero realizador y organizador de la prestación del servicio, estableciendo las condiciones, los precios y los modos de ejecución, lo que configura un contrato de adhesión donde no existe negociación alguna entre las partes.

Actividad económica de Loggi

La empresa Loggi se presenta como una plataforma de la economía colaborativa, conectando repartidores (en moto o furgoneta) con clientes que demandan servicios logísticos y de entrega. Sin embargo, la sentencia indica que la relación entre Loggi y los repartidores no es de colaboración entre iguales, sino una relación de dependencia y subordinación, ya que la plataforma define unilateralmente las condiciones del trabajo Tribunal Regional del Trabajo de la Segunda Región (2019).

La defensa de Loggi reconoce que ofrece servicios de entrega de documentos, paquetes, comida y pagos electrónicos, pero el tribunal resalta que estos servicios se realizan bajo las reglas impuestas por la empresa, sin espacio de negociación.

Habitualidad y personalidad

El fallo explica que la habitualidad se configura cuando existe una expectativa de prestación continua del servicio, incluso si el trabajo no es diario o a tiempo completo. Además, subraya que la personalidad del vínculo se evidencia en la imposibilidad de sustituir libremente al trabajador, ya que el contrato de trabajo es *intuitu personae*, es decir, se basa en la prestación personal del servicio Tribunal Regional del Trabajo de la Segunda Región (2019).

Subordinación y control algorítmico

Para el tribunal, la subordinación se demuestra mediante el poder directivo de la empresa, expresado en el control del itinerario, horario, producción y forma de ejecución del servicio. Incluso la subordinación estructural o indirecta aquella ejercida a través de sistemas digitales o algoritmos se considera válida para reconocer una relación laboral.

El fallo destaca que “la recepción de órdenes, sanciones y la existencia de control tecnológico constituyen indicios claros de una relación de trabajo dependiente” Tribunal Regional del Trabajo de la Segunda Región (2019).

Finalmente, el tribunal enfatiza que el Derecho Laboral no busca obstaculizar la innovación tecnológica, sino garantizar que la revolución digital no se traduzca en precarización, recordando que “la genialidad de las aplicaciones no puede oscurecer los derechos de quienes trabajan bajo su control” Tribunal Regional del Trabajo de la Segunda Región (2019).

Buenas prácticas en torno a la aplicación de derechos laborales en relaciones contractuales con plataformas móviles que pueden servir de referencia

Al contrastar el panorama jurídico internacional con la realidad normativa colombiana en materia de trabajo en plataformas digitales, se evidencia que el Estado colombiano aún no ha desarrollado acciones legislativas concretas que garanticen una protección social efectiva ni una seguridad jurídica sólida para los trabajadores de aplicaciones móviles.

No obstante, las experiencias de Chile, España y Brasil ofrecen buenas prácticas que pueden servir de referencia para fortalecer el marco colombiano en el reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores digitales.

Chile: Reconocimiento judicial claro del vínculo laboral

En Chile, las decisiones del Juzgado de Letras del Trabajo y de la Corte de Apelaciones de Concepción (2020) constituyen un ejemplo de buena práctica judicial al reconocer expresamente la existencia de una relación laboral entre los repartidores y la plataforma Pedidos Ya.

El razonamiento judicial se apoya en criterios objetivos que podrían servir como modelo para Colombia, tales como:

El control ejercido a través de la aplicación (geolocalización y seguimiento en tiempo real).

La imposición de turnos y horarios por parte de la empresa.

El sistema de calificaciones y sanciones ligado al desempeño.

La ausencia de autonomía real en la fijación de precios.

La responsabilidad empresarial ante reclamos de los clientes.

Estos elementos, junto con la aplicación de los principios de primacía de la realidad e in dubio pro operario, permiten que los tribunales chilenos califiquen la relación como laboral y obliguen a las plataformas a cumplir con aportes previsionales y cotizaciones sociales.

En el contexto colombiano, este enfoque judicial sería útil para resolver controversias donde los trabajadores de plataformas se enfrentan a condiciones de dependencia encubierta bajo contratos civiles.

España: Reformas legales y jurisprudenciales como respuesta al trabajo digital

España representa una buena práctica combinada entre jurisprudencia y legislación. El caso Glovo, Sentencia 805 de (2020) fue un punto de inflexión al reconocer la subordinación y

el control digital ejercido sobre los repartidores. A partir de esta base judicial, el Estado español promulgó la Ley 12 de 2021, conocida como la Ley Rider, que regula expresamente las relaciones laborales en plataformas digitales.

Esta articulación entre decisiones judiciales y reforma legal constituye una referencia valiosa para Colombia, donde aún se requiere una política integral que traduzca los avances teóricos y judiciales en normas de obligatorio cumplimiento. Por lo tanto, España demuestra que la legislación puede evolucionar para equilibrar innovación tecnológica y protección de derechos laborales.

Brasil: Avances judiciales y reconocimiento progresivo del vínculo laboral

Brasil ha desarrollado un conjunto de buenas prácticas judiciales mediante decisiones de los tribunales laborales que han reconocido la naturaleza laboral de la relación entre las plataformas digitales y sus trabajadores, en casos como Uber Tribunal Regional de Trabajo (2017) y y Loggi Tribunal Regional del Trabajo (2018).

Entre los elementos más relevantes que podrían inspirar el contexto colombiano se encuentran:

- La identificación de la subordinación estructural y el control algorítmico como formas válidas de dependencia.
- El reconocimiento del principio de primacía de la realidad por encima de las formas contractuales.
- La obligación de las plataformas de cumplir con los aportes de seguridad social y prestaciones derivadas del trabajo dependiente.
- La visión del Derecho Laboral como una herramienta de “control civilizador” frente a la precarización de unos derechos de trabajadores de aplicaciones digitales.

Estas prácticas refuerzan la idea de que la innovación tecnológica no debe ser excusa para evadir la protección laboral, sino una oportunidad para adaptar el Derecho a los nuevos entornos productivos.

Colombia: Retos y oportunidades para incorporar buenas prácticas

En Colombia, aunque existen normas sobre teletrabajo y trabajo remoto, el país carece aún de una regulación específica sobre trabajo en plataformas digitales. Tampoco existen sentencias firmes que reconozcan el vínculo laboral con base en la subordinación tecnológica.

Los principales retos que enfrenta el contexto colombiano son:

- La ausencia de jurisprudencia consolidada que reconozca la laboralidad en entornos digitales.
- Un marco legal desactualizado frente a las nuevas modalidades de trabajo.
- La necesidad de crear una política pública integral que proteja a los trabajadores de plataformas y garantice su acceso a la seguridad social.
- La omisión por parte del gobierno y demás autoridades que deberían hacer cumplir lo que establecen diversas normas laborales en cuanto a unos derechos ciertos, mínimos e irrenunciables.

Sin embargo, las experiencias internacionales analizadas demuestran que es posible avanzar mediante tres ejes de acción:

- Criterios judiciales claros que apliquen los principios laborales clásicos a los entornos digitales (como en Chile).
- Reformas legislativas progresivas que traduzcan las decisiones judiciales en derechos concretos (como en España).

- Reconocimiento judicial de la subordinación digital y la obligación de cotización (como en Brasil).

Conclusión

El análisis comparado permite identificar que Chile, España y Brasil ofrecen ejemplos de buenas prácticas que Colombia podría adaptar a su contexto normativo y socioeconómico. Estas experiencias comparten un objetivo común: proteger la dignidad y los derechos laborales en la economía digital, garantizando que la tecnología no sea un instrumento de precarización, sino de progreso y equidad social.

Por ello, Colombia debe avanzar hacia una legislación moderna que reconozca las nuevas formas de trabajo mediadas por plataformas digitales, promoviendo la formalización laboral, el acceso universal a la seguridad social y el equilibrio entre flexibilidad e igualdad de derechos.

CONCLUSIONES

En cuanto a los derechos laborales y prestaciones sociales derivados del sistema de Seguridad Social que no son reconocidos a los teletrabajadores que prestan su fuerza de trabajo a través de aplicaciones móviles en Colombia, se identifican diversas limitaciones relacionadas con la protección social, la estabilidad y la formalización del empleo.

Antes que todo, es importante considerar que, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), actualmente la población total colombiana para el año 2025 es de un total de 53.057.212 habitantes, DANE (2025).

Por otra parte, en lo referente al empleo informal, el DANE (2025) señala que:

Para el total nacional, en el trimestre móvil junio - agosto de 2025, la proporción de personas ocupadas informales fue del 55,2%, mientras que en el mismo trimestre del año anterior fue del 56,0%. En las 13 ciudades y áreas metropolitanas, esta proporción fue del 41,9%, y en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, del 43,3%.

Estos datos reflejan la alta incidencia de la informalidad laboral en el país, lo que agrava la precarización de las condiciones laborales de quienes trabajan mediante plataformas digitales.

En lo respectivo a los avances tecnológicos y tecnologías disruptivas producidos por el hombre hasta la presente fecha, que han permitido generar actualmente instrumentos de trabajo novedosos en el marco de las economías colaborativas, jamás antes vistos en la historia del ser humano, los cuales se adaptan a las distintas necesidades que requiere la sociedad perteneciente a nuestro actual siglo XXI, tal y como lo son las diferentes aplicaciones móviles que existen hoy en día, y que son capaces de ofrecer un sin número de ventajas al momento de reducir considerablemente el tiempo y esfuerzo empleado para resolver cualquier tipo de problema que surja en el mundo actual.

Los creadores o diseñadores de estas aplicaciones móviles supieron la manera de transformar un problema del mundo real en una ventaja del mundo digital, al diseñar una aplicación móvil que, para el presente estudio, obligatoriamente necesita de la prestación personal de un servicio por parte de un ser humano para cumplir con su objetivo social o finalidad para la que fueron creadas, consistente en brindar una ayuda en un tema en específico, por ejemplo, una necesidad de desplazamiento de un lugar a otro, o un servicio de domicilio.

Esta situación implica que los dueños y fundadores que mediante una empresa de tecnología o compañía multinacional desarrollan una aplicación móvil, sepan y sean conscientes de que existe o se configura una relación de tipo laboral con sus trabajadores, aunque ellos aleguen que es una relación de carácter comercial o civil, lo que indiscutiblemente genera un contrato de trabajo con la persona que ejecuta el servicio, pero lamentablemente no se hacen responsables del conjunto de obligaciones que la ley colombiana contempla para el concepto de empleador, el cual está debidamente regulado por nuestra actual legislación en materia del trabajo y le impone una serie de obligaciones que se deben cumplir a cabalidad a lo largo de la relación laboral.

Por lo tanto, con base en una adecuada interpretación de la anterior información que compone el presente trabajo investigativo, se puede dilucidar que los trabajadores de aplicaciones móviles en Colombia enfrentan una notable precariedad en lo referente al reconocimiento de unos derechos que se desprenden de su seguridad social, en base a que estas plataformas aducen que el contrato de trabajo suscrito con el trabajador, no permite considerarlos como empleados formales, sino como trabajadores independientes, y en consecuencia, se los excluye del reconocimiento de prestaciones sociales básicas que derivan de derechos ciertos mínimos e irrenunciables tales como protección a salud, pensión, y riesgos laborales, entre otras, tales como accidentes, desempleo o desprotección ante la probable adquisición de una enfermedad laboral.

Lamentablemente nuestra actual legislación colombiana cuenta con una serie de vacíos jurídicos que impiden regular la relación laboral de los trabajadores adscritos a plataformas digitales bajo la modalidad de un contrato de trabajo, para lo cual se evidencia que el camino es largo y difícil en busca de convencer a las altas cortes que encabezan nuestro ordenamiento jurídico para que creen mediante una sentencia o un decreto un amparo normativo que permita salvaguardar de cualquier manera los derechos fundamentales de los trabajadores que laboran con estas plataformas de servicios digitales.

En lo referente a la ausencia u omisión del reconocimiento de prestaciones sociales o derechos laborales de carácter obligatorio por parte del empleador a su trabajador, las cuales son derivadas del contrato de trabajo, se encuentran las siguientes: prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, auxilio de transporte, auxilio de conectividad, horas extras diurnas y nocturnas, vacaciones y jornada de trabajo en días dominicales y festivos.

Sin embargo, la realidad refleja que por el contrario estos derechos se han vulnerado y se seguirán vulnerando muchos pilares fundamentales del trabajo y del derecho irrenunciable a la seguridad social, en el contexto de una explotación laboral, razón por la cual se hace un llamado urgente a nuestro actual mandatario y al equipo de gobierno de Colombia con el fin de que se implemente en el menor tiempo posible medidas, alternativas y regulaciones legales que concretas ya sean por parte de la rama legislativo o judicial, o a través de un plan de desarrollo o de acciones legales en específico, con el fin de no transgredir aún más los derechos constitucionales que por ley poseen estas personas dedicadas a prestar su fuerza de trabajo para una aplicación móvil y que actualmente hacen parte de las altas cifras del empleo informal en Colombia.

En consecuencia, realmente hay un vacío jurídico enorme en el cual no se les está pidiendo algún tipo de responsabilidad a estas empresas creadoras de aplicaciones móviles y a su vez,

presentes en Colombia y, por ende, estas aplicaciones no es que sean ilegales lo que pasa es que no aparecen en el ordenamiento jurídico, por lo tanto, es una figura nueva que, si produce empleo, pero es un empleo de tipo informal el cual no garantiza una correcta cobertura mediante una póliza de responsabilidad civil extracontractual en el caso de presentarse un suceso repentino en este aspecto.

De ahí que claramente se evidencia la violación no solamente a unos derechos ciertos, mínimos e irrenunciables que obligatoriamente le pertenecen a todo trabajador en Colombia; sino en todo lo referente al respeto por su Dignidad Humana garantizada plenamente por la Constitución Política de 1991, convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia, principios que protegen al trabajador dependiente, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993, el Decreto 1072 de 2015 y la demás tipos de regulaciones tendientes a garantizar efectivamente el derecho irrenunciable a la Seguridad Social en Colombia, y demás prestaciones sociales.

Cabe resaltar que con la presente investigación también se evidenció que las aplicaciones móviles, con el paso del tiempo son mayormente adquiridas e implementadas por la sociedad en general, ya que su utilización en lo relativo al campo del comercio virtual o al uso de servicios digitales, las convierten en una herramienta muy apetecida por millones de personas que encuentran una solución en específico a su necesidad, lo que directamente genera que un mayor número de trabajadores deseen vincularse laboralmente con ellas, como medio de generación de ingresos, contribuyendo de esta manera al crecimiento exponencial de la cantidad de trabajadores que laboran para una aplicación móvil en Colombia.

Los trabajadores de aplicaciones móviles en Colombia enfrentan precariedad laboral debido a que las plataformas los consideran independientes y no empleados formales. Esto los excluye de prestaciones como salud, pensión, riesgos laborales, licencias e incapacidades.

Aunque la legislación sobre teletrabajo buscó proteger esta modalidad, la rápida evolución tecnológica ha generado vacíos jurídicos que impiden encasillar la relación entre plataformas y trabajadores.

Aunque, contrario a la teoría, es decir en la práctica, se configuran los tres elementos de un contrato laboral según el artículo 23 del (Codigo Sustantivo del Trabajo, 1950), los cuales son:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador.
- c. Un salario como retribución del servicio.

Estos elementos anteriormente mencionados se los pueden comparar y encajar con las nuevas características evidenciadas en esta modalidad de trabajo, los cuales pasarían a ser los siguientes:

Prestación personal del servicio: Los trabajadores ejecutan directamente las labores asignadas.

Subordinación: Existe una subordinación o continua dependencia algorítmica, pues la aplicación controla el trabajo del teletrabajador mediante inteligencia artificial. (órdenes y sanciones)

Remuneración: Los trabajadores reciben pagos variables determinados por los usuarios de la plataforma.

Estos elementos evidencian que, pese a ser catalogados como “colaboradores” o “socios”, en realidad existe una relación laboral en la que se debería de reconocer derechos fundamentales tales como prima, cesantías, vacaciones, auxilio de transporte, horas extras y conectividad.

Además, las plataformas han transformado el concepto tradicional de trabajo: el espacio físico se reemplaza por entornos móviles, y el empleador humano por algoritmos que asignan tareas y sanciones. Esto refleja un cambio profundo en la estructura laboral y plantea el reto de adaptar las normas a las nuevas realidades digitales.

En conclusión, las aplicaciones móviles generan empleo, pero en condiciones informales y sin cobertura legal suficiente, por lo tanto, se requiere una regulación que reconozca la existencia de una relación laboral real y garantice los derechos fundamentales, la dignidad humana y la seguridad social de quienes prestan sus servicios en estas plataformas.

RECOMENDACIONES

En base a lo anterior, se analizó detalladamente los hechos y características de una relación interpersonal en donde sus presupuestos de hecho demuestran que cumple con los requisitos de un contrato de trabajo de tipo laboral, por lo tanto, se puede deducir que en base al análisis detallado del fin de esta relación, se convierte plenamente en un vínculo contractual que se encaja en el concepto del Teletrabajo, al cumplirse o configurarse perfectamente un contrato de trabajo regulado por nuestra actual legislación laboral colombiana; pero con la novedad de que ciertas partes que componen a una relación laboral se transforman en entidades informáticas y entornos de trabajo variables, es decir, hago referencia a la novedosa prestación personal del servicio para un algoritmo o inteligencia artificial quien sustituye al empleador, pero que no pierde su poder dominante y directivo.

Tal situación, permite deducir y ha logrado demostrar que nuestro país carece de una óptima legislación que avance conforme lo hace la tecnología, y que sea capaz de regular los ámbitos o circunstancias laborales en los que las diferentes herramientas y dispositivos tecnológicos atrapan o envuelven al actual ser humano; por tal motivo se debe de adoptar y principalmente, crear por medio de autoridades judiciales o entidades de nivel nacional o regional, incluidos los honorables jueces de la Republica; cualquier tipo de legislación, regulación o precedente judicial que sea clara, suficiente y completa en lo relativo a ser capaz de regular amplia y puntualmente el concepto de teletrabajo, pero en especial aquel que es prestado por miles de trabajadores de aplicaciones móviles en Colombia.

Es importante considerar que con el paso del tiempo, muchos derechos laborales y prestaciones sociales correspondientes a derechos mínimos, ciertos e irrenunciables derivados de la Seguridad Social no se pueden continuar perdiendo, por la omisión de las autoridades

competentes al respecto, quienes son las únicas entidades que tienen el poder legislativo para cambiar este actual panorama laboral, tal como se ha venido presentando desde que en Colombia se utilizan las diferentes aplicaciones móviles existentes como fuentes generadoras de ingresos.

REFERENCIAS

- 3975, C. (08 de 11 de 2019). *CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL*.
Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3975.pdf>
- Art23. (07 de 06 de 1951). *Codigo Sustativo del Trabajo*. Obtenido de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Buitrago, M. (2022). *Análisis de la generación y distribución de valor del trabajo no clásico El caso de los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín*. Obtenido de
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/82690/1152436590.2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- C-337, S. (11 de 05 de 2011). *Corte Constitucional*. Obtenido de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-337-11.htm>
- Castells, M. (2009). *Communication Power*. Oxford University Press. Obtenido de
https://maestriacomunicacionibero.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/03/castells-power-in-the-network-society.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Codigo Sustantivo del Trabajo. (05 de 09 de 1950). *Codigo Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de
Decreto 2663 de 1950:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Colombia, G. d. (1994). *Decreto Ley 1295 de 1994*. Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
- Comunicaciones, C. d. (10 de 09 de 2025). *La CRC presenta el Estudio de Plataformas de Servicios Digitales OTT 2024: una radiografía del ecosistema digital en Colombia*.
Obtenido de https://www.crcom.gov.co/es/noticias/comunicado-prensa/crc-presenta-estudio-plataformas-servicios-digitales-ott-2024-una?utm_source=chatgpt.com
- Congreso de Colombia. (17 de 12 de 2002). *Ley 776 del 2002*. Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>
- Congreso de Colombia. (2012). *1562 del 2012*. Obtenido de
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Congreso de la Republica de Colombia. (03 de 08 de 2021). *Ley 2121 de 2021*. Obtenido de
Congreso de la Republica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>

Congreso de la Republica de Colombia. (25 de 06 de 2025). *Ley 2466 de 2025*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>

Conpes3975. (08 de 11 de 2019). *Consejo Nacional de Politica Economica y Social*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3975.pdf>

Constitucion Politica de Colombia. (04 de 07 de 1991). *Asamblea Nacional Constituyente*. Obtenido de Art 48: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html

Corte Constitucional. (1994). *Sentencia C 012 de 1994*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14367>

Corte de Apelaciones de Concepcion. (15 de 01 de 2021). *Rol N° 395-2020*. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Sentencia-ICA-Concepcion-CC-81n-Rol-IC-395-220-reconocimiento-relacion-laboral-LP.pdf>

DANE. (25 de 04 de 2025). *Dane, estadísticas por tema, demografía y población*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos>

DANE. (2025). *Ocupación informal Trimestre móvil junio - agosto 2025*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-jun-ago2025.pdf>

Declaracion Universal de los Derechos Humanos. (10 de 12 de 1948). *Asamblea General de la ONU*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Decreto1227. (18 de 07 de 2022). *Decreto 1227 del 2022*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>

Decreto555. (09 de 04 de 2022). *Decreto 555 de 2022*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=185306>

Decreto884. (30 de 04 de 2012). *Decreto 884 de 2012*. Obtenido de Juan Manuel Santos: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

El Espectador. (09 de 07 de 2014). *Colombia prevé ser líder mundial en creación de aplicaciones móviles sociales*. Obtenido de https://www.elespectador.com/tecnologia/colombia-preve-ser-lider-mundial-en-creacion-de-aplicaciones-moviles-sociales-article-503376/?utm_source=chatgpt.com

- Estupiñan, R. (09 de 09 de 2022). *Exigibilidad Judicial de los Derechos Laborales de los trabajadores domiciliarios dentro de las plataformas digitales*. Obtenido de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/codex/article/view/8384/9637>
- Flyvbjerg, B. (04 de 2006). Cinco malentendidos sobre la investigación de estudios de caso.
- Gomez, J. H. (2021). *El trabajo en plataformas digitales ¿una forma de trabajo independiente o subordinado? una interpretacion para la perspectiva del derecho laboral colombiano*. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/b1bfc531-58fe-4110-8725-7a6dd3624006/content>
- Guerrero, J. (2023). *Criterios básicos para una regulación eficaz de las nuevas formas de trabajo*. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/86643/1073384234-2024.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Guillermo Alfonso Maldonado Sierra. (09 de 10 de 2020). *Las plataformas de economía colaborativa frente al derecho laboral colombiano*. Obtenido de https://urosario.edu.co/revista-nova-et-vetera/omnia/las-plataformas-de-economia-colaborativa-frente-al-derecho-laboral?utm_source=chatgpt.com
- Gurdian, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. Obtenido de <https://ice.ua.es/ar/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>
- In Drive. (2025). *Terminos Generales de Uso*. Obtenido de <https://indrive.com/es-co/legal>
- Inversion.com, E. d. (19 de 01 de 2025). *Dumping*. Obtenido de <https://www.estrategiasdeinversion.com/herramientas/diccionario/mercados/dumping-t-123>
- Klaus Schwab. (2016). *La Cuarta Revolucion Industrial*. Obtenido de https://www.penguinrandomhouse.com/books/551710/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab/?utm_source=chatgpt.com
- Kuhn, T. (1970). *La estructura de las revoluciones científicas 2da Ed*. Obtenido de Fondo de Cultura Economica.
- Leal, M. B. (01 de 11 de 2021). *Impacto en la informalidad y el incremento de plataformas digitales de ubicación durante la pandemia del Covid-19 en el Colombia*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/items/500a2191-0728-423e-9592-2b600a1b4dcf>

- Ley 12 de. (28 de 09 de 2021). *Boletín Oficial de Estado- ESPAÑA*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15767>
- Ley 2191 de 2022. (06 de 01 de 2022). *Congreso de la Republica de Colombia*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586#0>
- Ley100. (23 de 12 de 1993). *Ley 100 de 1993*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Ley1221. (16 de 07 de 2008). *Congreso de la Republica*. Obtenido de Art 2: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Ley2088. (12 de 05 de 2021). *Ley 2088 de 2021*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Marin, S. L., & Sosa, A. F. (28 de 05 de 2021). *La precariedad de la seguridad social en trabajadores-usuarios de algunas plataformas y aplicaciones móviles de minitareas en Colombia*. Obtenido de https://repository.ces.edu.co/items/1dc544da-b0b8-4bea-9056-a07d6268cd4b?utm_source=chatgpt.com
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (10 de 2021). *Investigación sobre los efectos de las plataformas colaborativas*. Obtenido de https://observatorioecommerce.mintic.gov.co/797/articles-198594_recurso_1.pdf?utm_source=chatgpt.com
- MINTIC. (2022). *Sexto estudio de percepcion y penetracion del Teletrabajo en empresas privadas*. Obtenido de Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones,: https://teletrabajo.gov.co/814/articles-276348_recurso_1.pdf
- Natalia Ramirez-Bustamante, e. a. (03 de 2021). *Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas*. Obtenido de Borradores de Trabajo y derecho N°1: <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/borradores-de-trabajo-y-derecho.pdf>
- Noticias, R. (24 de 09 de 2021). *Plataformas digitales generan cerca de 150 mil empleos en Colombia, según Fedesarrollo*. Obtenido de https://www.noticiascn.com/economia/plataformas-digitales-generan-cerca-de-150-mil-empleos-en-colombia-segun-fedesarrollo-388647?utm_source=chatgpt.com
- Olaya, K. G. (24 de 08 de 2022). *Desviación del concepto de economia colaborativa en las relaciones contractuales entre domiciliarios y plataformas electronicas: Analisis critico*

- de las consecuencias juridico-laborales en el caso Rappi*. Obtenido de <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/4934fec1-7b90-4285-b7f9-b1ca0b564ea8/content>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2025). *Plataformas Digitales de Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/plataformas-digitales-de-trabajo>
- Orjuela, C. A. (05 de 05 de 2020). *La Organización Del Trabajo Contemporanea y la subordinación en la prestacion de servicios a plataformas tecnologicas*. Obtenido de <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/e918a26b-507b-4792-81d4-cbe400afbabb/content>
- Panqueva, N. M. (01 de 04 de 2024). *Protección social para las nuevas formas de trabajo en la economía digital en Colombia*. Obtenido de https://repository.urosario.edu.co/items/a0f5da73-e631-4508-8638-c1998e96b3e8?utm_source=chatgpt.com
- Rappi Inc. (2025). *Términos y Condiciones de Uso de la Plataforma Rappi*. Obtenido de <https://legal.rappi.com.co/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-2/#:~:text=RELACI%C3%93N%20JUR%C3%8DDICA%20CON%20LOS%20REPAR,TIDORES,C%C3%B3digo%20de%20Comercio%20de%20Colombia.>
- Salazar, J. D., & Téllez, D. M. (23 de 11 de 2022). *La Precarizacion en las economias colaborativas, una mirada a las aplicaciones por localizacion geografica*. Obtenido de <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/3363438d-ec2d-4419-968d-86a6d8058c00/content>
- Sentencia C401-2005. (2005). *Corte Constitucional*. Obtenido de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-401-05.htm?utm_source=chatgpt.com
- Sentencia T-132-2025. (2025). *Corte Constitucional*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-132-25.htm>
- Sentencia:M-724. (05 de 10 de 2020). *Juez de letras del Trabajo de Concepcion*. Obtenido de <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2020/10/Pedidos-Ya-1era.pdf>
- Tribunal Regional Do Trabalho da 03a Regiao. (13 de 02 de 2017). *Juez del Trabajo Titular del 33 er Juzgado del Trabajo de Belo Horizonte. Sentencia Márcio Toledo Gonçalves Uber*

- Do Brasil Tecnologia Ltda Leonardo*. Obtenido de <https://www.conjur.com.br/dl/ju/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>
- Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região. (6 de 12 de 2019). *AÇÃO CIVIL PÚBLICA CÍVEL, ACPCiv 1001058-88.2018.5.02.0008*. Obtenido de https://www.migalhas.com.br/arquivos/2019/12/C23FF9E0B820CF_sentencaloggi.pdf
- Tribunal Supremo. (25 de 09 de 2020). *Sentencia 805 de 2020*. Obtenido de <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ061667.pdf>
- Uber. (2025). *Términos y Condiciones*. Obtenido de <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=colombia&lang=es&name=general-terms-of-use>
- Valencia, G. D. (2021). *El trabajo liquido. La subordinación laboral en las plataformas digitales. El caso de Rappi*. Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/775f344f-769c-46e4-a915-296a823f6d31/content>
- Varela, S. A. (08 de 02 de 2023). *La Necesidad de Trabajo Decente En las plataformas digitales y los retos en la legislacion colombiana*. Obtenido de <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/945c2599-78bc-47cd-a297-ce8e9744300b/content>
- Vargas, L., & Dorronsoro, M. (30 de 09 de 2022). *SUBORDINACIÓN LABORAL EJERCIDA A TRAVÉS DE UN ALGORITMO EN LAS PLATAFORMAS DE ECONOMIA COLABORATIVA DE ENTREGA*. Obtenido de <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/241aa082-fdc0-4a81-b9dd-300d6af5cbfd/content>

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032 VERSIÓN: 1 FECHA: 09/JUN/2022
---	---	---

San Juan de Pasto, 07 de noviembre de 2025

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado denominado “Estudio de Derecho comparado sobre la Seguridad social de los trabajadores de Rappi, Uber e Indrive, en Colombia, Brasil, Chile y España (2008 al 2025)”, presentado por el autor Andrés David Vélez Alarcon del Programa Académico de Derecho al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesora, que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



Paula Giovanna Solarte Benavides
C.C 59.311.838
Programa académico Derecho
3173272841
pgsolarte@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: Andrés David Vélez Alarcón	Documento de identidad: C.C 1.085.337.722
Correo electrónico: davidvelez37@hotmail.com	Número de contacto: 3016461129
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del asesor: Paula Giovanna Solarte Benavides	Documento de identidad: C.C 59.311.838
Correo electrónico: pgsolarte@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3173272841
Título del trabajo de grado: “Estudio de Derecho comparado sobre la Seguridad social de los trabajadores de Rappi, Uber e Indrive, en Colombia, Brasil, Chile y España (2008 al 2025).”	
Facultad y Programa Académico: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas - Programa de Derecho	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
VERSIÓN: 1		
FECHA: 09/JUN/2022		

recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.

- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permito(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG, por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 7 días del mes de noviembre del año 2025

	Firma del autor
Nombre del autor: Andrés David Vélez Alarcón	Nombre del autor:
Firma del autor	Firma del autor
Nombre del autor:	Nombre del autor:

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

Firma del asesor



Nombre del asesor. Paula Giovanna Solarte Benavides
C.C 59.311.838
Programa académico Derecho
3173272841
pgsolarte@unicesmag.edu.co