

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del catálogo en línea, página web y Repositorio Institucional del CRAI-USTA, así como en las redes sociales y demás sitios web de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor, nunca para usos comerciales.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación, CRAI-USTA

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

Derecho Laboral y Economía Colaborativa: Un Reto para la Legislación Colombiana en la Era
de las Nuevas Tecnologías

Edna Margarita Cepeda Ardila

Tesis de Grado para Optar el Título de Magister en Derecho

Director:

Dr. Jorge Alonso Moreno Pereira

Magister en Derecho con énfasis en Derecho al Trabajo

Universidad Santo Tomas, Bucaramanga, Santander

División de Ciencias Jurídicas y Políticas

Maestría de Derecho

2021

Agradecimientos

Deseo expresar mi agradecimiento al director de esta tesis para optar al título de Magister en Derecho, Dr. Jorge Alonso Moreno Pereira, por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por el respeto a mis ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Gracias a la facultad y su Directora, Dra. Viviana Andrea Cortés Uribe, por el apoyo constante en todo el proceso de la Maestría. De igual manera, agradezco especialmente a mi compañera la Dra. Carmen Cecilia López Jácome (Q.E.P.D), por sus aportes y sugerencias a mi trabajo.

Cualquier proceso académico, siempre amerita esfuerzos económicos, tiempo y dedicación, que en muchas ocasiones nos facilitan otras personas: en este caso, mi más sincero agradecimiento a los Doctores Jaime Chávez Suarez – Presidente de FINANCIERA COMULTRASAN, Hernán Carreño Gómez – Vicepresidente Jurídico y Janeth Gualdrón Palomino – Directora Jurídica, por su paciencia y comprensión en el tiempo que requerí para llevar a cabo mis estudios, mientras estuve vinculada laboralmente a esa maravillosa empresa. Pero un postgrado y más aún, un proyecto de investigación, es también fruto del apoyo vital que nos ofrecen las personas de nuestro entorno familiar, quienes nos dan el ánimo y la energía para continuar subiendo escalones, y así crecer como personas y profesionales. Gracias a mi madre Luz Stella Ardila Melo (Q.E.P.D), por apoyarme siempre en mis estudios, por impulsarme a estudiar Derecho y ser hoy la abogada que ella soñó ver, a mi Padre José Alberto Cepeda Salgar por inculcarme la disciplina y la educación como pilares de mi crecimiento, a mi hermano Carlos Alberto Cepeda Ardila, por ser mi razón para crecer más cada día, dándole el mejor ejemplo posible.

Sin su apoyo no habría logrado culminar ese postgrado. A todos, muchas gracias.

Contenido

1.1	Capítulo I – Contexto y Evolución Histórica del Contrato de Trabajo: Aproximación a los Contratos de Realidad y de Prestación de Servicios en Colombia	12
1.1.1	Etapas en la Historia del Trabajo (Esclavitud, Feudalismo, Capitalismo, Revolución Industrial, Liberalismo).....	12
1.1.2	Trabajo como Derecho Fundamental.....	15
1.1.3	Teorías de la Naturaleza de Contrato.	16
1.1.4	Principios del Derecho del Trabajo.	21
1.1.5	Naturaleza Jurídica Contratos de Trabajo.....	22
1.1.6	Características del Contrato de Trabajo.	23
1.1.7	Contrato de prestación de servicios.....	24
1.1.8	Primacía de la Realidad en el Contrato Individual de Trabajo.....	25
1.1.9	Conclusiones.	27
1.2	Capítulo II. Economía Colaborativa	28
1.2.1	Concepto y Fundamentos para su Desarrollo.....	29
1.2.2	Sistemas Empresariales de Economía Colaborativa; Realización de Favores. 31	
1.2.3	Diversidad en el Tipo de Negocio Intermediado por las Plataformas Digitales.	34
1.2.4	Principales Regulaciones en el Mundo.	35
1.2.5	Conclusiones.	41
1.3	Capítulo III. Relación Jurídico Contractual Presente en la Economía Colaborativa .	43
1.3.1	La Nueva Forma de Prestación de Servicios mediante Plataformas Digitales.	44

1.3.2	El Impacto del Nuevo Modelo Económico sobre las Relaciones Jurídico – Laborales.	48
1.3.3	Relación Laboral Especial de Trabajadores que Prestan Servicios a Través de Plataformas Digitales.	55
1.3.4	Conclusiones.	59
	Referencias	63

Lista de Tablas

Tabla 1. – <i>Clasificación desarrollo de principios.</i>	21
Tabla 2. – <i>Características del contrato de trabajo.</i>	23

Resumen

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, han permitido que la Economía Colaborativa se desarrolle con gran agilidad, rompiendo barreras de regulaciones estatales y proponiendo retos al Derecho del Trabajo respecto a la protección de derechos de trabajadores vinculados a plataformas digitales que ofrecen diferentes bienes y servicios, pretendiendo desconocer la relación laboral entre éstas y los prestadores de servicios. Fue necesario analizar el fenómeno en Colombia, respecto a si la Legislación Laboral es suficiente para la protección de los derechos de los individuos prestadores de servicios o, si se requieren cambios normativos contundentes para propender su protección, concluyendo que transformando la orientación interpretativa del trabajo desde la teoría finalista, no es suficiente satisfacer el objetivo del derecho del trabajo y se sugiere emitir legislación novedosa que involucre la protección de derechos del trabajador por su actividad y no por su denominación.

Palabras claves: Derecho del trabajo – Economía colaborativa – Plataformas digitales.

Introducción

La Economía Colaborativa es una realidad actual que ha venido cambiando la forma de contratar bienes o servicios, de una manera rápida y sencilla a través de una plataforma virtual, creada con el fin de conectar clientes con proveedores o prestadores de servicios. Este nuevo modelo económico, es un fenómeno que puede modificar el mercado laboral y es necesario analizar de qué forma encaja dentro del modelo tradicional del Derecho Laboral Colombiano o si es necesaria una modificación a éste, con el fin de regular la contratación de personas que prestan servicios bajo este nuevo modelo de economía que se está abriendo camino internacional y nacionalmente.

Con el amplio soporte de la tecnología, que no solo ha transformado organizaciones empresariales en otros países, en Colombia desde hace varios años están incursionando en el mercado tecnologías encaminadas a que el trabajador subordinado, sea menos necesario, tales como Uber, Uber eats, Rapiya u otras formas de negocio de transporte de personas y cosas.

Este nuevo tipo de empresas, se dedican básicamente a conectar al cliente directamente con el prestador de servicios, es así como llevan a cabo su actividad principal a través de trabajadores autónomos, los cuales son vinculados mediante la plataforma tecnológica creada para tal fin, sin existir algún tipo de regulación contractual que determine la naturaleza de la misma, por lo tanto a simple vista se podría definir que no existen los elementos evidentes que configuren algún tipo de contrato o relación laboral, sin embargo se debe analizar de fondo todo lo concerniente a encontrar la verdadera relación jurídica y si existen los elementos propios de un contrato laboral y de esta forma concluir, si este nuevo modelo de contratación encaja en la normatividad actual o se requiere un cambio para su debida regulación contractual.

Si bien es cierto, no se puede evidenciar que las nuevas formas de contratación, hayan quebrantado las normas tradicionales en materia laboral, la existencia de las mismas ajustadas a las nuevas tecnologías ofrecidas por el mercado de la Economía Colaborativa, ha ocasionado que existan vacíos jurídicos en cuanto a la regulación del tipo de relación existente entre los trabajadores autónomos y las empresas dueñas de las plataformas, evidente esto en la falta de certeza del tipo de vinculación y del manejo contractual a lo largo de dicha relación.

No existe certeza de la clase de contratos que firman las personas que prestan servicios de forma autónoma mediante las plataformas tecnológicas y las empresas dueñas de las mismas, en consecuencia, realizaré un estudio acerca del tipo de relación jurídica que se establece entre las empresas dueñas de las plataformas y los prestadores de servicios, teniendo en cuenta que en la actualidad, dichas empresas han argumentado que son simplemente dueñas de una base de datos puesta a disposición tanto de clientes como de trabajadores autónomos, con el fin de evidenciar la probable desprotección en materia laboral, especialmente porque no existe un salario mínimo ni mucho menos prestaciones sociales, seguridad social y riesgos laborales para el trabajador.

Es evidente que estas nuevas plataformas, están cambiando la forma de contratar servicios, ya que existen variantes y condiciones que deben ser estudiadas con el fin de comprender las nuevas prácticas de contratación y proponer a partir de lo que arroje el estudio, formas de regulación jurídica para encajar este nuevo modelo en el Derecho Laboral Colombiano.

Es por lo anterior, que el Derecho Laboral se enfrenta a su mayor desafío, pues en el momento en el que se creó el Código Laboral Colombiano, no se contemplaron este tipo de avances tecnológicos ni mucho menos este tipo de vinculación de trabajadores.

Este estudio analizará la relación jurídica que existe entre las empresas dueñas de las plataformas y el trabajador autónomo, para que a partir de allí se facilite proponer la adecuación del nuevo tipo de empleados al concepto legal de trabajador.

Para lograr lo anterior, analizaré desde el punto de vista jurídico, si en la Economía Colaborativa se logran configurar elementos propios de un contrato laboral, esclareciendo todo lo relacionado con la vinculación jurídica real que existe en la Economía Colaborativa mediante la prestación de servicios por personas autónomas y finalmente determinar si existen elementos que configuren un contrato laboral, con el fin de tratar encajar este nuevo modelo a la Legislación Laboral colombiana o proponer formas de regulación de la relación jurídica.

La Economía Colaborativa se ha convertido en protagonista del futuro de las relaciones laborales y una forma de ver el modelo ofrecido por las plataformas digitales, que busca su propia regulación. Sin embargo, surge una problemática respecto a las relaciones laborales, teniendo en cuenta que, al ser un nuevo modelo económico, se requiere estudiar y analizar las relaciones que nacen a partir del vínculo existente entre los prestadores de servicios y las empresas dueñas de estas plataformas, pues su impacto se da en las distintas esferas jurídicas (fiscal, laboral, administrativa, etc.) y, hasta el momento, no hay una regulación expresa a tal efecto.

No ha sido fácil definir las relaciones que surgen de la Economía Colaborativa, sin embargo, España ha sido el primer Estado en incorporar en su sistema legal por vía de sentencia judicial, terminología asociada para este tipo de vínculos contractuales, entre el proveedor de servicios y la empresa que maneja la plataforma: a nivel internacional, ha sido un antecedente importante para que múltiples Estados asuman posturas con base en los criterios judiciales y, de esta forma se empiece a realizar la actualización jurídica respecto del tema en cada legislación interna.

La nueva problemática a la que se enfrenta el Derecho Laboral Colombiano, asociada a la Economía Colaborativa y materializada en modelos de negocio como Uber, Uber eats y Rapiya, entre otras, es que se involucran un gran número de prestadores de servicios en todo el país, por la frecuente situación de desempleo que azota a Colombia (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020), obligando a que las personas se dediquen a cualquier tipo de actividad, entre ellas, las que ofrecen estas plataformas.

Ahora bien, encajar un modelo económico desarrollado en el siglo XXI, con Legislación Laboral del siglo XX, puede ser el centro del problema, lo que permite plantearse la duda sobre si se deben introducir cambios legislativos al fenómeno o, existe suficiencia normativa para regular este tipo de relaciones contractuales. Es válido cuestionarse si es suficiente la normatividad existente en el Derecho Laboral Colombiano, ante las nuevas formas de contratación de servicios mediante plataformas tecnológicas o, se requerirá un cambio legislativo ante las nuevas formas de contratación de servicios mediante plataformas tecnológicas o, será posible ajustar el modelo dentro la normatividad laboral existente en Colombia.

1.1 Capítulo I – Contexto y Evolución Histórica del Contrato de Trabajo:

Aproximación a los Contratos de Realidad y de Prestación de Servicios en Colombia

Teorizar sobre el verdadero origen del interés humano en comprometer su esfuerzo personal para satisfacer sus necesidades personales y las de su grupo familiar, parece atrevido y hasta infructuoso en plena era digital. Sin embargo, para comprender el desarrollo de las naciones, el surgimiento del Estado como fuerza integradora, la dignificación constante del individuo sin que se impida el desarrollo industrial y empresarial y, la transformación del derecho del trabajo hasta nuestros días y con una visión de futuro, es preciso contextualizar la evolución de las formas, los planteamientos de las diversas corrientes ideológicas, el surgimiento de la protección estatal, entre otras.

El desconocimiento del antecedente, no permitirá establecer un contexto adecuado de los factores que determinan la investigación, ni mucho menos, sus eventuales conclusiones: ello implica efectuar un recuento breve de las etapas en la historia del trabajo humano, la inclusión de la noción de trabajo como derecho fundamental y su consecuente teorización en el derecho clásico.

Acto seguido, se recordarán los principios del derecho del trabajo, la primacía de la realidad en el contrato individual del trabajo, las características del contrato de trabajo y otras modalidades con similitudes y las conclusiones del recuento.

1.1.1 Etapas en la Historia del Trabajo (Esclavitud, Feudalismo, Capitalismo, Revolución Industrial, Liberalismo).

Tres estadios de la evolución del trabajo construyen los grandes teóricos (López 2010), como lo son el trabajo voluntario, el trabajo forzoso y, el trabajo contratado: el primero se desarrolló en el marco del proceso de evolución del ser humano sin organización social y que dependía de la entrega de su fuerza y habilidad para sobrevivir junto con su comunidad; el segundo, que no es

asunto diferente que esclavitud, se consolidó como consecuencia del ejercicio inteligible del ser humano primitivo para concluir que era posible conquistar el mundo más allá de la tribu y, una de las maneras de hacerlo, era sometiendo a los más débiles para la satisfacción de necesidades personales o grupales; por último, el intercambio de las habilidades personales por una remuneración en especie o tesoros.

De forma esencial, el trabajo se ha considerado siempre como el intercambio de energía, inteligencia o habilidad humana, para el logro de un propósito común para la mayoría, que espera de éste mismo, un producto que implique avance o desarrollo. Del crecimiento de la población, se esperó siempre el incremento de la capacidad de generar riqueza a cargo del esfuerzo de alguien considerado inferior, como por ejemplo los esclavos o de familias campesinas que, en búsqueda de su seguridad personal y alimentaria, entregaban toda su capacidad para el beneficio mayoritario de un tercero.

El principio del fin del sistema feudal, que trajo consigo el redescubrimiento de América y la mercantilización de los mares europeos y con ello, el surgimiento del Estado como forma de gobierno, ante los múltiples peligros que implicaba aislarse en un mundo deslumbrado por el oro, ocasionó la concentración de las poblaciones en nuevas ciudades y con ello la necesidad de obtener intercambio de bienes y servicios de manera más ágil, lo que favoreció el desarrollo industrial, desbordando la capacidad de producción de los sindicatos o agremiaciones artesanales de los siglos anteriores.

Deseos de dominación del mar y la tierra, dieron paso a la revolución de las máquinas o industrial (López., 2010, 13) que, con apoyo de innovaciones científicas, permitieron el acceso del ser humano a lugares inexplorados, dándole la capacidad de ejercer explotación a escala de los

recursos naturales y alimentando su deseo de imponer la primacía del capital sobre la dignidad humana.

En la modernidad, tres diversos factores están estrechamente vinculados, tales como lo son la división de clases con motivo del capitalismo industrial; la libertad del individuo y; la libertad de la economía. La captura de los elementos y bienes de producción por parte de la clase social dominante como resultado del fin del feudalismo, la burguesía, por su capacidad de acumular capital y la incapacidad de generar productos, permitió el nacimiento de una nueva clase social que se vio obligada a comprometer su fuerza de trabajo para sobrevivir, nominada primigeniamente como el proletariado.

Los antiguos campesinos con la ruptura social generada por las pestes, posguerras y conformación de Estados modernos, se vieron obligados a desplazarse a centros urbanos más cercanos a puntos de intercambio de mercaderías, para lograr tener acceso a elementos mínimos que garantizaran su subsistencia, transformándose en una nueva clase social dependiente del trabajo en nuevas unidades de producción o fábricas, a cambio de una remuneración.

De la otra orilla se estableció como clase social la burguesía, sobrevivientes del modelo feudal que lograron mantener el poderío económico suficiente para desarrollar unidades productivas de menor o mayor envergadura, tendiente a la producción de materias primas necesarias para la conservación y ampliación de las nuevas estructuras habitacionales derivadas de la conformación de los nuevos Estados, que necesitaron de la fuerza de trabajo para el desarrollo de sus proyectos.

La pugna generada por la hostilidad entre éstas dos clases sociales, ante el excesivo uso de los instrumentos de mando y la acumulación de los medios de producción por parte de la burguesía, configuró dos elementos fuente del contrato de trabajo como lo son la subordinación o capacidad de recibir órdenes y la lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores.

Como producto relevante del capitalismo industrial, se pudo establecer históricamente como finalidad del Derecho del Trabajo, entendido éste como bloque temático, la facultad humana de acceder a un trabajo; a recibir un producto íntegro como fruto de su trabajo y; básicamente, a existir. (cf González., 2004., 1 a 6), sin embargo, las realidades del desarrollo social y empresarial, permiten concretar que el derecho del trabajo es “el equilibrio entre el capital y el trabajo” (González 2004: 7), en contraposición a las tesis básicas del derecho civil que identifican indistintamente a las partes contratantes, sin considerar que una es dueña del medio de producción y la otra, al entregar su fuerza de trabajo, tiene una posición de relativa inferioridad respecto de la primera.

Sin extrapolar posiciones filosóficas y mucho menos, pretender asignarles orientación política, diversos autores (cf López 2010) (cf González 2004), analizan corrientes ideológicas de formación del Derecho del Trabajo, partiendo de las realidades político-culturales de cada periodo de la historia. Es por ello que clasifican corrientes de derecha, exponencialmente planteadas por la iglesia católica y que de “forma ligera”, protegen al propietario del capital y, corrientes de izquierda, planteadas desde diversas teorías sociales revestidas de protección a grupos humanos menos favorecidos, pero que carecieron inicialmente de aplicación real.

1.1.2 Trabajo como Derecho Fundamental.

La preeminencia del sistema de capital, generó la reacción de las organizaciones estatales, las cuales, con ocasión a la constitucionalización del derecho, han propuesto y desarrollado mecanismos de protección al individuo encargado de la explotación de los medios de producción (Colombia. Constitución Política (1991) Artículos 1, 25): la inmersión del derecho del trabajo en las constituciones y los tratados internacionales en respuesta al ejercicio de conciencia sobre la

existencia de la dignidad humana, permite comprender cómo se refleja el derecho constitucional en el desarrollo de una nación a través de diversas dimensiones de la relación el ser político – integrante de una comunidad – y, el derecho, la economía y el desarrollo social. (cf López 2010., 1 y Ss).

Gran sentido cobra declarar como función social, el desarrollo empresarial, el acceso y respeto a la propiedad privada y el trabajo digno, pero mayor relevancia se adquiere cuando un Estado garantiza los principios, regula los derechos y hace cumplir los deberes para que se logre su cometido, que, entre otros, es regular las relaciones humanas.

No en vano el resumen de abusos cometidos en pro del desarrollo, ha servido de espejo para que con el pasar de los tiempos, los Estados intervengan activamente en la orientación de lo fundamental, es decir, los mínimos esenciales para impedir el abuso o extralimitación en contra de un individuo que entrega una parte de su ser, para la generación de un beneficio común.

1.1.3 Teorías de la Naturaleza de Contrato.

La legislación social y jurisprudencia colombianas, sostienen la coexistencia de dos teorías de la naturaleza del contrato a saber:

1.1.3.1. Contractualistas o Civilistas. Hago para que des y doy para que hagas, son las expresiones latinas que mejor condensan las controversias generadas por los teóricos del derecho, en el establecimiento de la naturaleza del contrato de trabajo. Teorías desarrolladas bajo la óptica del derecho civil y propiamente, desde las teorías contractualistas, que equipararon el intercambio de la fuerza de trabajo de un individuo con el contrato de arrendamiento, la compraventa, el contrato de sociedad y el mandato.

La ruptura del criterio inicial de relacionar al trabajo como el simple Contrato de Arrendamiento de la fuerza del individuo que la entrega a cambio de un precio o contraprestación, se deriva de varios elementos asociados a la relación de la cosa, la obra o el fin del contrato y los servicios del individuo a saber: i) no hay devolución de la cosa arrendada – esto es - la fuerza de trabajo; ii) el objeto contractual no se limita al uso y disfrute de lo arrendado y; iii) el producto del trabajo se transfiere al contratante o empresario. La negación de la existencia del Contrato de Arrendamiento, permite defender la postura que el Contrato de trabajo es la “... prestación de servicio de un trabajador bajo dependencia y remuneración de un empleador...”, en donde impera el criterio de continuidad de la prestación como elemento distintivo.

Ahora bien, analizando el contenido de la obligación del Trabajador frente a quien lo contrata, ésta necesariamente se constituye en una obligación de hacer, es decir que consiste en transponer su esfuerzo personal para la ejecución de una labor específica y no, en una obligación de dar, consistente simplemente en entregar algo a alguien. Ésta teoría de la Compraventa del Trabajo, determina que, al salir para no regresar la energía de trabajo, el contratante efectúa la compra al trabajador de su fuerza muscular o intelectual determinada por la ley de la oferta y la demanda como cualquier mercadería, para el cumplimiento de una tarea y con una remuneración a la que denomina precio.

Se alejan aún más los teóricos que pretendieron afectar con la normatividad del contrato de mandato civil, las relaciones de tipo laboral, debido a que centraron su debate en analizar la onerosidad o gratuidad en la ejecución de una labor específica, descuidando la naturaleza del mandato, que contempla necesariamente el ejercicio de la representación del mandante en cabeza del mandatario para la celebración y ejecución de actos jurídicos, situación que no ocurre con el trabajador, quien se abstiene de representar al empleador.

Por último, asegurar que la relación de trabajo comprende la disposición del trabajador de asumir la decisión de repartir las ganancias o las pérdidas del ejercicio comercial de su empleador, es la teoría de asociación o de sociedad. Tal visión se desdibuja estableciendo que el trabajador simplemente espera la remuneración por su trabajo, independientemente del resultado de la empresa: su disposición nunca será compartir la pérdida por la labor alimentada económicamente por quien lo contrató para ejercer una función específica. (López 2010. 108 a 119).

Ahora bien, las tesis relacionadas previamente, sin que lo mencionen de manera taxativa, se analizan desde el punto de vista del acto jurídico o el convenio de voluntades creador de obligaciones, ajustándose a requisitos formales para la celebración del acto y no a la relación de trabajo. Tales requisitos, son los generales de la gran mayoría de actos civiles, esto es, la capacidad, el consentimiento, el objeto y la causa lícitas, pero con una connotación o diferenciación especial por los efectos asociados a la nulidad de los mismos (González 2004. 104).

La capacidad para contratar que, en términos de la ley civil, únicamente la tienen las mujeres y los hombres mayores de edad, es considerada semiplena (González 2004. 104), en nuestro ordenamiento jurídico, debido a la posibilidad que tiene un menor de edad para mantener una relación laboral, previa autorización de sus padres o tutores legales y, a falta de unos o los otros, del Inspector del Trabajo. Pese a la anterior precisión, el hecho de la existencia de una relación laboral entre un empleador y el menor de edad (sin que medie autorización), no invalida el contrato por la carencia del requisito de capacidad, sino que, habilita la potestad del Estado en cabeza del Ministerio del Trabajo a través de sus delegados, para autorizar la relación o, en su defecto, sancionar al empleador por el establecimiento del vínculo jurídico con el parcialmente incapaz, sin que éste último, pierda el derecho a recibir el salario convenido y las prestaciones sociales.

Además del elemento anterior, el consentimiento en el contrato de trabajo, tiene ligeras alteraciones respecto al sentido puramente civilista: el empleado no puede influenciar en favor de él, salvo negociación o pacto colectivo, el establecimiento del salario. El consentimiento del empleado se limita exclusivamente en términos generales, a la aceptación o rechazo del trabajo en las condiciones ofrecidas por el empleador. Realizando un símil con el derecho comercial, el consentimiento como elemento esencial del acto, es un contrato de adhesión, lo que nos lleva a concluir que la nulidad del contrato por vicios, es de carácter relativo y debe valorarse puntualmente sobre las condiciones de las necesidades económicas del empleado.

La dualidad del objeto del contrato, decanta otra notoria diferencia en la manera de interpretar los elementos del contrato de trabajo. Mientras que en la contratación civil el objeto es único, en la contratación laboral deben considerarse que son dos o tres los objetos contractuales, dependiendo los actores intervinientes y la intencionalidad de los mismos: para el empleado, lo será la necesidad de adquirir un ingreso para él y su familia; para el empleador, es el fortalecimiento de su unidad productiva o empresa y la esperada generación de utilidades por su inversión. Pero ante la intención de realización de actividades empresariales no permitidas y sancionadas penalmente, el objeto puede estar viciado de ilicitud relativa. El aspecto relativo de la ilicitud se imputa al empleador que, a sabiendas de la ilegalidad de su actividad comercial, contrata empleados para ejecutar labores de aparente legalidad y, él acepta el trabajo de buena fe. El engaño al que fue sometido el empleado, tampoco vicia la validez del contrato y, por ende, no le impide acudir a la jurisdicción laboral para la reclamación de sus derechos y acreencias.

La distinción entre el objeto y la causa del contrato laboral, pareciera ser inocua, sin embargo, diversos tratadistas (González 2004. 110) las distinguen entre sí, con base a los móviles de la

voluntad de los agentes, pero con componentes propios del derecho laboral, como lo son el desarrollo del individuo y el sentido de humanidad.

La conclusión más elemental que se desprende del análisis teórico previo, es que al no enmarcarse bajo ninguna modalidad contractual de origen civilista, el contrato de trabajo es autónomo y merece, como ya lo ha logrado, definirse como un contrato autónomo.

1.1.3.2. De la Relación del Trabajo o Germánica. Con la consolidación del Estado Social de Derecho, ha cobrado fuerza en nuestro ordenamiento jurídico, la teoría de la relación del trabajo como oposición al acto jurídico de celebración del contrato laboral. Tanto el Contrato como la Relación del Trabajo, son instituciones que analizadas de manera independiente subsisten sin necesidad de la otra y, parten de similares presupuestos, como lo son el consentimiento y el objeto lícito, pero que necesariamente se deben activar por la prestación personal del servicio del trabajador.

Por su estrecho vínculo con el principio de la primacía de la realidad, analizaré la teoría en el acápite correspondiente, anticipando que la relación del trabajo es constitutiva del verdadero vínculo entre empleado y empleador.

López Fajardo (López 2011, 136), refiriéndose a los elementos propios del contrato de trabajo o elementos esenciales, no hace distinción alguna entre Contrato y Relación, con base – bajo mi criterio personal –, en la misma ligereza del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo que no establece tal diferenciación. Sin embargo, esboza elementos fundamentales para que una prestación se considere dada bajo continuada subordinación o dependencia.

1.1.4 Principios del Derecho del Trabajo.

Mucho se ha cuestionado la autonomía del derecho del trabajo, por considerarse dependiente de otras ramas del derecho positivo, sin embargo, al analizar brevemente sus principios generales, es pertinente aceptar que la naturaleza puramente descriptiva e indeterminada, habilita el ejercicio del control jurisdiccional con plena armonía entre sus principios, su naturalidad puramente descriptiva y su indeterminación, permiten que en caso de controversia entre empleador y empleado en donde se evidencia un vacío normativo, se concrete una resolución con fundamento en los principios a señalar, de conformidad con la normatividad colombiana y que se encuentran clasificados por diferentes tratadistas (López 2011, 89 y Ss) y (Chávez 2011, 4 y Ss) así:

Tabla 1. – *Clasificación Desarrollo de Principios.*

Principio del Derecho del Trabajo	Desarrollo Constitucional (Artículo número)	Desarrollo Legal (Código Sustantivo del Trabajo – CST: artículo número)
Finalidad		1
Obligatoriedad	25	7
Libertad		8
Protección (in dubio pro-operario; aplicación de norma más favorable; condición más beneficiosa)	17, 25 y 16	9
Igualdad frente a la ley y entre los trabajadores	13 y 53	10
Primacía de la realidad	53	
Derecho de Reunión y libertad sindical	37, 38 y 39	
Huelga	56	12
Seguridad Social	46, 47 y 48	

Principio del Derecho del Trabajo	Desarrollo Constitucional	Desarrollo Legal
	(Artículo número)	(Código Sustantivo del Trabajo – CST: artículo número)
Irrenunciabilidad de derechos y garantías	53	14
Capacidad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos		
Vigilancia Administrativa		17 y 485
Equidad		19
Continuidad o estabilidad en el empleo	38, 39, 53 y 55	
Buena fe	83	

Fuente: elaboración propia con base en (López 2011, 89 y Ss) y (Chávez 2011, 4 y Ss)

Con el simple ejercicio enunciativo, es preciso manifestar que la exclusión de cualquiera de los principios para la resolución del problema planteado en el presente texto académico, resultaría lesivo para la correcta interpretación y planteamiento de conclusiones por estar todos íntimamente ligados a la conservación y respeto de la dignidad humana de cualquier trabajador, sin embargo, otorgo especial atención al directamente relacionado con las formas de contratación, es decir, al principio de primacía de la realidad, el cual sería uno de los más relevantes para identificar las divergencias relativas a los nuevos modelos de contratación.

1.1.5 Naturaleza Jurídica Contratos de Trabajo.

Antes de pretender definir la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo, es pertinente analizar el derecho del trabajo, debido a la duda razonable que existe al plantearse si éste es de derecho público, por ser generador de estabilidad política y seguridad interna de una sociedad (González 2004. 31) o, de derecho privado y consecuentemente, la definición de sus consecuencias.

González (2004 30), asegura que, ante la existencia de rasgos propios del derecho público, el derecho del trabajo debe considerarse como regulador de un asunto de altísimo nivel de importancia para las organizaciones estatales, el cual es la protección de los individuos que tenemos la necesidad de intercambiar nuestro trabajo por un salario y que la antigua codificación civil, no fue suficiente para regular situaciones entre quienes ostentaban el poder económico y los trabajadores. Tan es así, que nuestra legislación solo permite la aplicación de normas civiles, en caso de presentarse vacío en la codificación laboral, lo que les imprime a las primeras, el carácter residual y privado.

La ausencia de control y tutela ante vulneración de derechos de los seres humanos por parte de la organización estatal en cualquier sistema de gobierno, derivaría en detrimento de la misma raza humana, razón por la cual, éste asunto se considera de derecho público.

1.1.6 Características del Contrato de Trabajo.

Para delimitar todo contrato, se hace necesario establecer sus características más homogéneas entre sí y diferenciadoras de los demás contratos así (López 2010, 120).

Tabla 2. – *Características del contrato de trabajo.*

Característica	Refiere a
Consensualidad	Perfeccionamiento y validez del mismo, con el consentimiento de las partes sin necesidad de solemnidades legales.
Bilateral o sinalagmático	Celebrado entre dos partes que se deben entre sí, prestaciones recíprocas. Una trabaja y la otra paga una remuneración por el trabajo.
Principal	Su validez y existencia no depende de la de otro contrato.

Característica	Refiere a
Oneroso	La prestación en favor del trabajador, es de contenido económico y nunca será gratuito.
De tracto sucesivo	La ejecución del contrato va ligada al cumplimiento de las obligaciones contractuales en determinado tiempo.
Conmutativo	Las prestaciones pactadas se conocen con la celebración del contrato, con mínimas variaciones.
Intuitu Personae	La actividad personal del trabajador es esencial.
Nominado para el derecho laboral	Por otorgársele una denominación especial.

Fuente: elaboración propia con base en (López 2010, 120 y Ss)

Las características plenamente señaladas en la tabla precedente, hacen del Contrato de Trabajo, único y autónomo de cualquier otro, necesitado de normatividad especial que garantice el respeto, guarda y cuidado de los intereses de los contratantes y en especial del trabajador.

1.1.7 Contrato de prestación de servicios.

Dos elementos excluyentes entre sí, son determinantes para establecer la diferencia entre el Contrato Civil de Prestación de Servicios y el Contrato de Trabajo (Consejo de Estado, 2009). Para el primero identificamos al elemento “coordinación” como dominante para la ejecución de la labor contratada, es decir que la plena independencia del contratista, solamente se ve limitada a la capacidad del contratante para coordinar las labores del primero, sin que incida determinadamente en la ejecución de las mismas.

Sin embargo, cuando la “coordinación” se ejecuta o transforma en un sistema de órdenes permanentes e inobjetables por parte del contratante, estamos hablando de la consolidación del elemento “subordinación”, propio de la Relación de Trabajo. Ésta ruptura en la naturaleza del Contrato de Prestación de Servicios, genera diversas controversias interpretativas respecto a la validez y existencia de los mismos.

La delicada interpretación que debe efectuarse para definir, en caso de controversia contractual derivada de ésta modalidad de contratación, cualquier conflicto, es asignada en la legislación colombiana a los jueces laborales, en razón a su especial conocimiento del elemento de realidad, necesario para determinar si la prestación del servicio se hace con coordinación o subordinación.

1.1.8 Primacía de la Realidad en el Contrato Individual de Trabajo.

Se constituye en uno de los principios del derecho del trabajo de mayor importancia, en el entendido que materializa los derechos fundamentales de la igualdad y el trabajo (Chávez 2011, 82), pero que para reputarse como cierto, debe contener tres hechos totalmente autónomos e independientes de contrato alguno como lo son la prestación continua y personal del servicio, la subordinación y, el pago de salario.

Tal principio toma forma y relevancia cuando el empleador – cualquiera que sea su denominación –, pretende otorgar diversos nombres a la relación que tiene con el empleado – cualquiera que sea su denominación –, a fin de no asumir las obligaciones económicas derivadas de un contrato laboral.

La relación del trabajo entre empleador y empleado, es la verdadera proyección del elemento subordinación del plano jurídico – fundado en el contrato laboral – al plano de lo real: no tiene el más mínimo sentido material, aceptar teóricamente la subordinación, si ésta misma no se verifica con la ejecución de la labor que soporta el objeto del contrato.

Cabe precisar que la subordinación o dependencia, es el ejercicio del poder del empleador para organizar, dirigir y disciplinar ante la imposibilidad técnica, jurídica y económica de su empleado para satisfacer los fines últimos de la relación laboral (López 2011, 138). Organizar en el entendido de estructurar el orden dinámico de su unidad de trabajo o empresa con miras a obtener resultados

productivos tendientes a cumplir su objeto social; dirigir, como facultad de ejecutar su estructura empresarial preconcebida y; disciplinar como la capacidad de imponer su autoridad con el ánimo de hacer cumplir las órdenes bajo el criterio de la obediencia debida. El sometimiento funcional de una persona a otra – no servil –, tiene como objetivos unificar y coordinar actividades diversas bajo la dirección y vigilancia del empleador.

La conexión indispensable que existe entre quien presta un servicio y el servicio prestado en sí mismo (López 2011, 119), materializa la relación de trabajo: el Contrato Laboral expresa el acuerdo de voluntades, pero manifestar la voluntad de ejecutar una labor solo se consolida con la ejecución de esa labor y, la relación de trabajo es la verdadera relación de servicios subordinados como efecto del contrato o la conexión resultante de su ejecución. El cumplimiento de las obligaciones propias del contrato, supone la existencia del mismo, razón por la cual el contrato y la relación de trabajo, sostienen un vínculo íntimo pese a su diferencia, en especial como soportes teóricos para interpretar la realidad jurídica ante el surgimiento de una controversia laboral.

En la doctrina colombiana (López 2011, 120), se efectúa una sustitución del término “relación de trabajo” por “contrato de realidad”, entendido como el conjunto de derechos y obligaciones derivadas de la prestación del servicio entre empleados y empleadores, existiendo una condición especial de esa prestación, la cual es que sea subordinada.

Tal subordinación es el hecho constitutivo de la relación de trabajo, provocando la consolidación de efectos que se derivan de las normas laborales, por ejemplo, el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales y cuya aplicación no depende de la voluntad de las partes, sino de la aplicación del derecho objetivo, desde el mismo momento en que se inicie la actividad del trabajador de forma automática e imperativa; por ejemplo, si existe acuerdo contractual que exonere al empleador del pago de seguridad social, éste, se entiende por no escrito.

Lo anterior explica el nexo irrompible de la relación de trabajo con la primacía de la realidad sobre las formas o primacía de la realidad, debido a que en ejercicio de la prestación “... priman las realidades de hecho y derecho sobre los datos aparentes ofrecido por documentos o contratos porque la realidad prevalece sobre la voluntad de las partes...” (López 2011, 122). Las condiciones accidentales de un Contrato, no pueden jamás determinar los aspectos sustanciales de la relación y, deben gestionar la posibilidad de enriquecer aún más el derecho objetivo, como, por ejemplo, las nuevas formas de contratación deben propender a ampliar el derecho del trabajo y no sustraer la protección al individuo.

1.1.9 Conclusiones.

Comprender que la evolución histórica del intercambio de fuerza e inteligencia por medios de subsistencia, es tan natural al ser humano como la misma muerte, resulta ser una de las grandes misiones de la academia. La multiplicidad de tecnicismos jurídicos utilizados para humanizar el trabajo y dignificar al individuo que lo ejecuta, es un punto de partida importante para definir si nuestra legislación está lo suficientemente abandonada por el desarrollo propio del siglo o, sin con ajustes sencillos, admite modificación.

La captura de los medios de producción y la acumulación de la riqueza, jamás han estado de manera exitosa bajo el control del Estado, pero en compensación por la falta de cobertura en la administración y disposición de bienes y servicios, se justifica la existencia del Derecho del Trabajo como estructura científica perteneciente al derecho público.

Comprender y calificar los fenómenos sociales que derivan en el Derecho del Trabajo y devienen del mismo, se constituye en referente para determinar si jurídicamente vamos al ritmo adecuado de las realidades sociales.

1.2 Capítulo II. Economía Colaborativa

Las enormes preocupaciones de las generaciones que le sucedieron al sistema económico feudal, en el marco de la revolución industrial, consistentes en el eventual desplazamiento de la fuerza de trabajo de los seres humanos por las máquinas o desarrollos industriales, ya fueron superadas en un alto componente: a partir de los años 90's, la explosión demográfica, el capitalismo y las tecnologías de la información, son considerados por algunos, como los factores que en el actual siglo, definitivamente sí desplazarán al individuo, por la transformación del trabajo (Todolí 2017, 11).

En la época del máximo desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC's, la globalización de los mercados y las naciones, surge con gran fuerza un nuevo modelo económico basado en las raíces del más primitivo intercambio de productos y servicios de consumo (Sánchez 2019, 78).

Originariamente la Economía Colaborativa se fundamentó en el intercambio de activos improductivos, tales como el acceso al espacio en una vivienda o a la utilización de un automóvil, pero mutó al de otro tipo de servicios o bienes con fundamento en las crisis derivadas de la acumulación excesiva de capitales, bienes y servicios en cabeza de un número reducido de individuos o la obsolescencia programada originada por los productores. Tal acumulación, naturalmente tenía como consecuencia, la reducción progresiva de los ingresos de las familias (Sánchez 2019, 80).

En respuesta a la concentración de los productos y servicios de consumo en cabeza de pocos, las comunidades crearon o buscaron medios alternativos para la búsqueda de los mismos a través de internet, básicamente búsquedas directas, por redes sociales y, recientemente, mediante aplicaciones virtuales.

La multiplicidad de servicios que se pueden ofrecer y adquirir a través de la internet, además de la innegable conectividad y globalización de las economías, más allá de los límites territoriales o políticos, derivaron en modelos empresariales fundamentados en desarrollos tecnológicos, masificación de servicios y economías de escala, que por su naturaleza y objetivos, no requieren de la vinculación laboral de trabajadores – más allá de los necesarios –, para desarrollar el objeto social (Todolí 2017, 43), calificándoles como colaboradores dentro de la enorme cadena de prestación de servicios a multiplicidad de usuarios o clientes.

Éste capítulo conceptúa la Economía Colaborativa como modelo económico transformador del entorno social, proporcionando vistas de cómo se manifiesta y, pese a la transnacionalidad que reviste, diferentes sistemas normativos han pretendido su regulación.

1.2.1 Concepto y Fundamentos para su Desarrollo.

Difícil es enmarcar una teoría económica aún en construcción como lo es la Economía Colaborativa, máxime cuando ésta se deriva de la prestación de servicios a través de una empresa con base tecnológica a través de una plataforma virtual. Se complica más, cuando se presentan empresarios que ejercen la venta o alquiler de productos a sus consumidores o, la prestación de sus servicios personales a terceros indefinidos e indeterminados, utilizando los servicios o fuerza de trabajo de un tercero con las mismas condiciones – indefinido e indeterminado, para dinamizar su negocio y lucrarse.

Efectuada la anterior advertencia, la Economía Colaborativa o economía del alquiler, se enfoca en transar sobre bienes infrautilizados (Todolí 2017, 7), por encima de la prestación del servicio del proveedor de ese bien o de los trabajadores que intervengan para el cumplimiento del intercambio de mercaderías o utilización de bienes. La utilización del bien es la razón de ser de

éste modelo, más allá del cómo se efectúe. Bajo esta posición, al momento de analizar el servicio que ofrece una plataforma virtual, debe distinguirse entre el i) puro y simple uso de bienes infrautilizados, como por ejemplo el hospedaje por una noche en una casa de familia por parte de un viajero y, ii) la masificación y profesionalización de la transacción, como por ejemplo, la implementación de un esquema de prestación de servicios hoteleros para viajeros.

Los elementos de la Economía Colaborativa tal y como se concibe en la actualidad, son la necesidad de establecer y mantener un contacto permanente entre el consumidor y el proveedor, la conexión entre iguales a través de la plataforma digital y la colaboración inter partes.

La Economía Colaborativa pretende esencialmente i) maximizar los recursos disponibles promoviendo el desarrollo y el emprendimiento con pocos recursos financieros, ii) reducir la pérdida de recursos por causa de la obsolescencia programada, optimizando los activos personales o familiares, iii) promover el intercambio justo entre pares con base en la buena reputación de los proveedores y, iv) el uso compartido de posibilidades, con la firme intención de compartir las posibilidades entre los contratantes equitativamente. (Sánchez 2019, 81).

Como consecuencia imprevista de las pretensiones del modelo, la Economía Colaborativa llega al punto de priorizar el ánimo de lucro de los prestadores de servicios y creadores de plataformas digitales, desdibujando los principios filosóficos, convirtiéndose en una suerte de economía a demanda, arrojando como resultado diversas consecuencias tales como la sustitución de las formas tradicionales de empleo, por formas de trabajo autónomo o sin aparente dependencia; la reducción del concepto de prestación de servicio a la pura realización de tareas en un corto tiempo; la externalización del servicio mediante la convocatoria a múltiples prestadores o trabajadores autónomos; la limitación en tiempo a la prestación de servicios, solo al estrictamente necesario, afectando eventualmente los derechos del consumidor y; la contratación a demanda con la

consecuencia directa de la reducción de costos a cargo del empleador tradicional, en beneficio del trabajador autónomo, éste último considerado el gran perdedor en tal relación. (Sánchez 2019, 80-82).

Según el tratadista consultado (Todolí 2017, 8), la economía puramente colaborativa, no debe generar ninguna injerencia en las formas del derecho del trabajo, sino exclusivamente sobre el régimen de seguridad social. Pese a ello, me aparto de esa concepción tajante, en el entendido que es difícil establecer la línea que identifique la simplicidad del modelo contra la realidad de un colaborador o trabajador eventual que transforma – con el ánimo de subsistir -, el aprovechamiento de un recurso improductivo de cualquier especificación, para generar el ingreso base de su subsistencia.

1.2.2 Sistemas Empresariales de Economía Colaborativa; Realización de Favores.

Dentro de las nuevas formas de prestación de servicios en la era digital, identificamos lo denominado Crowdsourcing específico o Crowdwork, que pretende que empresas de bases tecnológicas, es decir, que no tienen como objeto social principal prestar al cliente o usuario bienes y servicios, sino intermediar para que el bien o servicio se satisfaga por alguien más, descentralicen hacia terceros indefinidos solicitantes a través del canal tecnológico o plataforma de negocios, la posibilidad de colmar sus necesidades por los servicios de un ser humano determinado, al cual se le llama “autónomo” o “colaborador” (Todolí 2017, 14, 40).

Dicha plataforma de negocios, está conformada por un número plural de prestadores dispuestos a entregar sus servicios a la espera de venderlo a un tercero que decide comprar cuando lo desee. Desde el punto de vista de la economía, la consecuencia de invertir el modelo tradicional de transar sobre mercancías o servicios, llamado economía bajo demanda (On Demand Economy) (Todolí

2017, 14), permite reducir los costos de toda la operación comercial, pero no necesariamente por el aumento de los precios, sino por la reducción del pago o remuneración al “colaborador” ante el exceso de oferta.

Para que se repunte novedosa la prestación de un servicio, deben evidenciarse ciertas características (Todolí 2017, 43):

1. Menor dependencia entre colaborador y empresa, debido a que:

- a. Ésta no dirige sino supervisa el trabajo realizado, estableciendo controles de calidad a través de calificación del servicio por parte del usuario (Control ex post) y, con base en ello, decida la continuidad de su prestador de servicio o la fijación de restricciones para la aceptación o contratación de nuevos (Control ex ante). La validación de estándares de calidad diseñados e implementados por la empresa para aumentar su capacidad transaccional por el favorecimiento que realice el consumidor o cliente, define la continuidad del autónomo que prestó determinado servicio y, los mínimos de admisión exigidos a potenciales autónomos.
- b. La empresa no asume costos de capacitación, en el entendido que (quien quiere trabajar), se prepara para ello o, simplemente no trabaja. La ausencia de una capacitación orientada, vigilada y certificada genera contingencias no cubiertas, ante la ocurrencia de eventos que arriesguen la integridad física del autónomo, por incurrir involuntariamente en prácticas que deterioren su estado de salud, tales como el trabajo en jornadas extendidas o sin elementos de protección.
- c. Existe en favor del prestador del servicio, en apariencia, mayor libertad en el manejo de su tiempo, debido a que él decide cuando trabaja y cuando no, reduciendo a su máxima expresión la subordinación. En condiciones ideales y en territorios en donde

el índice de ocupación sea alto, con políticas sociales que amparen al desempleado y protejan al migrante, el factor resulta indudable e inobjetable, pero las realidades sociales actuales, permitirían concluir lo contrario.

- d. La reputación del prestador o la plataforma, se mide por el interés expresado por el cliente en la calidad en el servicio y no por el cumplimiento de una meta comercial. Tal factor se ve diezmado por la capacidad de penetración en el mercado por parte de la plataforma y la relativa posición dominante que éste ostente, por su capacidad tecnológica y de visibilidad virtual por el pago de publicidad.

2. Economía de escala y masa crítica, sustentado en:

- a. Pluralidad masiva de clientes y prestadores que, en un correcto balance, sin importar el valor monetario, será altamente representativo por el bajo costo de producción.
- b. Evita al máximo la vinculación de trabajadores, debido a que reúne a su servicio, una proporción masiva de oferentes interesados en recibir remuneración bajo cualquier título. Ante el exponencial crecimiento de su penetración en el mercado, la vinculación de autónomos será directamente proporcional, lo que implicaría que de forma gradual se instalen protocolos que direccionen la gestión de éstos, con posibilidad de subordinarlos silenciosamente.
- c. Procura el monopolio del sector de la economía que explota, alejando a competidores por especialidad y cumplimiento de estándares de calidad. Otro elemento que permite el desplazamiento de sus competidores, es la capacidad de generar su actividad a un menor costo de operación, lo que logra, con la reducida remuneración a los prestadores de servicios y, como ya se mencionó, con el traslado

de la responsabilidad de capacitación, entre otras estrategias de corte monetario que impactan el bienestar del individuo.

3. Globalización del negocio, porque masifica su penetración sin pensar en barreras físicas o políticas mediante el aprovechamiento de la economía a escala con la posibilidad de expandir su masa crítica.
4. La plataforma en determinado momento, es más que una simple base de datos dedicada a conectar usuarios y prestadores, se convierte en un operador o empleador porque propone y valida estándares de calidad, percibe ingresos directos por la prestación de un servicio por parte y para un tercero, no simplemente por acceder a la plataforma, pese a que hace evidente la intención de exonerarse de responsabilidades ante terceros por la deficiencia de los productos o servicios intercambiados o las afectaciones personales de los seres humanos intervinientes en todo el proceso.

1.2.3 Diversidad en el Tipo de Negocio Intermediado por las Plataformas Digitales.

El intercambio de bienes y servicios de consumo a través de plataformas digitales o digitales, puede darse de diversas maneras o tipologías de Crowdsourcing o Crowdwork, i) Offline, ii) Online, iii) Genérico y iv) Específico. (Todolí 2017, 16), pero básicamente resultan siendo clasificatorias, porque eventualmente pueden entrelazarse.

Inicio por precisar que Crowdwork es la descentralización de la fuerza de trabajo, que tradicionalmente prestaba un trabajador, hacía un tercero indeterminado. El producto o servicio de consumo es solicitado por un individuo que requiere la prestación de un servicio en su nombre, el trabajador que lo ejecuta y la plataforma virtual que intermedia entre el productor y el consumidor. En caso que el servicio se otorgue sin ataduras territoriales, existirá una relativa competencia entre

las naciones desde las que se origina la prestación. Es decir que, ante mayores limitantes para prestar el servicio, menos competencia darán los nacionales de determinado territorio, sin que se predique la existencia de una especie de monopolio.

Cuando se requiere la prestación del servicio con la presencia física del prestador, hablamos del crowdwork offline, que implica la carencia de virtualidad en el momento de la prestación final, sin importar que, para el contacto inicial y la celebración de la transacción, se haya recurrido al ciberespacio. Sobre ésta clasificación se debe concentrar el esfuerzo en esbozar las incidencias en el derecho laboral por tener un factor territorial delimitable.

El crowdwork online, consiste en la distribución de diversos trabajos específicos entre múltiples trabajadores a través de internet, quienes ejecutan sus labores de manera virtual, sin la existencia de un lugar fijo y determinado, lo que implica la inexistencia de marco regulatorio genérico. (Todolí 2017, 18).

1.2.4 Principales Regulaciones en el Mundo.

Permeada por el factor de transnacionalidad que está implícito en el modelo, el cual declara tácitamente el rompimiento de las fronteras, la mayoría de problemas son derivados de la normativa basada en territorialidad nacional, que pretende regular mercados mundiales (Todolí 2017, 24), lo que se entiende desde una visión errada del derecho como regulador de conductas sociales y no, como una ciencia adaptable a las necesidades fundamentales. Informaré parte de los intentos legislativos y jurisprudenciales de España, Argentina y Colombia, tendientes a proteger al trabajador que hace parte de las plataformas digitales.

1.2.4.1. España. La Economía Colaborativa en España, ha entrado con una mayor predisposición que en otras partes del mundo, debido a la recesión económica que ha sido profunda y prolongada durante la primera década del siglo XXI, pero se puede apreciar que los ciudadanos no abordan el cambio de mentalidad productiva, profundizando el desarrollo de iniciativas vinculadas a la Economía Colaborativa.

Los avances regulatorios en España, han estado presentes por decisiones judiciales o conceptos gremiales, más allá del interés legislativo. Pese a ello se incorporó como válida una definición de Economía Colaborativa así:

Engloba un conjunto heterogéneo y rápidamente cambiante de modos de producción y consumo por el que los agentes comparten, de forma innovadora, activos, bienes o servicios infrautilizados, a cambio o no de un valor monetario, valiéndose para ello de plataformas sociales digitales y, en particular, de internet (Sánchez 2019, 90).

La anterior definición, permite colegir que el modelo llegó para quedarse y como tal, requiere analizarse y regularse por la afectación – sin calificarse como negativa o positiva -, en todos los sectores de la economía.

Como en casi todos los sistemas jurídicos, existen posiciones encontradas respecto a la valoración de los efectos en materia laboral, causados por los mecanismos de contratación a prestadores de servicios de entrega de domicilios asociados a comida, en donde se confrontan conceptos tales como condición de laboralidad, principio de ajenidad y extralaboralidad.

La postura proteccionista a los derechos del trabajador, fundamentalmente sostenida en las condiciones en que este presta su servicio personal, aparentemente de forma autónoma, determinó (España, Sentencia 244/2018), que existía relación laboral para el caso específico, debido a que no se logró desvirtuar la relación de dependencia y subordinación existente entre el demandante y la

sociedad demandada y, a que se estableció que el trabajador ejercía su actividad económica de forma independiente, en nombre y representación del tercero, atendiendo estándares de calidad y bajo una remuneración mínima fija.

Contrariamente, la postura mercantilista (España, Sentencia 284/2018) determina que el modelo es puramente mercantil por su carácter extra laboral, debido a que el sistema retributivo contempla la facturación del servicio prestado por el demandante, con la inclusión del impuesto al valor agregado (IVA); el trabajador escoge libremente cuándo y qué servicios presta; la sanción por el incumplimiento del contrato, no es diferente a la terminación del mismo; los medios físicos destinados a la prestación del servicio, son de la propiedad del demandante y; que el riesgo de la actividad es asumida por el trabajador sin el reconocimiento de una estructura jerárquica al interior de la plataforma.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE, Auto del 22 de abril de 2020, C-692-19), dirimiendo una cuestión iniciada en Inglaterra respecto al presunto vínculo laboral de un transportador de mercancía con una empresa de repartos, concluyó que la persona que ejecuta la acción debe considerarse como empresario independiente si i) puede utilizar subcontratistas o terceras personas para que en nombre de él efectúen su gestión, ii) aceptar o rechazar con mera liberalidad la labores designadas o limitar un número máximo de servicios, iii) no mantener exclusividad en la prestación de su servicio – inclusive si se tratara de contratantes competidores entre sí y iv) escoger libremente las horas en que prestará su servicio, siempre y cuando cualquiera de las cuatro características señaladas de su servicio, sean reales sin ningún indicio de ser ficticio.

La contradicción jurisprudencial, solo permite concluir que el debate profundo aún no se ha dado y a la fecha, no existe la decisión de un Tribunal de cierre, que permita tomar como cierto uno u otro criterio para definir la existencia o inexistencia de relación laboral de domiciliarios con

la plataforma digital que genera su ingreso. Sin embargo, recientemente, (Todolí, 2019) el Tribunal Supremo de España, viene conformando una línea jurisprudencial, mediante la cual plantea analizar la protección al trabajador, sin distinguir entre dependientes o independientes, desde la teoría finalista, redefiniendo el ámbito de protección laboral más allá del Contrato Laboral o el individuo y, atándolo a la finalidad, que es la prestación de un servicio a cambio de una remuneración.

1.2.4.2. Argentina. La elevada y constante migración hacia Argentina, los frecuentes descalabros financieros, acompañados de graves fenómenos inflacionarios, han permitido la rápida penetración de la Economía Colaborativa a través de plataformas digitales, en especial, las dedicadas a la entrega de productos a domicilio, tales como Rappi, Glovo y otras; también la más reconocida en servicio de transporte como lo es Uber.

Ante la masificación del modelo, se hace cada vez más frecuente que las Plataformas, ajusten su modelo de remuneración o pago, lo que ha ocasionado múltiples manifestaciones, para exigir la cobertura en el pago de derechos laborales o de salud en el trabajo, razón por la cual, desde el mes de octubre de 2018, se fundó el primer sindicato de trabajadores autónomos ante la Secretaría de Trabajo de la Nación en Argentina, el cual fue llamado Asociación de Personal de Plataformas (APP), con presencia en Suramérica y, que pretende la reivindicación de los derechos de sus asociados (@AppSindical, Twiter, 2018).

Por el nuevo movimiento obrero de los primeros autónomos o, bajo el título de protección a los derechos colectivos y normativa local en materia de tránsito, seguridad vial, laboral y previsional, es que los tribunales argentinos, han proferido decisiones transitorias y polémicas, influyendo en el modelo de negocio.

Para resaltar la más nombrada, en Buenos Aires, se ordenó por un Juez de lo Contencioso Administrativo, la suspensión del servicio de repartidores, hasta tanto las plataformas digitales acaten las normas asociadas a tránsito y transporte, derecho laboral y previsional o seguridad social, ordenando que la autoridad administrativa local, cierre o impida el funcionamiento de las plataformas o las personas jurídicas físicas o virtuales que operen ese modelo de negocio, previniendo a los establecimientos de comercio, para que se abstengan de movilizar sus inventarios a través de ésta modalidad mientras perdure la suspensión y, entre otras decisiones, informar a la OIT del contenido de la sentencia para lo de su competencia (Argentina, 05 de agosto 2019).

Fundamenta su decisión argumentando que las plataformas frente a los repartidores, ostentan una relación *intuitu personae* e infungible y, los subordina económica, técnica y jurídicamente, manifestando que existe fraude laboral y previsional, entre otras vulneraciones en materia administrativa. Así como en España, el debate jurídico no está cerca a su fin, pero es evidente que el problema jurídico gira en el mismo sentido.

1.2.4.3. Colombia. Como se ha resaltado, no existen aún en Colombia, decisiones judiciales de Altos Tribunales asociadas a la resolución de controversias motivadas por éste modelo económico de contratación de autónomos para la prestación de servicios a través de plataformas digitales offline. Si las hay en los casos asociados a la contratación de profesionales independientes, los cuales se han pretendido excluir inicialmente de la protección del derecho del trabajo, debido a que son vinculados a título prestadores de servicios con contrato civil, pero que regularmente cumplen horario para la ejecución de su labor, atienden instrucciones por parte del contratante y, satisfacen el servicio utilizando sus propios medios.

Éste último factor – el cumplimiento de la labor utilizando sus propios medios –, es el que permite relacionar la actual normatividad y jurisprudencia con el objeto de estudio, así:

1.2.4.3.1. Normatividad. De rango constitucional, resalto la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, como principio esencial para ampliar la protección a los trabajadores de plataformas tecnológicas: sin importar el modelo de contratación, la inobservancia de diversas formas jurídicas, no puede aceptarse por encima de la realidad material.

Por ejemplo, para evitar que asuntos contractuales en los que se ve involucrado un prestador de servicios cuando se suscite controversia respecto a su remuneración personal, es competente el Juez de lo Laboral (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Artículo 2, # 6), con el fin de evitar la vulneración de derechos fundamentales de los individuos.

1.2.4.3.2. Jurisprudencia. Por vía jurisprudencial, se han decantado los elementos generalmente aceptados para que la realidad sobre las formas en materia laboral, se identifique en desarrollo de la prestación de un servicio personal, disfrazado de contrato civil u otra modalidad de contratación. Por ejemplo (Colombia, 12 de julio de 2011), se sostiene por la Corte Constitucional que es imperativo proteger el derecho sustancial sobre las formas; si se evidencian los tres elementos esenciales para todo contrato de realidad, tales como la prestación personal del servicio, la continuada subordinación o dependencia y, la remuneración periódica, estaríamos ante un contrato de realidad.

A pesar de lo anterior, resulta limitado el análisis de la Corte, porque no somete a consideración el principio de ajenidad (Colombia, 14 de febrero de 2018), como probable factor excluyente de

los derechos del trabajador y, que está siendo utilizado en las exposiciones comerciales de diversas plataformas tecnológicas, para apartarse del paraguas extendido jurisprudencialmente para la protección de los derechos mínimos de un trabajador.

Pese a la falta de pronunciamiento de una Alta Corte colombiana, para los despachos judiciales que conocen asuntos de única instancia en razón de la cuantía, es importante resaltar que ya existe un pronunciamiento (Colombia, 18 de septiembre de 2020), que, bajo el paradigma legal actual, estableció para el caso concreto, que existió un contrato de realidad entre el trabajador y el Operador de la Plataforma Digital, por hacerse evidente el elemento de subordinación, ante la exigencia de este último, de cumplir determinado horario, tiempo de servicio e información de ubicación en tiempo real, con una remuneración constante y estable por el tipo de función y, bajo la subordinación constante de un representante de la plataforma.

1.2.5 Conclusiones.

Si bien es claro que el modelo de Economía Colaborativa tal y cual lo vivimos en la actualidad, tiene la oportunidad de mejorarse y regularse en aspectos tales como la protección al consumidor, la flexibilización fiscal o responsabilidad tributaria, las autorizaciones o trámites administrativos, deben concentrarse en los derechos laborales: la tarea de los sistemas jurídicos puede encaminarse a la prevención de diferencias excesivas entre los que manejan las plataformas y los trabajadores. Ésta debiera ser la prioridad por encima de las regulaciones que proporcione el mercado.

Lo anterior debido a que el modelo, genera un espiral hacia abajo en detrimento del trabajador (Sánchez 2019, 84), porque al tener una tendencia al monopolio de los servicios o productos de consumo ofertados a través de las plataformas, con base a la reducción del costo transaccional, el trabajador asume las consecuencias de las variables microeconómicas. La penetración en el

mercado de las plataformas en las economías locales, contribuyen a la destrucción del empleo de calidad y a la construcción de empleo basado en la productividad, reflejando una dualidad de los beneficios del trabajo indefinido, frente a los trabajos temporales y frecuentemente con baja remuneración.

El trabajador con poco, debe mantener los factores de medición de calidad en un alto estándar, es decir que, con el fin de promover y sostener la reputación digital de la plataforma, atiende a recomendaciones que constituyen probablemente órdenes del empresario y eventualmente configurarían el elemento de la subordinación.

Asume también una dependencia económica relativa, debido a que, por falta de tiempo, le es imposible expandir su campo de acción como “independiente” y, sencillamente si no trabaja, no recibe remuneración alguna. Si es su intención recibir mayores ingresos, tácitamente debe renunciar al descanso, lo que inevitablemente deriva en la afectación de su salud.

La globalización del modelo económico, también lo es de los conflictos o tensiones jurídicas que ocasiona, como lo vimos de manera similar en España, Argentina y Colombia: sin embargo, desde nuestra nación, los pronunciamientos judiciales han sido prudentes y apegados a las tradicionales teorías del derecho del trabajo y, a la fecha, no existe una decisión judicial ampliamente divulgada, que permita inferir el cambio de línea de interpretación de los alcances de protección del derecho del trabajo: solo a finales de septiembre de 2020, se conoció a través de informaciones de prensa confusas, un fallo de Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá, en donde presuntamente se reconocieron derechos laborales a un trabajador vinculado a una plataforma virtual, el cual no ha sido dispuesto públicamente para su análisis concreto.

Bajo el manto de confusión que puede generar la utilización de plataformas digitales para el intercambio de servicios o bienes, con la intervención de un tercero que no es productor ni

consumidor y que asume como fuente de empleo determinante, bajo las instrucciones y lineamientos del que permite su intervención remunerada, pueden desconocerse derechos fundamentales de un trabajador.

1.3 Capítulo III. Relación Jurídico Contractual Presente en la Economía Colaborativa

No son pocas las discusiones que se han planteado sobre el tipo de vinculación existente entre los intervinientes de un esquema de Economía Colaborativa, razón por la cual se hace pertinente descomponer los elementos de tal relación, nominándola inicialmente como una relación jurídico contractual, sin ninguna categoría en especial, para que siendo conjugada con diferentes conceptos, sea viable responder la pregunta de mi investigación, esto es, si para nuestra legislación es suficiente o no el marco normativo actual.

Buena parte de los contratos suscritos para la destinación de tareas y la realización de las mismas a través de plataformas digitales se efectúa con la aceptación de Términos de Servicio. Es claro que los usuarios generalmente no hacen lectura del contenido y omiten los detalles puntuales que les permiten conocer la manera en la que se ven comprometidos o eximidos por el uso de la herramienta (Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 26, 2019).

Los términos de servicio dispuestos en las plataformas estructuran la relación con los usuarios de y terceros intervinientes en el proceso. Establecen el cómo y cuándo se les pagará a los autónomos, cómo serán evaluados y los procedimientos para reclamar si resultaren afectados con algún procedimiento no cumplido, porque se delimitan los deberes y derechos de los intervinientes, esto es, Consumidor, Proveedor del Bien, Proveedor del Servicio y Operador.

Los términos de servicio crean preocupaciones en los trabajadores, en el entendido que éstos dinamizan o paralizan los derechos del trabajador, quien antes de inscribirse debe asumir todas las políticas de manejo operativo, sin que exista posibilidad de negociación alguna.

1.3.1 La Nueva Forma de Prestación de Servicios mediante Plataformas Digitales.

La diversificación en la prestación de diferentes servicios personales, mediante la utilización de plataformas digitales, evidentemente nos hace pensar que el modelo llegó para quedarse. Su diversidad cambiante al ritmo de los desarrollos tecnológicos, hace pensar que es prudente concentrarme en los que procuran la prestación de servicios de mensajería personal, junto con el intercambio de mercaderías de consumo, tales como alimentos y abarrotes.

1.3.1.1. Características del Modelo Económico Colaborativo. Para ejemplificar las características del modelo ofrecido por parte de la plataforma digital, es necesario diferenciar los tres diferentes enfoques ofrecidos por la aplicación Rappi: al consumidor, al proveedor de mercaderías y, al repartidor o autónomo.

La información asociada al Consumidor es de interés exclusivo del derecho privado y concretamente del derecho del consumidor o inclusive, del derecho comercial, razón por la cual no me pronunciaré al respecto.

El proveedor de mercaderías, que eventualmente puede considerarse el autónomo bajo las definiciones genéricas del modelo económico colaborativo, resulta siendo bajo el esquema operativo de la aplicación, un gran proveedor de bienes o servicios, generalmente con un alto estándar organizacional, que establece en la plataforma, un nuevo canal de distribución diferente o que complementa su establecimiento de comercio.

El repartidor o autónomo, o EL MANDATARIO, como lo denomina la plataforma (Rappi, 2020), es necesariamente una persona natural que destina su fuerza de trabajo personal, bajo la promesa de ganar “... dinero con cada pedido que entregues...”.

Entre los beneficios ofrecidos a los repartidores, encontramos entre otros:

Gana dinero entregando pedidos... Gana dinero con cada entrega que hagas, ¡no hay límites de ganancia!... Esta App la hicimos pensando en ti para que tengas toda tu información a la mano y puedas hacer tus pedidos con mucha más velocidad... Tus órdenes ahora van paso por paso para que tengas un mayor control de lo que está pasando. - Un historial con toda la información de tus dispersiones y pagos. - Un sistema para reservar y revisar tus cupos. - Un canal de soporte para que recibas ayuda en lo que necesites - Una opción de ayuda para encontrar información sobre lo que pasa en Rappi - Mapa con zonas para que conozcas los lugares y las horas con más pedidos - Botón de emergencia – Promociones... Descarga la App, completa el registro, asiste a nuestra sesión informativa ¡y listo!... Genera ingresos cuando lo necesites, conéctate cuando tu quieras, sin horarios ni jefes. Reparte todo el tiempo gracias a la gran red de aliados que tenemos... No dejes de hacer eso que te gusta; estudia, trabaja, comparte tiempo con tu familia y cumple todos tus objetivos con Rappi... No te cobramos comisiones: toda la ganancia que aparece en la App es para ti... Rappi tiene para ti muchos aliados, muchos pedidos y muchas posibilidades de ganancias... Estamos en 9 países, 87 ciudades y seguimos creciendo día a día. Entrega en bici, moto, auto y hasta caminando.

Con la información entregada, se pretende desvirtuar elementos sustanciales del contrato de trabajo, al ofrecer liberalidad en el desarrollo de la función y plena capacidad del trabajador de

determinar la manera de prestación del servicio, pero subsisten en apariencia, los de la relación de trabajo.

1.3.1.2 Forma de Vinculación de Prestadores de Servicios. Los términos de servicio generalmente son extensos y complejos para el común entender, sin que adicionalmente tengan algún margen de negociación en caso de desacuerdo. Tienden a garantizar la utilidad económica del Operador, por encima de la garantía de los derechos de los trabajadores y de los mismos consumidores, unos y otros que tienen que aprobar los términos de servicio o simplemente entender la exclusión del uso de la plataforma (Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 17, 2019).

Además de resultar complejos y extensos, los términos de servicio vienen acompañados de documentos adicionales que los modifican, complementan o adicionan, tales como políticas de privacidad, autorización de uso de datos y actualizaciones periódicas que no necesariamente requieren nueva autorización de los intervinientes y que en ocasiones, ni siquiera son informadas por medios que garanticen el conocimiento del contenido y alcance de las mismas, como por ejemplo la actualización automática de la aplicación al momento de acceder a operarla.

El mecanismo de aceptación de los términos y políticas de uso, así como de sus eventuales y sucesivas modificaciones, no permiten bajo ninguna posibilidad establecer reformas, exceptuando el mal posicionamiento comercial de la plataforma por deficiencia en el servicio o información engañosa, resultando siempre en un contrato de adhesión, que por divulgarse y ofrecerse masivamente a través de Internet o aplicaciones web, cercenan el poder de negociación de los participantes, situación más gravosa aún, cuando se involucran derechos de un trabajador.

Como ejemplo, según es publicado en el portal web ya citado, RAPPI S.A.S., quien es el titular de los derechos de la plataforma virtual y autodenominado Operador, no considera que exista una vinculación entre él y el repartidor. El repartidor es considerado “...Mandatario: Persona natural que acepta realizar la gestión del encargo solicitado por el Consumidor a través de la Plataforma. El Mandatario actúa por cuenta y riesgo propio y libera de cualquier tipo de responsabilidad que pueda surgir durante la prestación del servicio al Consumidor...” (Rappi, 2020).

Bajo este postulado puramente civilista, el Operador no ejerce ninguna función específica diferente a conectar virtualmente a un individuo con una necesidad de adquirir un bien y, a otro que, mediante encargo del primero, destina su capacidad personal para lograr el cometido, liberando a los denominados mandantes y operador, de cualquier tipo de responsabilidad asociada a la cadena de servicio.

Como se deduce de los términos y condiciones publicados en la plataforma, solo existe contrato entre el Consumidor y el Repartidor, entendido este último como Mandatario, lo que deja en evidencia la presunta ausencia de objeto contractual con el Operador: tal ausencia debe suplirse por la realidad del modelo de operación, en donde el Repartidor recibe instrucciones de todo tipo. Tales instrucciones vienen desde las situaciones de modo, tiempo, lugar y forma del cumplimiento de una operación tranzada a través de la plataforma, hasta la determinación del valor del servicio o remuneración obtenida por la prestación.

Las condiciones previamente señaladas, lejos de crear una nueva categoría de relación contractual, eventualmente podrían interpretarse como constitutivas de un contrato de realidad en términos del derecho del trabajo.

1.3.2 El Impacto del Nuevo Modelo Económico sobre las Relaciones Jurídico – Laborales.

Existe la disyuntiva al cuestionar válidamente, si el nuevo modelo económico impacta la relaciones jurídico – laborales, o si las relaciones jurídico – laborales, impactan el modelo económico, teniendo en cuenta que la probable masificación del modelo, se debe a la incapacidad de los estados de generar trabajo formal, justamente remunerado y acorde con las necesidades individuales.

No en vano desde el año 1996 (OIT, R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996), ya se consideraba la necesidad de ampliar en el lenguaje internacional, el trabajo a domicilio como una de las formas de trabajo que requerían la implementación de políticas públicas de discusión e inclusión de derechos a los trabajadores. Lo anterior teniendo en cuenta que:

la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; (b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos de la presente Recomendación por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual; (c) la palabra empleador significa toda persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un

intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa. (OIT, R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996).

Lo anterior indica que para el caso de estudio en concreto, el fenómeno social alcanzó y desbordó la planeación jurídica estatal que pese a tener una orientación dada por un instrumento internacional, no previó el desarrollo de las formas de vinculación y, al parecer, no tiene capacidad de reacción para la generación de empleo formal y menos, en la protección de los derechos individuales en materia laboral.

1.3.2.1 Adecuación del Nuevo Tipo De Trabajador Dentro del Derecho Laboral Colombiano. La transformación en las formas de contratación a través de plataformas digitales, en un Estado interesado en la protección plena de sus ciudadanos y en el desarrollo económico sostenible, debería ser una prioridad impostergable, en procura de la garantía de los derechos mínimos de los asociados sin desconocer la seguridad jurídica y económica de los generadores de empleo.

Reconocer el camino a seguir respecto a la adaptación del modelo a la legislación actual o la generación de una tipología opcional, debe en la medida de lo posible provenir del Ministerio del Trabajo y Protección Social, como gestor de la política pública de empleabilidad, sin embargo, como en la gran mayoría de avances de orden laboral, la movilización social – política o no – así como también las decisiones judiciales, tendrán que marcar la pauta para la ampliación de la protección del nuevo trabajador.

1.3.2.1.1 Nuevas Formas de Control. La penetración progresiva del comercio electrónico y todos los elementos que justifican la diversificación del trabajo, llevan a generar desarrollos normativos con el mismo enfoque imparable de las tecnologías de la información como lo son el acceso universal, que genere valor calculable a los directamente relacionados, con facilidad e inmediatez y con bajos costos monetarios que garanticen rentabilidad.

En procura de ello, cada vez se robustece más el esquema de afiliación al Sistema General de Seguridad Social, que pretende que ninguna actividad económica quede excluida de la generación de cobertura en los riesgos asociados a la salud, vejez e incapacidad temporal o permanente de los trabajadores.

Dentro de los mecanismos más efectivos para validar la afiliación de los ciudadanos al Sistema de Seguridad Social, encontramos la bancarización, que consiste en la obligatoriedad de exigir a las personas naturales la apertura de un producto financiero de depósito materializado o desmaterializado, en un establecimiento bancario nacional, para la canalización de sus pagos, así como también la obligatoriedad del pagador, término utilizado para no generar interpretaciones que incidan en la contratación, de exigir, así el costo sea asumido por cuenta propia o calculado dentro de la remuneración contractual, la evidencia del pago de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes a la Seguridad Social (PILA), de todos sus prestadores de servicios, con base en el Ingreso del periodo a cancelar, so pena de considerarse solidariamente responsable de las afectaciones a la salud del trabajador o contratista y, del fraude a la nación (Decreto 1072 de 2015., Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Ministerio de Salud, Colombia).

Esta manera de controlar el ingreso al Sistema de Salud y Seguridad Social, lamentablemente desconoce la realidad del mercado que pretende regular, en lo referente a las plataformas digitales, debido a que los pagos efectuados a los trabajadores autónomos, generalmente se canalizan a través

de servicios de monederos virtuales o de depósitos electrónicos, que no tienen la exigencia legal de generar listas cruzadas con los entes de control diferentes a los de carácter tributario.

Sin embargo, el enfoque normativo resulta siendo reactivo, tendiente a controlar las formas, más allá de las finalidades, resultando peligroso, por decir menos que nocivo para los trabajadores. Aún si fuera posible afiliar al Sistema Integrado de Seguridad Social a todas las personas que ejercen su actividad laboral a través del servicio como autónomos, resultaría engañosa y superficial su protección por parte del Estado, quien se limitaría a extender la universalidad de ciertos derechos, pero sin verificar el cumplimiento de otros de igual o mayor relevancia.

1.3.2.1.2 *Desequilibrio del Poder Dominante en la Relación Contractual.* Uno de los objetivos del derecho del trabajo es reducir la desigualdad del poder de negociación de las partes intervinientes, esto es, la protección de la parte más débil de la relación, para lograr un equilibrio y el respeto por la dignidad humana.

El derecho del trabajo, no pensado únicamente desde una postura legislativa preventiva, sino como integridad correctiva y generadora de derechos a través de la jurisprudencia, pretende suprimir las tensiones derivadas de las erróneas interpretaciones de lo que significa el trabajo, o el abuso del derecho.

A partir de la consolidación del modelo industrial que contemplaba la verticalización empresarial o centralización productiva, esto es, la cobertura del empresario de toda la línea de producción bajo un mismo bloque, asumiendo control absoluto de todas las funciones desarrolladas por el trabajador, resultó importante para las diversas legislaciones generar esquemas de protección a la fuerza laboral que sufría en carne propia todo el proceso de industrialización al no contar con horario de trabajo, remuneración mínima, descansos, etc.

Una vez nivelada en buena proporción la posición de dominador del empresario sobre los trabajadores, por virtud de los desarrollos legales, se diversificó el modelo industrial con una etapa de desverticalización del negocio, direccionada por la intención del productor de especializar su línea de producción, dejando de asumir costos a partir de allí, considerados ajenos a su enfoque empresarial, entre ellos algunos laborales, apareciendo y perfeccionando con el pasar del tiempo la realización del trabajo en red o con prestadores de servicios, lastimando el funcionamiento del derecho sindical y la supresión progresiva de regímenes pensionales especiales.

Una vez compensadas en algo las diferencias que generó el modelo de trabajo en red, como etapa más reciente del proceso de desverticalización, surge como respuesta a la generación de riqueza el trabajo mediante plataformas digitales, que no solo moviliza la relación entre empresario y trabajador, sino que en esencia, modifica intrínsecamente el trabajo en sí: altera la manera de entregar el trabajo, insertando además de condiciones de mercado, a terceros que influyen por el origen o destino del trabajo encargado, en la remuneración del trabajador.

1.3.2.1.3 *Falta de oportunidades empresariales.* La apertura económica generada a partir de los modelos de economía de mercado, la descentralización laboral, la evidente y apabullante tecnificación industrial y la maquila de productos, hacen creer que ya todo está inventado y satisfecho. El intercambio de productos y servicios no requieren necesariamente, la intervención o la interacción de un ser humano, quedando por cubrir solo unos estrechos nichos de toda la cadena de mercantilización de bienes.

Al parecer ese estrecho nicho resulta ser la única opción de los empresarios para generar riqueza, ante la imposibilidad de competir globalmente en la transformación de materias primas o en la prestación de servicios, generando un fallo del mercado por la inelasticidad en la oferta de

trabajo y la baja inversión en el capital humano (Todolí. A. 2019, 11). En Colombia esa falta de oportunidades empresariales, ha sido objeto de preocupación y por ende, ha constituido parte de intentos de política pública de generación de empleo por vía legal (COLOMBIA, Ley 1955 de 2019 – art 209; Ley 1429 de 2010), sin embargo, la dinamización laboral solamente ha contemplado incentivos de tipo tributario para la generación de empleo sin involucrar la extracción de materias primas, producción de insumos, diversificación de cadenas de producción, abriendo el camino para modelos empresariales exitosos para unos, pero no necesariamente son para otros.

Las plataformas digitales que representan un ícono empresarial por su alta rentabilidad, desestiman la importancia del trabajador en el desarrollo de su objeto social: banalizan su intervención en la cadena, relativizando su ingreso por las condiciones de mercado no verificables y sin la contemplación de riesgos asociados al desempeño de su función.

Los mínimos laborales no son controlados por el mercado porque la competencia empresarial se enfoca en la generación de utilidad, directamente proporcional a la reducción de costos de operación, generalmente ajustables a costa de la remuneración del trabajador. Pese a lo anterior, no necesariamente se puede afirmar que existe mala intención del empresario, porque adolece de oportunidades reales de competir globalmente por falta de integración estatal en el establecimiento de un objetivo común como debiera ser el bienestar social y la correcta distribución de la riqueza.

1.3.2.1.4 Una nueva protección para un nuevo modelo de relación laboral.

Establecer una remuneración mínima bajo la modalidad de jornal o salario mínimo, los descansos obligatorios, el límite de la jornada entre otros aspectos regulados por el derecho, como se ha recalcado en ésta investigación, no ha sido por la voluntad exclusiva de las industrias, sino como resultado de múltiples reivindicaciones legales por movilizaciones sociales, cuyo beneficiario primario ha sido el trabajador, pero que ha permitido el aumento de la capacidad adquisitiva y la extensión de la expectativa de vida de las empresas y los trabajadores.

Los cambios tecnológicos y la descentralización de la unidad productiva empresarial, desembocan necesariamente en la reducción de generación de empleo tradicional, la modificación de los puestos de trabajo ya existentes y la creación de estrategias para suplir nuevas necesidades no cubiertas por el modelo empresarial.

Tales necesidades no cubiertas, como ya se ha expresado, son suplidas por una nueva clase de trabajadores que asumen en un alto grado, la responsabilidad y el riesgo en la ejecución de la actividad remunerada y determinada por el mercado y un nuevo tipo de empresario que establece indirectamente las condiciones contractuales.

En apariencia por tratarse de un esquema totalmente nuevo que se escapa de la protección legal tradicional, es menester ampliar la base de protección del trabajador o al menos, considerarse el trabajo de éste, como objeto de tutela sin importar la denominación del individuo, advirtiendo que posiblemente las nuevas formas del trabajo irán evolucionando al ritmo de los mercados de capital generando un rezago en el fomento y la protección de los derechos laborales.

1.3.3 Relación Laboral Especial de Trabajadores que Prestan Servicios a Través de Plataformas Digitales.

El mundo del trabajo trasciende espacios o límites físicos, debido a que toda actividad entregada por un individuo tendiente a satisfacer las necesidades de otros por cualquier medio, está orientada por quien creó la necesidad y dispuso los medios para concretar el intercambio, pero requiere la intervención de terceros para lograr su cometido.

Esa sencilla pero elemental relación, supone la existencia de elementos constitutivos de un vínculo especial entre las plataformas tecnológicas y los múltiples usuarios que destinan parte de su tiempo, fuerza o intelecto en nutrir los servicios prestados por la plataforma, a cambio de una remuneración proporcional.

Ahora bien, es imprudente considerar que el vínculo entre una plataforma tecnológica y un prestador de servicio es puramente comercial, en el entendido que el prestador del servicio como estrategia de generación de ingresos, decide aceptar una oferta de pago a cambio del cumplimiento de una serie de especificaciones del servicio, renunciando a derechos tal elementales como la seguridad social y salario digno, así como también la decisión de descansar o no si su remuneración no es suficiente para subsistir dignamente.

El “trabajador por cuenta propia” asume el riesgo físico por la prestación de un servicio a un tercero bajo las condiciones que determina un empresario que conecta variables de calidad y eficacia del servicio, dejando al margen del modelo de negocio al individuo que lo materializa.

A partir de una interpretación finalista del trabajo, como entrega de una actividad personal de un individuo hacia otro, debe considerarse la existencia de una relación laboral entre la plataforma tecnológica como generador de empleo y el prestador del servicio que acepta los términos y condiciones para entregar su fuerza o intelecto, pero no en condiciones normales o

tradicionalmente aceptadas desde el derecho del trabajo clásico, sino con una modalidad diferencial, que se ha clasificado como una relación laboral especial. (Cabezas. V. 2020, 92)

Dicha relación laboral especial, es una categoría doctrinaria propuesta para crear un régimen especial aplicable a las formas de trabajo propuestas por la Economía Colaborativa en la era de las tecnologías de la información, tendiente a fomentar la seguridad jurídica de todos los intervinientes en las plataformas digitales.

Teniendo en cuenta el criterio del autor (Cabezas. V. 2020, 95), acoplar a los trabajadores de plataformas digitales en un régimen legal derivado del derecho laboral o definir que su prestación de servicio es puramente civil, resulta equivocado porque no proyecta la alta volatilidad de las condiciones contractuales que tiene inmerso el modelo económico, por razones de mercado y movilidad competitiva.

Ahora bien, tal relación laboral especial contempla el establecimiento de un régimen legal especial que, ante una relación atípica, está llamado a responder a necesidades de regulación, motivadas por la movilización social generada por esa nueva forma de trabajo, diferente al modelo proveniente de la revolución industrial.

El régimen especial, propone la estandarización de la relación laboral especial con ciertos criterios clasificatorios, tales como lo son la identificación de los sujetos vinculados, la naturaleza del contrato, los criterios de ingreso al régimen, los derechos y obligaciones de los sujetos y, por último, propone un método de calificación e ingreso al mismo, denominado *Test de suficiencia* (Cabezas. V. 2020, 106).

Respecto a los sujetos es preciso resaltar que para que sea considerado trabajador, éste debe ser una persona natural que otorgue su trabajo de una manera directa, con autonomía, que se someta

a una estructura de subordinación, que dependa económicamente de esa actividad o servicio y a través de una o varias plataformas digitales.

Frente a los derechos del trabajador, se identifica con la postura del mantenimiento de los derechos mínimos de un trabajador convencional, esto es, a la afiliación al sistema de seguridad social, pero se advierte claramente que existe dificultad respecto a la manera de ejercer control para el cálculo y pago de tales obligaciones y, sobre quien debe asumirlas. (Cabezas. V. 2020, 114).

Bajo mi criterio profesional, considero que una enorme falencia que evidencia la propuesta del régimen especial, es la falta de capacidad técnica y operativa de los estados en cabeza de sus ministerios de Tecnologías de la Información o del Trabajo, para ejercer de manera efectiva actividades de recopilación y gestión de información, para prevenir y dimensionar los fallos del mercado que eventualmente desemboquen en violación a los derechos de los trabajadores.

Con esta investigación se refleja que la realidad de las Plataformas digitales, ha puesto en jaque al Derecho Laboral Hispanoamericano: en la más reciente década, a partir del apogeo de la Economía Colaborativa a través de Plataformas digitales, se ha planteado un debate sobre la afectación – en sentido amplio, sin calificarse como positivo o negativo – sobre las sociedades y su estructura jurídica, generando interesantes reflexiones en el plano doctrinal doméstico e internacional.

La problemática de las Plataformas digitales o la Economía de las Plataformas, se centra en una proyección abstracta de lo que pudiera ser el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI, que para Colombia está ordenado desde el artículo 51 de la Constitución Política del 91, pues estamos ante la necesidad de releer y proyectar nuevamente una norma motivada bajo un contexto social,

político y económico muy diferente, motivo por el cual, es necesario reorientar su interpretación y aplicación con fundamento en las nuevas realidades que así nos lo exigen.

Sin embargo, bajo mi criterio preocupa la más reciente iniciativa legislativa, tendiente a “... regular la relación contractual de las personas que prestan sus servicios a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa, mediante la creación de la categoría de Colaborador Autónomo...” (COLOMBIA. P.L. 296 Cámara 2019), que cursa al cierre de la segunda legislatura del año 2020 en la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes del Congreso de la República de Colombia y que podría continuar en trámite de convertirse en ley, impone una orientación civilista y mercantilista a la vinculación del trabajador autónomo y a la relación de él con los Operadores de las Plataformas Digitales.

Respecto al trabajador, lo cataloga como “Colaborador Autónomo”, concretamente como “... Persona natural que presta un servicio a un cliente final a través de una o varias plataformas digitales de economía colaborativa, de forma autónoma e independiente, por cuenta propia y con recursos propios...”, en decir, como un individuo no gestionado, auditado o vigilado por la Plataforma.

Frente a las Plataformas Digitales de Economía Colaborativa y su Operador, únicamente pretende establecer que su principal propósito es “... intermediar la relación entre quienes ofrecen un servicio y quienes lo demandan, construyendo una comunidad económica de intercambio basado en uso de tecnología...”, generando una desconexión entre la realidad material y la realidad formal de los conceptos y partes asociados a la relación.

Como si no fuesen ya complejas las afirmaciones previas, pretende dejar en manos de los Operadores de las Plataformas Digitales, el establecimiento de la naturaleza de la relación

contractual entre dos únicas opciones: civil o comercial. Excluye la posibilidad de establecer un contrato de realidad desde una interpretación laboralista, por firme mandato legal.

Abre un espacio profundo para precarizar las relaciones entre Autónomo y Plataformas, al prohibir expresamente equiparar la relación como laboral, impidiendo la denominación de Contrato Laboral o Contrato de Prestación de Servicios. Gira en torno al esquema negocial, operativo, tecnológico y comercial, pero desconoce en alta medida, la calidad del individuo que ofrece su servicio personal.

Solo rescata la obligatoriedad de incluir al trabajador en el esquema obligatorio de cotización al Sistema de Seguridad Social, con la afiliación y cotización al Régimen de Seguridad Social como independientes afiliados a una Entidad Promotora de Salud, Aseguradora de Riesgos Laborales y Administradora de Fondo de Pensión. Como es sabido, la cotización al Sistema en calidad de Independiente, le impone al trabajador la carga económica exclusiva de amparar sus riesgos, como si se tratara del único que obtiene beneficios por la ejecución de su actividad.

1.3.4 Conclusiones.

La historia del trabajo y las formas de protección de los seres humanos que desempeñan labores físicas o intelectuales para subsistir, son comunes al avance de la humanidad. Colombia no es ajena al impacto de la evolución del trabajo y de la implementación de normas tendientes a fomentarlo y protegerlo – en especial por vía jurisprudencial –, mediante la regularización de diferentes tipos de contratos laborales determinados por una serie de elementos ya descritos, bajo un paradigma de relación directa entre las partes, pero poniendo en riesgo la capacidad de desarrollo de la Economía Colaborativa y la eficiencia del mercado por falta de seguridad jurídica.

Existe la necesidad de establecer protección del derecho laboral cuando surgen tres razones (Todolí. A. 2019, 11), desde el punto de vista de la doctrina tales como cuando hay fallos en el mercado, dificultades en la distribución de la riqueza y desequilibrio en el poder de negociación de las partes, máxime cuando en nuestro sistema positivo influenciado por el derecho internacional, se exige el uso de las fuentes de derecho para resolver judicialmente conflictos que tengan que ver con los derechos humanos.

Como resultado de la evolución de las formas de trabajo, impactadas directamente por el modelo económico novedoso y flexibilizador de la relación laboral derivado de la Economía Colaborativa que constituyen las plataformas digitales, fue posible realizar en este trabajo académico, un breve análisis de la naturaleza jurídica contractual resultante del modelo y existente entre dos de los intervinientes como lo son el operador de la plataforma y el prestador del servicio, concluyendo que si el legislador y la justicia interpretan la relación sin considerar el fin mismo del trabajo, llegaremos a la desprotección total de los derechos mínimos del trabajador erróneamente considerado independiente.

La controversia entre la existencia o no de relación laboral entre los gestores de las plataformas digitales y los trabajadores, necesariamente no requiere una teorización legislativa totalmente novedosa. Pasa por pensarse únicamente que requiere la ampliación de la interpretación de lo que realmente significa el Derecho del Trabajo desde una postura finalista y es la protección de todas las formas de trabajo individual que no persiga fines empresariales.

No es fácil revisar integralmente la protección a los trabajadores de plataformas digitales en condiciones de baja generación de empleo, destrucción de empresas ajenas a la Economía Colaborativa, alta migración y escasa inversión social: para muchos será válido continuar como estamos, esto es, a la espera de pronunciamientos judiciales aislados, sin la intervención de las

altas cortes y sin la ampliación de la política pública del trabajo y la protección social. Resulta inconcebible pensar que el Derecho del Trabajo, no se adaptará al primer cambio social del siglo en curso, pero deberá desprenderse de su anterior fuente de interpretación, tal y como lo es la relación laboral y, concentrarse en el fin del trabajo mismo sin otorgarle mayor valor a las partes involucradas (empresario, empleador, trabajador, autónomo, etc), esto es que el trabajo es trabajo, sin importar quien lo entregue.

Hoy nos enfrentamos ante el nuevo reto social inmerso en la Economía activa a través de las Plataformas digitales, el cual requiere de manera urgente, una regulación estructural en el país, puesto que la precariedad en el empleo en nuestra sociedad, se ha normalizado culturalmente, alterando la genética social y el desarrollo de los mercados.

La forma de contratación de estas Plataformas digitales, merece una regulación que establezca los elementos subordinantes existentes en dicha relación contractual, con apoyo de disciplinas científicas que permitan analizar en primera medida los algoritmos, que son instrumentos subordinantes en estas nuevas modalidades de trabajo humano, en la medida en que los algoritmos se convierten en una delegación o un instrumento delegado del poder de dirección empresarial a la hora de desarrollar su actividad. También, la trazabilidad digital o “la reputación digital”, que como ya se comentó, consiste en la evaluación de la prestación de los servicios por los clientes, en una constante interconectividad del desarrollo empresarial y el desempeño de la actividad humana vinculada a las mismas.

En este contexto, como se pudo establecer en esta investigación, es donde se han producido las principales actuaciones tanto a nivel nacional como internacional. Existen países con regulaciones claras en el asunto, con alcances puntuales respecto de la calificación como laboral o no, de estas Plataformas digitales, apareciendo aquí esa lógica binaria en la que nos movemos dentro de las

relaciones de trabajo como incluidos o no incluidos dentro de lo laboral a la hora de definir el marco de regulación en esta materia. Es claro que han existido pronunciamientos internacionales de distinto orden, que proyectan de manera amplia la cuestión planteada.

En Colombia con base en el artículo 53 de la Constitución Política, el Estatuto del Trabajo merece y requiere una actualización jurídica que coincida con la realidad social que se vive hoy en el mundo, sin embargo, la realidad del país y la experiencia, nos hace inferir que el legislador se paraliza cuando se trata de plantear desarrollos en los que se involucren gremios empresariales, por lo tanto, serán los jueces laborales quienes tendrán esa tarea de analizar cada caso específico bajo las luces del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, y encontrar los elementos que determinen la existencia de una relación de tipo laboral entre los gestores de las Plataformas digitales y sus prestadores de servicios.

Pero, mientras tales cambios en la interpretación son introducidos por la jurisdicción laboral y constitucional, la academia profundice en investigación al respecto para impactar la formación en las facultades de derecho, economía y administración, el legislativo, debe generar desarrollos tendientes a cerrar la brecha existente entre plataformas digitales y trabajadores, respecto a la distribución de la riqueza en pro del bienestar del trabajador y el equilibrio del poder de negociación de las partes.

Referencias

- Algar, R. (2007, abril 10). “Collaborative Consumption”. Extraída el 20/III/2019 desde <https://www.oxygen-consulting.co.uk/insights/collaborative-consumption/>
- Ángel. J (2010). “La era digital: nuevos medios, nuevos usuarios y nuevos”. En *Razón y palabra* Org. núm. 71. Extraída el 3/III/2019 desde http://www.razonypalabra.org.mx/N/N71/VARIA/29%20JODAR_REVISADO.pdf
- Argentina. Juzgado de 1ra Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N°2. Actuación No. 13367550/2019. Juez. Roberto Andrés Gallardo; 05 de agosto de 2019. <Http://www.ijudicial.gob.ar>
- Becerra. R (1983) *El contrato individual de trabajo*. Bogotá: Temis.
- Carro. I (1977) *Historia social del trabajo*. Barcelona: Bosch.
- Cabezas. V (2020) *Trabajo Digital – Conceptos, ideas y debates sobre el futuro del empleo que ya llegó*. Bogotá: Temis.
- Chávez Ávila. M (2011). *El estatuto del trabajo contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Nueva Jurídica.
- Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación. (2016). *Informe sobre Economía Colaborativa: Grupo de Políticas Públicas y Regulación*. Madrid: Asociación Española Ingenieros de telecomunicación. Obtenido de https://www.aeit.es/sites/default/files/migrate/content/downloads/20160608_informe_economia_colaborativa_9720405c.pdf
- Colombia. Congreso de la República (2020). Constitución Política de Colombia.
- Colombia. Congreso de la Republica (2020). Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Congreso de la Republica (2020). Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Decreto Ley 2158 de 1948.

Colombia. Congreso de la República (2020). Ley 1955 de 2019

Colombia. Congreso de la República (2020). Ley 1429 de 2010

Colombia. Consejo de Estado. Sala de lo contencioso administrativo. Sección segunda –

Subsección A. Consejero Ponente: Luis Rafael Vergara Quintero. Expediente No. 68001-

23-15-000-2003- 00909-01. No. Interno: (2630-08)

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-556 de 2011. MP. María Victoria Calle Correa; 12

de julio de 2011. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-556-11.htm>

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-614 de 2009. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<Http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-614-09.htm>

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia c-614 de 2009. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<Http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-614-09.htm>

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia t-556 de 2011. MP. María Victoria Calle Correa.

<Http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-556-11.htm>

Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia No. SL1021-2018. MP.

Gerardo Botero Zuluaga; 14 de febrero de 2018.

Colombia. Juzgado Sexto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá. Sentencia Proceso

2019-094. Juez. Ginna Milena Leguizamón Espitia; 18 de septiembre de 2020.

<https://www.youtube.com/watch?v=TOTUMOITG38&feature=youtu.be>

Colombia. Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación

de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de

Economía Colaborativa, Proyecto de Ley, 296 (2019)

Colombia. Presidencia de la República (1969). Decreto 1848 de 1969. *Por el cual se reglamenta el decreto 3135 de 1968.*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2020). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH. Diciembre 2019.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_19.pdf

España. Juzgado de lo Social No. 6 Valencia. Sentencia 244/2018. MP. Ana Belén Díez Farto

España. Juzgado de lo Social No. 39 Madrid. Sentencia 284/2018. MP. Beatriz Victoria Prada Rodríguez

Ferrara. F (1960). *La simulación de los negocios jurídicos*. Madrid: Revistas de derecho privado.

González Charry. G (1994). *Derecho Laboral Colombiano Vol. I*. Bogotá: Doctrina y Ley.

López Fajardo. A (2011). *Elementos de derecho del trabajo*. Bogotá: Ediciones del Profesional.

Luxemburgo. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Auto C-692/19

Martínez Escribano. A (2018). “¿Nuevos trabajadores? Economía Colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo”. *Derecho de las Relaciones Laborales*, Fundación Dialnet N. 1. pp 48-60. 2018.

Oficina Internacional del Trabajo (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital: Ginebra: OIT

Oficina Internacional del Trabajo (1996). R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996: Ginebra: OIT

Pérez Huertas. F (1990). *El principio de primacía de la realidad en el contrato individual de trabajo*. Bogotá: Universidad Pontificia Javeriana.

Rappi. (2020). *Términos y Condiciones*. (<https://legal.rappi.com/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-2/>)

Sánchez Pérez. J (2019). “Economía Colaborativa y crisis del derecho del trabajo”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, cef 430. pp 75-100. 2019.

Todolí. A.

_(2017). *El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.

_(2019). “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”; *Lan Harremanak*, núm. 41, pp. 17-41. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880>).

Todolí. A y otros (2018). *Trabajo en Plataformas Digitales: Innovación, Derecho y Mercado*. Valencia: Aranzadi.