



**La responsabilidad de las plataformas digitales respecto de accidentes de trabajo
y enfermedades laborales**

Melissa Tejada Flórez
María José Castrillón Mejía

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas
Derecho
Medellín, Antioquia, Colombia
2024



**La responsabilidad de las plataformas digitales respecto de accidentes de trabajo
y enfermedades laborales**

Melissa Tejada Flórez
María José Castrillón Mejía

Trabajo de grado presentado para optar al título de abogadas

Eddison David Castrillón García, Doctor (PhD) en Derecho Procesal Contemporáneo

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas
Derecho
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, así mismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

María José Castrillón Mejía

Maria José Castrillón Mejía



Melissa Tejada Flórez

Sumario

Resumen

Introducción

1. La naturaleza de las relaciones contractuales que se propician en las nuevas plataformas digitales generadoras de empleo
2. Accidente de trabajo y enfermedad laboral en contextos de plataformas digitales generadoras de empleo
3. La responsabilidad de la plataforma digital en accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

LA RESPONSABILIDAD DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES RESPECTO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

Resumen

El avance de las nuevas plataformas digitales ha traído consigo nuevas formas de empleo que se escapan de la concepción tradicional de trabajo y desnaturalizan la figura del empleador y del trabajador, introduciendo elementos novedosos a las relaciones laborales.

De esta manera, se ha puesto en duda la naturaleza de las relaciones contractuales que surgen en estas plataformas generadoras de empleo. No obstante, se evidencian visos de subordinación entre la plataforma digital y el trabajador que nos permiten reconocer la existencia de una relación laboral.

Con una latente relación laboral de por medio, surge la obligación de que estas plataformas digitales vinculen a sus trabajadores en el Régimen de Seguridad Social y el Sistema General de Riesgos Laborales, para así garantizar los derechos fundamentales que aparecen en virtud del contrato laboral.

Hecha la observación anterior, la plataforma digital se configura como empleador, y, por consiguiente, se configura la posibilidad de imputar culpa a estas plataformas digitales por accidentes de trabajo y enfermedades laborales que ocurran con ocasión de la actividad laboral que realicen los usuarios de éstas, en los términos del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Palabras Clave: plataforma digital, enfermedad laboral, accidente de trabajo, culpa patronal, empleador, trabajador.

Introducción

La Cuarta Revolución Industrial ha generado nuevas formas de empleo y a su vez, se han originado dudas respecto de la naturaleza de las nuevas relaciones

contractuales entre plataformas digitales y sus colaboradores, puesto que aquellas parecen haber desnaturalizado las concepciones tradicionales de trabajo, empleador y trabajador.

El aumento significativo de trabajadores digitales en los últimos años, especialmente con la ocurrencia de la pandemia del COVID-19, lamentablemente se ha traducido, a su vez, en un aumento de personas excluidas de la protección social y laboral. Estas personas, en condiciones normales, desarrollan su actividad en las calles y es evidente que se encuentran frente al eminente riesgo de padecer accidentes e incluso enfermedades con ocasión de sus servicios.

En el contexto colombiano se evidencia una carencia significativa de regulaciones específicas que aborden de manera exhaustiva este fenómeno, y por tanto, este trabajo, que surge del interés por señalar cómo esta problemática no puede ser pasada por alto en el ámbito del derecho laboral, cobra vital relevancia, pues esta ausencia normativa ha dado origen a diversas problemáticas, destacándose la falta de claridad en la naturaleza contractual entre las plataformas digitales y sus trabajadores.

En la misma línea, esta situación amerita especial atención, puesto que, en cumplimiento del mandato constitucional, el Estado colombiano tiene el compromiso de generar políticas que garanticen el trabajo digno y decente para la ciudadanía. Este compromiso entraña, desde luego, atender las modificaciones o alteraciones que un mundo globalizado e interconectado efectúan en las estructuras laborales y sociales, y, por consiguiente, fomentar el trabajo decente en el mundo digital.

El presente artículo tiene como objetivo general analizar cómo se configura la responsabilidad de las plataformas digitales generadoras de empleo con respecto a los accidentes de trabajo o enfermedades laborales, cuando se tienen visos de subordinación.

Con el fin de lograr el propósito de este trabajo se desarrolló un tipo de investigación cualitativa mediante el empleo del método de investigación de análisis de texto, bajo el enfoque hermenéutico y deductivo. Para ello, se analizaron textos doctrinales, jurisprudenciales y normativos.

Así pues, en un primer apartado se revisará la naturaleza de las relaciones contractuales que se propician en las nuevas formas de empleo que han traído consigo las nuevas plataformas digitales; en un segundo apartado, se analizarán las concepciones de accidente de trabajo y enfermedad laboral, y la manera en que estas pueden ocurrir en contextos de las plataformas digitales anteriormente mencionadas; en un tercer apartado, se estudiará la responsabilidad de la plataforma digital con respecto a los accidentes de trabajo o enfermedades laborales por los visos de subordinación; y finalmente, se presentarán las conclusiones.

1. La naturaleza de las relaciones contractuales que se propician en las nuevas plataformas digitales generadoras de empleo

Las plataformas digitales generadoras de empleo plantean desafíos a la legislación actual. Estas plataformas, que facilitan la interacción entre usuarios y sistemas virtuales, operan en la denominada "economía colaborativa", un nuevo modelo económico que se basa en la prestación, venta, compra y compartición de bienes y servicios mediante tecnologías digitales, generando eficiencia, mayor oferta y un ecosistema competitivo.

Las plataformas digitales abarcan diversas categorías, como servicios financieros, traducción, desarrollo de *software*, transporte y reparto, proporcionando acceso inmediato a bienes y servicios y convirtiéndose en una importante fuente de empleo. La expresión "economía colaborativa" ha sido cuestionada, proponiendo términos más neutros como '*gig economy*', '*digital on-demand economy*' o '*platform economy*'.

La Organización Internacional del Trabajo -en adelante OIT- (2021) clasifica las plataformas digitales en "trabajo en línea" y "trabajo localizado". Este último tipo, que incluye servicios de transporte y entrega, beneficia a las pequeñas y medianas empresas al permitirles expandirse y competir. Sin embargo, ha surgido un debate sobre la naturaleza de las relaciones laborales en estas plataformas, especialmente en el contexto de la *on-demand economy*.

En plataformas como Uber y Rappi se puede identificar una relación laboral, destacando la prestación personal del servicio, la remuneración y elementos de subordinación. Este debate sobre la naturaleza contractual de las relaciones en las plataformas digitales sigue siendo objeto de estudios y discusiones en nuestro país.

1.1 Plataformas digitales generadoras de empleo

En Colombia, el crecimiento exponencial de plataformas digitales generadoras de empleo ha reconfigurado de manera significativa el panorama laboral. Estas plataformas, que facilitan la conexión entre usuarios y servicios mediante tecnologías digitales, se han convertido en una fuerza impulsora en la denominada "economía colaborativa". En este nuevo modelo económico, los colombianos aprovechan la infraestructura digital para prestar, comprar, vender y compartir bienes y servicios, generando una optimización de recursos y un incremento en la oferta para los consumidores.

La diversidad de plataformas digitales abarca sectores críticos como transporte, reparto, traducción, servicios financieros, desarrollo de *software*, entre otros. Aunque estas plataformas sincronizan la oferta y la demanda en tiempo real, brindando acceso inmediato a bienes y servicios mediante herramientas tecnológicas, su crecimiento vertiginoso ha suscitado debates acalorados sobre la naturaleza de las relaciones laborales o contractuales presentes en su entorno.

Se tienen posturas frente a estas plataformas que representan una innovadora forma de empleo, pero hay autores que advierten sobre la presencia de elementos de subordinación y relaciones laborales cuyo desconocimiento podría poner en riesgo a quienes la utilizan. Además, la falta de regulación o normatividad específica en Colombia ha acentuado la vulnerabilidad de los trabajadores que participan en estas plataformas.

En el caso colombiano, se ha cuestionado si las relaciones contractuales que se propician en plataformas como Uber y Rappi, y otras similares, se deben considerar como auténticas relaciones de trabajo, dada la prestación personal del servicio, la remuneración y otros elementos que podrían indicar una relación laboral

convencional, sin embargo, quienes utilizan estas plataformas son simples usuarios independientes y no trabajadores. Así lo ha recalcado Ángel Malo (2018):

En especial, la aparición del trabajo asociado a las plataformas digitales está dando lugar a un debate social sobre si se trata de relaciones laborales por cuenta propia (trabajadores autónomos) o por cuenta ajena (trabajadores asalariados). Esta última distinción es pertinente para muchas cuestiones, pero tiene especial importancia para el diseño de la protección social que ha de cubrir a quienes obtienen trabajo a través de dichas plataformas (p. 146).

A pesar de las oportunidades significativas generadas por las plataformas digitales en Colombia, la falta de regulación específica y los debates en torno a la naturaleza de las relaciones laborales subrayan la urgencia de adaptar y revisar la legislación laboral. Esto es esencial para abordar los riesgos y desafíos particulares que emergen en la era de la economía digital, asegurando así la protección de los derechos y condiciones laborales de quienes participan en estas plataformas.

1.2 La relación laboral y la subordinación.

Para que se configure un contrato de trabajo y, por ende, una relación laboral, han de concurrir tres elementos esenciales, a saber: la prestación personal del servicio, la continua subordinación y un salario como contraprestación del servicio prestado. El término subordinación es definido por la Real Academia de la Lengua Española como “sujeción a la orden, mando o dominio de alguien” (Real Academia Española, s.f., definición 1).

En el marco de un contrato de trabajo, la subordinación reside en la sujeción del trabajador a las órdenes del empleador, y según nuestro actual Código Sustantivo del Trabajo, este elemento otorga al empleador la facultad de exigir al trabajador el cumplimiento de sus mandatos relativos a la manera, el tiempo, la calidad y la cantidad de las labores que éste ha de realizar, y del mismo modo, lo faculta para imponer reglamentos internos de trabajo. Todo esto, sin que se soslayen el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

La subordinación es fundamentalmente el elemento que permite diferenciar una relación laboral de una civil o comercial, ya que tanto en los contratos comerciales

como en los laborales puede existir la prestación personal del servicio y la remuneración, y el factor que permite diferenciar unos y otros es, sin duda, el de la subordinación.

Las teorías que explican la subordinación parten de la dependencia técnica, jurídica y económica. La dependencia económica, de un lado, consiste en aquella remuneración que el trabajador espera obtener por parte del empleador como contraprestación al servicio prestado. La dependencia jurídica, por su parte, hace referencia a la potestad jurídica que le asiste al empleador para impartir órdenes en cualquier momento y al correlativo deber jurídico en cabeza del trabajador consistente en acatar dichas órdenes. Finalmente, la dependencia técnica “implica que el trabajador es el que recibe las directivas de su empleador, en orden a que aquél posee mayor competencia científico-técnica y corre con la coordinación de la empresa” (Yadón, 2019, p. 113).

La doctrina y la jurisprudencia han comúnmente acogido la teoría jurídica, según la cual se entiende la subordinación como “un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador” (Corte Constitucional, Sentencia C-930 de 2009). Ese poder jurídico se materializa en la expedición de órdenes e instrucciones, la imposición de reglamentos, las indicaciones referentes a cómo el trabajador ha de realizar sus funciones y cumplir con sus obligaciones que le asisten. Además de este poder de dirección, la subordinación se materializa también en el poder disciplinario que el empleador puede eventualmente ejercer sobre sus trabajadores para asegurar un comportamiento acorde con los principios de la empresa.

Además de los indicios de subordinación del artículo 23 CST, la Recomendación 198 de la OIT ha relacionado algunos indicios de gran utilidad a la hora de desentrañar una relación de trabajo subordinada en el caso concreto, y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha identificado algunos de estos de manera reiterada: (i) La prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona, (ii) La exclusividad, (iii) La disponibilidad del trabajador, (iv) La concesión de vacaciones, (v) La aplicación de sanciones disciplinarias, (vi) Continuidad del

trabajo, (vii) El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo, (viii) Realización de la actividad en lugares definidos por el beneficiario del servicio, (ix) El suministro de herramientas y materiales, (x) El desempeño de un cargo en la estructura empresarial, (xi) La terminación libre del contrato, (xii) La integración del trabajador en la organización de la empresa, (xiii) El hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios. (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL 273 de 2023).

En ocasiones, un contrato de prestación de servicios puede ser una cortina de humo tras la que se esconde una relación laboral, y es justo la subordinación y los indicios que juiciosamente la Corte Suprema de Justicia han ilustrado de ésta los que permiten hablar de un contrato realidad, es decir, aquel contrato que no se ha definido o formalizado como un contrato de trabajo, pero que en la realidad se dan las condiciones propias de éste, primando así la realidad de la relación contractual frente a cualquier formalidad que entre las partes se haya pactado. Así lo dispone el numeral 2° del artículo 23 CST al establecer que “una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

La Corte Constitucional ha estimado que la facultad que le asiste al empleador de exigir obediencia a sus empleados se encuentra sujeta y delimitada por ciertas reglas que versan, en general, en el respeto a la dignidad del trabajador y a sus derechos fundamentales, así como al principio de solidaridad social. En sentencia C-386 de 2000 se ha reiterado que los empleadores se encuentran sujetos a la Constitución y que en esa medida están obligados a acatarla y a cumplir con el deber de no atentar contra los derechos de los otros y el de no abusar de los propios. En ese sentido, la Corte ha dicho que los deberes impuestos por nuestra Carta Política se logran con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido.

Igualmente dichos poderes se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e

integran el bloque de constitucionalidad. En las circunstancias anotadas es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como límites la Constitución, los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos, la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Corte Constitucional, Sentencia C-386 de 2000).

Ahora bien, en plataformas digitales como Rappi y Uber es posible evidenciar elementos fácticos que dan cuenta de una verdadera subordinación, como lo es la aplicación de sanciones disciplinaria, pues estas plataformas tienen la posibilidad de deshabilitar o desactivar a los “colaboradores” cuando éstos cometen una falta, así lo postula Borja (2018):

En sentido diverso –esto es, como rasgo de dependencia y, por tanto, de laboralidad– cabe apuntar otro tipo de rasgos concurrentes: la existencia de un proceso de selección de los ‘colaboradores’ de la plataforma digital; el carácter personalísimo de la prestación; la obligación de seguir en el desempeño del encargo las indicaciones de la plataforma; la fijación de los precios de los servicios por ésta; el ejercicio de un poder disciplinario a través de la ‘desactivación’ del ‘colaborador’; la canalización de la relación con el cliente a través de la plataforma. (Borja, 2018, p.50).

Adicionalmente, el servicio se presta bajo la supervisión de la plataforma, la realización de la actividad debe hacerse en lugares definidos por el beneficiario del servicio, e incluso, en plataformas como Rappi se suministran materiales para almacenar los objetos que han de transportarse; todos éstos configuran indicios que ha relacionado la OIT en su recomendación 198. En el mismo sentido, Nieto Rojas (2019) ha planteado que "el sistema de puntuación establecido por la empleadora constituye un modo de penalización indirecta, y dicha penalización es, a nuestro juicio, una manifestación evidente del poder disciplinario en el contexto de una relación laboral" (p. 336).

Es importante destacar lo señalado por Lozada Ortiz (2020) respecto de aplicaciones de economía colaborativa:

... sí se cumple el requisito de la subordinación en la relación surgida entre la app que oferta el servicio y el prestador que le sirve como intermediario para que el mismo

se lleve a cabo en favor del cliente, pues la aplicación es la que establece donde se ejecuta el trabajo, recauda el dinero al cliente, fija el recorrido, establece los precios del servicio y porcentaje que se le paga al prestador, establece las condiciones de ejecución del trabajo, y por supuesto se queda con un porcentaje del pago efectuado por el cliente. (Lozada, 2020, p. 13).

Por tanto, y a la luz de los indicios de la OIT y de nuestra jurisprudencia, es posible determinar que existe una relación laboral en aquellos contextos plataformas digitales como Uber, Rappi y otras similares, toda vez que en éstas se puede identificar no solo la prestación personal del servicio y la remuneración por ésta, sino también hechos que permiten hablar de subordinación en las relaciones contractuales que allí se propician entre la plataforma y el colaborador.

1.3 La poca regulación colombiana sobre las plataformas digitales.

En la actualidad, la ausencia de normativas que regulen las plataformas digitales y las actividades que allí se ejercen representa un vacío legal significativo en Colombia. No existen disposiciones específicas que aborden los derechos, obligaciones y las distintas modalidades de contratación en estas plataformas. En lugar de contar con reglamentaciones consolidadas, nos encontramos con proyectos de ley que están en proceso de discusión.

Los actuales proyectos de ley pretenden llenar el vacío normativo existente al definir claramente las obligaciones tanto para las empresas como para los trabajadores que participan en plataformas digitales. Además, introducen el concepto de "trabajo digital económicamente dependiente", que se refiere a las actividades laborales realizadas a través de plataformas digitales y que implican una dependencia económica directa. Dentro de estos, además, se pretende abordar el régimen de Seguridad Social para los trabajadores que forman parte de las plataformas digitales, sin embargo, hasta el momento no se han visto avances en dichos proyectos de ley.

La implementación de regulaciones y normativas específicas para las plataformas digitales se revela como una necesidad imperante en la actualidad, dado el crecimiento exponencial de estas entidades en la economía global. La

importancia de establecer marcos legales adecuados radica en varios aspectos cruciales para el bienestar de los trabajadores, la competencia leal y la integridad del mercado.

Sin embargo, no contamos con una regulación para garantizar los derechos y la protección de los usuarios que participan en estas plataformas. La ausencia de normativas claras puede dar lugar a condiciones precarias, falta de seguridad social y situaciones de vulnerabilidad para quienes dependen de estas plataformas como fuente de ingresos principal. Establecer directrices específicas contribuye a asegurar que los trabajadores gocen de condiciones justas, seguras y equitativas.

La consecuencia de no haber regulación específica y de no considerar a los usuarios como trabajadores, (que como hemos dicho, en efecto lo son), consiste en que se estarían desconociendo derechos fundamentales que le asisten a una persona que se posiciona como la parte “débil” en una relación contractual y que está dedicando su vida en pro de una empresa. En otras palabras, un gran número de personas que han hecho de esta actividad su sustento, estarían completamente desprotegidos no sólo por no tener acceso a garantías que les aseguren una vida digna en el marco de una relación laboral y no hacer parte de un sistema que les asegure un sustento al llegar a la vejez, sino que también respecto de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a los que puedan verse expuestos.

Como hemos estimado en apartados precedentes, es factible predicar la subordinación en contextos de aplicaciones como Rappi, Uber y otras similares y, por lo tanto, una relación laboral entre plataforma digital y colaborador. Consecuentemente, en el marco de una relación laboral, es importante considerar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que puedan sufrir estas personas, ya que, como es evidente, al realizar su actividad, los usuarios pueden verse expuestos a accidentes de circulación y enfermedades por descansos inadecuados y esfuerzos físicos.

2. Accidente de trabajo y enfermedad laboral en contextos de plataformas digitales generadoras de empleo

En Colombia, la conceptualización del accidente laboral se remonta a 1915 con la promulgación de la primera ley en materia de riesgos laborales. En aquel entonces, se definía el accidente de trabajo como un "suceso imprevisto y repentino ocurrido por causa y con ocasión del trabajo, que resulta en lesiones o perturbaciones funcionales permanentes o temporales en el organismo del trabajador por cuenta ajena, sin culpa de este último" (Ley 57 de 1915, artículo 1).

A partir de la constitución de la OIT en 1919, se estableció el principio de que los trabajadores deben estar protegidos no solo contra las enfermedades en general, sino también contra las enfermedades profesionales y los accidentes derivados de sus actividades laborales. En su Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de 1964, la OIT identificó ciertas contingencias que todos los miembros de la organización deberían considerar como accidentes de trabajo.

Según esta Recomendación, se considera accidente de trabajo aquel que ocurre durante la jornada laboral, ya sea en el lugar de trabajo, en sus proximidades, o en cualquier otro sitio donde el trabajador se encuentre por razón de su trabajo, independientemente de la causa que haya desencadenado el incidente. Además, se reconoce como accidente de trabajo aquel que sucede durante períodos razonables antes y después de la jornada laboral, incluso si no se están llevando a cabo actividades laborales propiamente dichas. Estos períodos deben estar relacionados con el transporte, la preparación, limpieza, seguridad, conservación y almacenamiento de herramientas, utensilios e indumentaria de trabajo.

2.1 El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia

El Sistema General de Riesgos Laborales, es un sistema compuesto de entidades tanto públicas como privadas, normas, decretos y principios que buscan la prevención, cuidado y atención eficaz al trabajador en aquellas contingencias que afecten su capacidad económica, derivadas de enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Así lo expresa la Ley 1562 de 2012, la cual consagra cómo se deben disponer las normas sobre la salud ocupacional en relación con la

prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, incluyendo el respectivo mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El objeto del Fondo de Riesgos Laborales, entre otras cosas, según la ley 1438 de 2011, es el de implementar estudios y acciones para la prevención e investigación sobre los accidentes de trabajo y también de las enfermedades profesionales en el territorio nacional. Es por ello que las entidades que incorporan el Sistema de Riesgos Laborales en Colombia tienen como tarea fundamental la de hacer un análisis de las nuevas modalidades de empleo que generan un alto riesgo para los trabajadores en base a sus actividades de trabajo, y de esta forma proteger la salud y la situación económica de aquellos que aún no tienen un perfil de salud laboral y se encuentren expuestos a dichas situaciones, para que se permitan reconocer el comportamiento y patologías que se dan por dicha labor, toda vez que el pilar de este sistema es actuar como una herramienta que formula y establece políticas acorde a la realidad laboral con la finalidad de formar un eficaz sistema de gestión de riesgos laborales.

2.2 Accidente de trabajo

En Colombia, desde 1915, la Ley de riesgos laborales definió el accidente laboral como un suceso imprevisto durante el trabajo que causa lesiones, sin culpa del trabajador. La OIT, desde 1919, estableció la protección contra enfermedades profesionales y accidentes laborales.

La Recomendación de 1964 de la OIT detalla contingencias consideradas accidentes de trabajo, incluyendo aquellos durante la jornada laboral y períodos relacionados con transporte y actividades laborales.

La ley colombiana actual, como la Ley 1562 de 2012, define el accidente laboral como cualquier evento repentino que, con causa o con ocasión del trabajo, cause lesión, invalidez o muerte. La legislación amplía la consideración de accidente laboral a situaciones fuera del espacio y horario laboral durante la ejecución de órdenes del empleador, traslados proporcionados por el empleador, y actividades recreativas, culturales o deportivas relacionadas con el trabajo, siempre que éstos se produzcan durante la ejecución de órdenes del empleador, así como “también se

considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función” (Ley 1562 de 2012, artículo 3).

Según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4350-2015, tanto el accidente de trabajo como la enfermedad profesional, que se abordará a continuación, pueden dar lugar a la existencia de dos tipos de responsabilidad, a saber: (i) la que surge de las prestaciones reconocidas por el Sistema de Riesgos Laborales, la cual es un supuesto de responsabilidad objetiva a cargo de la aseguradora; y (ii) la que surge de la denominada indemnización total y ordinaria por perjuicios de la que habla el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que constituye un supuesto de responsabilidad subjetiva a cargo del empleador.

Respecto de las actividades desempeñadas en contextos de plataformas digitales generadoras de empleo, se pueden configurar accidentes de trabajo toda vez que puede acontecerse un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión de dicha actividad, y que produce en el organismo una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera.

Esto, tal como lo afirman López Mourelo y Pereyra (2020) quienes en una encuesta realizada encontraron que en 2020 el 22,6% de las personas que trabajaban como repartidores en Buenos Aires, Argentina fueron “víctimas de un robo o hurto durante su tarea como repartidor y el 20% sufrió un accidente laboral mientras trabajaba, de los cuales el 85% asegura no haber recibido ningún tipo de apoyo por parte de la plataforma” (p. 36).

2.3 Enfermedad profesional

Las enfermedades laborales son aquellas que ocurren de manera inherente a la labor o al medio en el que se trabaja. Surgen de las tareas diarias, ya sean físicas, manuales o mentales, y pueden aparecer de una mínima alteración física o mental que va creciendo a causa de la recurrencia de la actividad laboral, al punto de llegar a ser una enfermedad de grado clínico evidente (Sierra, 2021).

La legislación colombiana, en el Decreto 1477 de 2014, establece la tabla de enfermedades laborales y aborda aspectos como causalidad y prestaciones. La Ley 1562 de 2012, por su parte, modifica el Sistema de Riesgos Laborales, definiendo las enfermedades laborales periódicas.

El Ministerio de la Salud y Protección Social junto con el Ministerio de Trabajo, realizan una actualización a la tabla de enfermedades laborales cada 3 años. Estos hacen una investigación exhaustiva de dichas enfermedades y buscan prevenir y proteger de manera efectiva las situaciones que afecten la capacidad de los trabajadores, así como también instruyen a los empleadores sobre su responsabilidad en la salud de los trabajadores.

Los usuarios de las plataformas digitales no están exentos de una enfermedad profesional, ya que perfectamente pueden contraer una enfermedad como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad que realizan y al medio en el que deben realizar sus labores.

Romero Moya y Salvador Vásquez (2021) advierten que es importante hacer hincapié en las enfermedades laborales y los accidentes que pueden afectar a los trabajadores de las plataformas digitales, quienes están constantemente expuestos a diversos riesgos debido a que su trabajo se realiza mayormente en la calle, y señalan que “se deben establecer obligaciones por parte de sus empleadores destinadas a prevenir las enfermedades y accidentes y en su caso a responder sobre estas” (p.35)

2.4 La prevención de las plataformas digitales sobre las enfermedades y accidentes laborales de sus trabajadores

Para reducir la siniestralidad y promover la salud de los trabajadores, es fundamental que desde las empresas se preocupen y ocupen de prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, pues esto ayuda a mejorar las condiciones laborales.

Todo trabajo puede ocasionar riesgos, unos en mayor medida que otros, y lo cierto es que en las actividades que se llevan a cabo en el marco de las plataformas digitales generadoras de empleo puede existir una propensión a riesgos

relacionados con accidentes de circulación y enfermedades por descansos inadecuados y esfuerzos físicos, es decir, de índole ergonómicos, así como también riesgos psicosociales, entre otros. Por tal motivo, es importante que quien se encarga de las decisiones, en este caso, la plataforma digital, esté en la capacidad de identificar y evaluar factores de riesgos y adoptar medidas preventivas suficientes que ayuden a precaverlos.

En similar sentido se ha pronunciado el Instituto de Seguridad Laboral de Chile (2022), pues señala que las labores de entrega y transporte de pasajeros conllevan riesgos en cuanto a seguridad, como lo es el riesgo de asaltos; así como riesgos relacionados con la salud, tales como accidentes o enfermedades laborales derivadas de la carga física, una alimentación inadecuada o la falta de descanso. Adicionalmente, dicho Instituto ha dicho que “estos riesgos, son exacerbados por la administración algorítmica y la desprotección laboral que caracterizan el trabajo mediado por plataformas digitales” (p. 136).

Lo anterior en virtud de que, como hemos evidenciado, la plataforma digital puede considerarse un auténtico empleador, y en esa medida, le asiste el deber legal de realizar capacitaciones de autocuidado, higiene postural, y encaminar las demás acciones necesarias para disminuir los accidentes y enfermedades laborales en cumplimiento de lo así dispuesto en el artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015, el cual impone obligaciones al empleador en materia de la seguridad y salud de los trabajadores.

En conclusión, la implementación de medidas de prevención por parte de las plataformas digitales en relación con las enfermedades y accidentes laborales de sus trabajadores es un imperativo no sólo ético, sino legal que debe salvaguardar la integridad y bienestar de los trabajadores, al mismo tiempo que ha de fortalecer la responsabilidad corporativa de estas plataformas. La adopción de tecnologías avanzadas, la promoción de entornos laborales seguros y la provisión de recursos para la salud mental y física son esenciales para mitigar los riesgos asociados con el trabajo en línea. Además, el compromiso activo en la formación y concientización sobre prácticas seguras contribuye a la prevención de incidentes y a la construcción

de una cultura organizacional que valora la salud y el bienestar de sus colaboradores.

Sin embargo, es crucial subrayar que la prevención no debe ser una mera formalidad, sino un compromiso genuino que se refleje en políticas concretas y acciones sostenibles. La colaboración entre empleadores, trabajadores y reguladores es esencial para garantizar un ambiente laboral digital seguro y saludable. La innovación y adaptación constante son fundamentales en este proceso, ya que las plataformas digitales evolucionan rápidamente. En última instancia, la prevención no solo es una obligación legal, sino una inversión en el capital humano que promueve la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de estas plataformas en el panorama laboral digital.

3. La responsabilidad de la plataforma digital en accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En el contexto laboral colombiano, la responsabilidad de los empleadores desempeña un papel fundamental en la creación de un entorno de trabajo justo, seguro y equitativo, es por eso que contamos con un marco legal robusto que establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. En este sentido, las plataformas digitales, cuando fungen como empleadoras, tienen la responsabilidad de cumplir con las leyes laborales y garantizar que sus prácticas estén alineadas con los principios de equidad y respeto a los derechos humanos.

En consecuencia, las plataformas digitales deben garantizar condiciones de trabajo seguras, proporcionar beneficios y prestaciones establecidos por la ley, así como respetar los derechos fundamentales de los trabajadores. La responsabilidad de los empleadores no se limita únicamente al cumplimiento de las disposiciones legales, sino que también se extiende a la promoción de un ambiente laboral que fomente la igualdad de oportunidades, la diversidad y la dignidad de los empleados.

Es responsabilidad del empleador asumir las obligaciones tendientes a la prevención y disminución de riesgos laborales, y cuando estos riesgos se concreten

puede eventualmente ser responsable de todas las prestaciones si ha omitido afiliar a sus trabajadores a una ARL. Esto último es de vital importancia si consideramos que el panorama actual en las plataformas digitales generadoras de empleo es la omisión de afiliar a sus trabajadores, ya que, según ellas, estas personas son usuarios o colaboradores e insisten en la inexistencia de una relación laboral.

3.1 Responsabilidad del empleador.

La responsabilidad del empleador en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo se da respecto de obligaciones como definir y divulgar la política de seguridad y salud de la empresa, brindar los instrumentos adecuados de trabajo, realizar la prevención y promoción de riesgos laborales, y las demás atinentes a disminuir los riesgos laborales. El empleador tiene, además, la obligación de afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social, y pagar las cotizaciones respectivas, dicha obligación se asume desde el momento en que nace el vínculo laboral.

Si el empleador no vincula a la Entidad Promotora de Salud, la Administradora de Riesgos Laborales y al Fondo de Pensiones a sus trabajadores, deberá asumir la responsabilidad por la evasión y las consecuencias legales que conlleva ante una contingencia, posible accidente o enfermedad laboral, entre las cuales, la principal sanción es que el empleador deberá responder con su propio patrimonio por las prestaciones que aquellas entidades normalmente brindarían.

En tales circunstancias, corresponderá al empleador hacerse cargo de cualquier evasión y afrontar las consecuencias legales resultantes. La principal penalización en esta situación consiste en que el empleador deberá asumir personalmente, con sus propios recursos, los beneficios que normalmente proveerían estas entidades. Es crucial cumplir con estas obligaciones para salvaguardar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, además de evitar sanciones legales y financieras de importancia.

3.2 Responsabilidad por culpa patronal.

El Artículo 216 de nuestro Código Sustantivo del Trabajo establece que “Cuando exista culpa suficiente comprobada, del empleador en la ocurrencia del accidente

de trabajo y enfermedad profesional, está obligado a indemnizar total y ordinariamente por perjuicios”.

La culpa patronal se refiere a la responsabilidad que recae sobre el empleador en situaciones en las que se demuestra que su negligencia, falta de cuidado o incumplimiento de obligaciones contribuyeron a la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional en el ámbito laboral. Implica que el empleador no ha cumplido con las medidas de seguridad y protección necesarias para salvaguardar la integridad y bienestar de sus empleados.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, han explicado que la responsabilidad por culpa patronal, “corresponde a un régimen de responsabilidad de naturaleza civil y de carácter contractual, que tiene su origen en el incumplimiento de la obligación de seguridad y protección prevista en el artículo 56 del CST” (Gallego, 2021, p. 326).

En sentencia del 26 de febrero del 2004 radicado 22175, la Corte Suprema de Justicia hace mención y aclaración de lo que se establece en el artículo 216 C.S.T y cómo éste debe interpretarse, en dicha aclaración, establece que es al empleador a quien le corresponde proteger y velar por la seguridad de sus empleados mediante la adopción de medidas que eviten accidentes o enfermedades laborales dentro del lugar de trabajo. En la ya citada providencia, se señala que

...en estos eventos, corresponde al trabajador demostrar la culpa patronal que se establece cuando los hechos muestran que faltó ‘aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios’ y el empleador sólo se exonera de esta responsabilidad si demuestra que tuvo la diligencia y cuidado requeridos. (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL 22175 de 2004)

La idea detrás de la culpa patronal es incentivar a los empleadores a mantener ambientes de trabajo seguros y a cumplir con las normativas de seguridad laboral. Al imponer responsabilidades legales por negligencia, se busca proteger a los trabajadores y fomentar prácticas empresariales que prioricen la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Respecto de las plataformas digitales, debido a la discutida naturaleza de las relaciones contractuales que en ellas se propician, no se ha abordado la responsabilidad por culpa patronal imputable a las plataformas. Sin embargo, es de señalar que el Comité Económico y Social Europeo, de acuerdo con Rodríguez-Piñero (2017) reconoce que la naturaleza de las relaciones de trabajo y empleo está evolucionando con suma rapidez. Por ello, se apuesta por una intervención normativa en la que el objetivo es establecer condiciones equitativas y justas en el entorno de la economía digital. Entre las materias sobre las que se debe producir dicha intervención, se señala:

Abordar, en relación con las plataformas en línea, el trabajo en régimen de externalización abierta (crowdsourcing), el empleo por cuenta propia económicamente dependiente y otras nuevas formas de empleo por cuenta propia, las cuestiones relacionadas con la regulación de la actividad de los intermediarios, la responsabilidad por accidentes, daños y deficiencias del servicio, a fin de proteger a los trabajadores, los consumidores y el público en general. (Rodríguez-Piñero, 2017, p.14).

3.3 Responsabilidad de la persona jurídica detrás de la plataforma digital.

Las plataformas digitales han revolucionado la forma en que trabajamos y nos relacionamos con los servicios. Sin embargo, tras la aparente comodidad que ofrecen, se oculta una realidad preocupante: la culpa de estas plataformas como patronos virtuales. Este fenómeno plantea interrogantes éticos y legales sobre la responsabilidad y el cumplimiento de obligaciones laborales.

El artículo 98 del Código de Comercio establece en su inciso segundo que “La sociedad, una vez constituida legalmente, forma una persona jurídica distinta de los socios individualmente considerados” (Código de Comercio, artículo 98).

Las plataformas generadoras de empleo objeto de estudio de este artículo, están, en su mayoría, constituidas como una sociedad por acciones simplificadas, tal es el caso de RAPPI S.A.S., identificada con NIT. 900.843.898-9; Uber Colombia S.A.S., identificada con NIT. 900.676.165-2; In Driver Colombia S.A.S, identificada con NIT.

901.549.504-6; Cabify Transportes S.A.S., identificada con NIT. 9005993903; entre otras.

Las personas jurídicas antes relacionadas están legalmente constituidas en Colombia, retienen, declaran y pagan por renta y por las regalías, conforme a la ley tributaria vigente, pues, tal y como lo establece el artículo 633 del Código Civil “se llama persona jurídica, una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente.” (Código civil, artículo 633).

Un contrato de trabajo, en los términos del artículo 22 del C.S.T., es aquel por el cual una persona natural (trabajador) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 22). Por tanto, el empleador puede ser una persona jurídica toda vez que éstas son capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones, bien sea actuando directamente o a través de sus representantes.

En el caso de las plataformas digitales generadoras de empleo en las que se evidencian visos de subordinación, el empleador es la persona jurídica que opera la plataforma digital, pues es la persona jurídica el ente sujeto de derechos y obligaciones. No podemos decir lo mismo de las plataformas digitales propiamente dichas, pues “La plataforma digital, en sentido amplio, no es más que un canal que pone en relación a determinadas personas que pueden tener un interés común o que puede satisfacer necesidades diversas pero cuyas necesidades confluyen” (García, 2019, p. 59).

Es oportuno aclarar entonces que, cuando en apartados precedentes nos hemos referido a la plataforma digital como empleador, hemos estado haciendo alusión a la persona jurídica que hay detrás de ella porque, en últimas, es la persona jurídica la responsable de las obligaciones que en el marco de la actividad económica se contraen, y un ejemplo de ello es la manera en que tributan estas plataformas.

En el supuesto de las plataformas extranjeras generadoras de empleo en las que se evidencian visos de subordinación, que están legalmente constituidas como

sociedades en un país extranjero, es preciso reconocer el principio de territorialidad en las relaciones laborales con elementos extranjeros, así como la evolución que éste ha tenido.

Nos encontramos entonces frente a trabajadores colombianos que prestan su servicio en el territorio nacional para empleadores extranjeros; en estas circunstancias, teniendo en cuenta el desarrollo jurisprudencial del principio de territorialidad, prevalecerá la aplicación de la ley extranjera toda vez que se respeten el mínimo de derechos y garantías en la relación laboral, pues es del extranjero de donde proviene la subordinación. Para efectos prácticos es cierto que esa no sería la solución más garante, pues el hecho de que la empresa no tenga personería jurídica en Colombia dificultará el cumplimiento de ciertas obligaciones, no obstante, es el criterio acogido por la Corte Suprema de Justicia mediante la Sentencia SL 4085 de 2017, en la que se señala que la ley laboral aplicable es la del lugar donde se ejerza el poder subordinante por parte del empleador, sin embargo, la efectividad práctica de este criterio no constituye objeto de estudio en este trabajo, pero sería un punto importante de discusión para otras investigaciones.

Como hemos expuesto con anterioridad, dentro de las plataformas digitales, los algoritmos que determinan horarios, tarifas y condiciones de trabajo pueden llevar a una presión constante sobre los trabajadores para que cumplan con las demandas de la plataforma, incluso a expensas de su salud y seguridad. Esta dinámica contribuye directamente a un aumento en accidentes de trabajo y enfermedades laborales, convirtiéndose en daños colaterales de un sistema que prioriza la maximización de ganancias sobre el bienestar humano.

Es por lo anterior, y en razón de la ya explicada calidad de empleador que ostentan las personas jurídicas operadoras de las plataformas digitales generadoras de empleo, que cuando exista culpa suficiente comprobada de éstas en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional y la ley laboral colombiana sea la aplicable, dichas personas jurídicas estarían obligadas a la indemnización total y ordinaria por perjuicios en los términos que establece nuestro actual Código Sustantivo del Trabajo.

Reconocer y abordar la culpa patronal de las personas jurídicas detrás de las plataformas digitales es fundamental para construir una sociedad justa y equitativa en la era de la tecnología. Solo mediante un compromiso firme con los derechos laborales se podrá mitigar el impacto negativo de estas plataformas y garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras para todos los trabajadores. En procura de lo anterior, se hacen necesarios mecanismos de supervisión efectivos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que estas personas jurídicas en su calidad de empleador contraen. Asimismo, es fundamental fomentar el diálogo entre las plataformas, los trabajadores y otros actores relevantes para desarrollar políticas que protejan los derechos laborales en la economía digital.

En últimas, en nuestro ordenamiento jurídico, y en virtud de la ya expuesta calidad de empleador que ostentan las plataformas digitales que han sido objeto de este artículo (cuando se tienen visos de subordinación), la responsabilidad de las personas jurídicas detrás de estas plataformas con respecto a los accidentes de trabajo o enfermedades laborales, se configura cuando exista culpa suficiente comprobada de estas en la ocurrencia de dicho accidente o enfermedad profesional, y por tanto, estarán obligadas a la indemnización total y ordinaria por perjuicios en los términos que establece nuestro actual Código Sustantivo del Trabajo.

Conclusiones

En este punto, resulta pertinente exponer algunas conclusiones generales, las cuales permitirán sintetizar los hallazgos y perspectivas obtenidas hasta el momento en el desarrollo del presente artículo.

Las plataformas digitales generadoras de empleo, como Uber y Rappi, plantean un desafío significativo para la legislación laboral existente en Colombia y en otros países. A medida que estas plataformas se han convertido en una fuerza impulsora en la denominada "economía colaborativa", surgen debates sobre la naturaleza de las relaciones contractuales que se establecen entre la plataforma y sus colaboradores. Aunque algunos argumentan que se trata de simples usuarios independientes, existen elementos de subordinación y dependencia que sugieren la

existencia de una relación laboral convencional, y desconocer su presencia conduce a condiciones precarias, falta de seguridad social y vulnerabilidad para los trabajadores que dependen de estas plataformas como su principal fuente de ingresos.

Al considerar los usuarios de estas plataformas como trabajadores, es consecuente considerar que pueden sufrir accidentes y enfermedades laborales. De hecho, existe mayor probabilidad en estos contextos de que se presenten riesgos asociados con accidentes de tránsito; problemas de salud derivados de descansos insuficientes y esfuerzos físicos, como aquellos de naturaleza ergonómica; además, pueden surgir riesgos de tipo psicosocial, entre otros posibles peligros. Por tanto, las plataformas digitales, al ser empleadoras, deben adoptar medidas de prevención efectivas para proteger la salud y el bienestar de sus trabajadores, lo cual incluye la identificación y evaluación de los riesgos laborales inherentes a este tipo de trabajo, así como la capacitación en prácticas seguras y la provisión de recursos para la salud física y mental de los empleados.

La responsabilidad por culpa patronal, por su parte, constituye un aspecto esencial en la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Cuando un empleador incumple con las medidas de seguridad necesarias y se produce un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, surge la obligación de indemnizar a los trabajadores por los perjuicios sufridos. Esta responsabilidad legal busca no solo compensar a los trabajadores afectados, sino también incentivar a los empleadores a mantener ambientes de trabajo seguros y a cumplir con las normativas de seguridad laboral. En definitiva, la asunción de responsabilidades por parte de los empleadores es fundamental para salvaguardar los derechos y la seguridad de los trabajadores en el ámbito laboral colombiano.

Por consiguiente, en caso de existir culpa suficiente y comprobada por parte de la plataforma digital en su calidad de empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, estas estarán obligadas a indemnizar total y ordinariamente por los perjuicios. Esto subraya la importancia de que las

plataformas digitales asuman su responsabilidad en la protección de los derechos y la seguridad de sus trabajadores.

La mayoría de las plataformas digitales generadoras de empleo objeto de este artículo están constituidas legalmente en Colombia como sociedades por acciones simplificadas, tal es el caso de Rappi, Uber, In Driver, Cabify, entre otras. Es decir, tienen personería jurídica y son reconocidas como entidades capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles. Como empleadoras, estas personas jurídicas tienen la responsabilidad legal de garantizar condiciones de trabajo justas y seguras para los trabajadores que operan en sus plataformas.

En suma, reconocer y abordar la culpa patronal de las personas jurídicas detrás de las plataformas digitales es primordial para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores. Esto implica la implementación de mecanismos de supervisión efectivos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y el fomento del diálogo entre las plataformas, los trabajadores y otros actores relevantes para desarrollar políticas que protejan los derechos laborales en la economía digital.

Referencias

Código Civil [Código]. (2019) edición 9. Legis.

Código de Comercio [Código]. (2021) edición 12. Legis.

Código Sustantivo del Trabajo [Código]. (2023) edición 15. Legis.

Congreso de la República de Colombia. (11 de julio de 2012). *Ley 1562 de 2012*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Congreso de la República de Colombia. (15 de noviembre de 1915). *Ley 57 de 1915*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12998>

Congreso de la República de Colombia. (19 de enero de 2011). *Ley 1438 de 2011*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41355>

- Corte Constitucional. (2000) Sentencia C-386 [MP. Antonio Barrera Carbonell]
- Corte Constitucional. (2009) Sentencia C-930 [MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2015) Sentencia SL 4350-2015, Radicación n° 44301 [Jorge Mario Burgos Ruiz]
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (2004) Sentencia SL22175 [MP. E.L.V.]
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (2023) SL 273 [MP. Omar de Jesús Restrepo Ochoa]
- Corujo, B. S. (2018). La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (141), 37-66.
- García, A., & Lanzadera, E. (2019). El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (Ext.), 55-83.
- Instituto de Seguridad Laboral. (2022). Condiciones de Seguridad, Salud, Trabajo y Empleo en Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas Digitales (Reparto y Transporte de Pasajeros)
- Lozada, M. (2020). Desconocimiento de derechos fundamentales en economías colaborativas en Colombia (Trabajo de grado). Universidad Libre, Colombia.
- Malo, M. Á. (2018). Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de economía española*, (156), 146-158.
- Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072. *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR%20Sector%20Trabajo%20Actualizado%20a%20Abril%20de%202021.pdf/d3c8b5a4-7135-47ee-bdb8-aaae36932c8e?t=1622043008315>
- Mourello L., E. & Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa. *Estudios del trabajo*, (60), 56-91.

Nieto R., P. (2019). Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2019, n.º 1, pp. 327-341

Organización Internacional del Trabajo (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. *Recomendación n° 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de 1964*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R121

Organización Internacional del Trabajo. *Recomendación n°198 sobre la relación del trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

Piñero R., M. (2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 138, 125-161.

Presidente de la República de Colombia. (05 de agosto de 2014). Decreto 1477. *Decreto ordinario sobre tabla de enfermedades laborales*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Real Academia Española. (s.f.). Subordinación. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 17 de febrero, 2024, de <https://dle.rae.es/subordinaci%C3%B3n>

Romero, L. & Vásquez, M. (2021). Los Efectos del Reconocimiento de la Relación Laboral entre Plataformas Digitales y los Trabajadores: La Protección del Trabajador (Tesina de Derecho). Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile.

Sierra, J. V. C. (2021, noviembre 29). *Enfermedad laboral o profesional: escenario de desperdicio en salud*. CONSULTORSALUD.
<https://consultorsalud.com/enfermedad-laboral-desperdicio-en-salud/>

Yadón, M. V. (2019). Algunas cuestiones sobre la dependencia laboral. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral* (1), 109-118.
https://issuu.com/ubpascal/docs/ubp_revista_derecho_laboral_n1