



**Los alcances jurídicos de la configuración de la relación laboral en la era digital en el marco de las condiciones dignas de empleo y el trabajo decente**

Samuel Orrego Martínez

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



**Los alcances jurídicos de la configuración de la relación laboral en la era digital en el marco de las condiciones dignas de empleo y el trabajo decente**

Samuel Orrego Martínez

Trabajo de grado presentado para optar al título de abogada

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.

*Samuel Orrego Martínez*

Firma del estudiante

## **Sumario**

Resumen.

Introducción

1. Elementos de la relación laboral desde una perspectiva histórica.
2. Garantías dentro de una relación laboral en el marco de la era digital
3. Condiciones dignas y justas se deben ajustar en el marco de la era digital.

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

# LOS ALCANCES JURÍDICOS DE LA CONFIGURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA ERA DIGITAL EN EL MARCO DE LAS CONDICIONES DIGNAS DE EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE

## Resumen

En pleno siglo XXI en el auge de la era digital se vive un problema silencioso dentro del derecho la relación entre empleador y trabajador en términos de la subordinación, que puede sufrir un cambio teniendo en cuenta que durante las diferentes épocas hemos visto como el hombre ha avanzado utilizando al principio herramientas arcaicas, atravesando por el feudalismo, la revolución industrial, la época moderna y posteriormente avanzando a tal punto en donde la tecnología y las herramientas nos sirven para desempeñar los trabajos, el presente artículo tiene como objeto analizar desde un aspecto histórico la evolución de la tecnología dentro de la relación laboral y como impactara a la sociedad en el marco de la pregunta ¿Cuáles son los alcances jurídicos de la subordinación en la relación laboral en el marco de las garantías dignas y justas de empleo en la era digital?

**Palabras Clave:** subordinación, era digital, revolución industrial, condiciones dignas, trabajador, empleado.

## Introducción

El objetivo principal del presente artículo es analizar la subordinación en la era digital en un marco de las condiciones dignas y justas. Para alcanzar la meta propuesta se llevó a cabo una investigación cualitativa bajo un enfoque hermético-deductivo teniendo muy en cuenta la jurisprudencia local como exterior sobre el asunto y escritos que abordan el tema.

En la práctica la subordinación ha tenido una transformación contractualmente gracias

a las herramientas tecnológicas. Lo que ha llevado a encontrar dificultades que se puede presentar como lo es poder determinar quién es el empleador en esta relación y que responsabilidades tiene sobre el trabajador teniendo en cuenta que muchas veces el empleador es una plataforma digital .y no una persona, por lo que necesitaremos también revisar cómo ha evolucionado el concepto de subordinación a través del tiempo y poder situarla en un espacio geo-temporal.

Esto en base a la economía creciente que da la posibilidad de que se presenten unas series de actividades nuevas para las personas proporcionan facilidad para obtener réditos económicos, lo cual trae una serie de enigmas que se deben desarrollar sobre las leyes colombianas y como la ley puede sortear los campos no regulados o poder delimitar las relaciones para poder amparar a estas personas las cuales no se les debe vulnerar sus calidades dignas y justas. Al ver los grandes vacíos que puede presentar la ley colombiana sobre estos aspectos se acude al derecho comparado como solución para dar un concepto y como este podría adoptarse a nuestro sistema.

Lo anterior implica la necesidad de hacer un análisis para identificar varias cuestiones como ha evolucionado el concepto de subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo a través de las eras y poder situarla en un espacio geo-temporal y estudiar la relación laboral para determinar si es una verdadera relación laboral bajo los estándares dados por la ley y cómo desarrollada en la era digital entra en un conflicto por lo tanto es importante determinar y delimitar correctamente los sujetos y demás cuestiones para entender los deberes y obligaciones de ambos y como esto trae consigo unos subproblemas radicados en la dependencia económica, las condiciones mencionadas.

Este artículo se centrará en los siguientes temas: revisar la figura de la subordinación desde una perspectiva histórica, entender la subordinación en el contexto actual, revisar cómo ha evolucionado la tecnología que ventaja brinda, estudiar la garantía de condiciones dignas y justas de empleo, revisar la legislación colombiana en búsqueda de cómo ha desarrollado los conceptos de entes internacionales y entender qué medidas se ha desarrollado para identificar todas las situaciones que se puede presentar dentro de una relación laboral y como situarla en una era digital para proponer soluciones .

## **1. Elementos de la relación laboral desde una perspectiva histórica**

La subordinación se entiende como la relación de dependencia y control que se establece de un superior a un subordinado, ejemplo de este son el mando, el dominio o la orden de alguien, esto se presenta dentro de una relación jerárquica y esto ha sido un elemento central dentro de las relaciones sociales posteriormente económicas y laborales.

Esta subordinación atravesó varios cambios empezando por el feudalismo donde los vasallos ofrecían servicios y lealtad a cambio de protección y tierra para su sustento, estando bajo la autoridad del señor feudal, lo que reflejaba una estructura socialmente jerárquica. Ahora con la llegada de la modernidad y el desarrollo económico, la subordinación comenzó a ser una relación laboral entre empleadores y trabajadores. En donde la revolución industrial marco un punto de inflexión ya que se incorporan al mercado naciente trabajadores asalariados dependiendo económicamente de los propietarios de las fábricas en este contexto esta relación se formalizo a través de contratos y en condiciones sumamente precarias.

A raíz de lo anterior empieza el auge de los movimientos obreros, creación de sindicatos y se empieza a desarrollar leyes para proteger a los trabajadores como lo son la jornada laboral limitada, seguridad social, salarios mínimos o en relación a las horas trabajadas. Lo anterior evolucionando hasta lo que se tiene hoy en la era digital, la subordinación se ha transformado con las herramientas digitales brindando nuevas soluciones a los trabajadores como lo son la autonomía de horario o lugar de trabajo, la flexibilidad que puede brindar el teletrabajo o la creciente economía de trabajos esporádicos.

### **1.1 Subordinación jurídica**

La subordinación es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo tal como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo -en adelante CST-, “para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: [...] la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este

para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento” (CST, art. 23).

Esto es importante porque nos marca la manera adecuada de entender una relación laboral, en la que la norma es clara al exigir los tres elementos esenciales, donde la subordinación toma una relevancia importante. Existen derechos y obligaciones para el trabajador, y un poder de subordinación por parte del empleador, siendo una delimitación muy clara, sin sobrepasar los límites establecidos en la Constitución. Por lo tanto, podemos definirlo como la capacidad que tiene el empleador frente al empleado o trabajador para que cumpla con los objetivos de la empresa, sin que se vean afectadas sus condiciones dignas y justas

Esto se refuerza con los siguientes argumentos: "la subordinación radica fundamentalmente en el hecho de que el empleador pueda en cualquier momento, durante la vigencia del contrato, impartir órdenes o dar instrucciones, o imponer reglamentos internos, y que cuando ello ocurre, el trabajador debe cumplirlas" (Chaparro Niño, 2018, p. 6).

El doctrinante Chaparro Niño (2018) lo refuerza: "la subordinación se establece en la facultad del patrono para determinar el tiempo, modo, lugar y forma del trabajo... basta con que exista no solo la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y sustituir su voluntad cuando el patrono lo considere necesario" (p. 6).

De esta manera, dentro de lo que vemos por subordinación encontramos varios elementos importantes los cuales son el rango de tiempo, modo y entendiendo que no solamente se habla de subordinación en términos de capacidad de dar órdenes o cumplir mandamientos. Esto es fundamental para poder entender cómo funciona la nueva era digital del trabajo a través de plataformas digitales, en donde hay diferentes maneras de desarrollar los objetivos de la empresa sin dejar de ser una subordinación por parte del empleador al trabajador.

Haciendo un símil sobre los elementos mencionados vemos que antes los podríamos ver de manera notoria, como por ejemplo: el sitio donde desarrollar el trabajo y el horario en donde desarrollarlo. Las propias dinámicas antes de la era digital hacían denotar los elementos dentro de la subordinación, pero ahora no es tan claro

Es fundamental reconocer que el elemento de la subordinación, no solo establece una relación de autoridad y control del empleador sobre el trabajador, sino que también se encuentra intrínsecamente ligado al equilibrio entre las obligaciones y los derechos en el ámbito laboral. Así, la subordinación se convierte en un elemento que sostiene la estructura contractual del trabajo, que sin esta no se puede hablar de una relación laboral.

## **1.2 Dependencia económica**

La dependencia económica es clave dentro de una relación laboral, en la cual se establece un vínculo donde el empleador le paga al trabajador por un servicio prestado, pretendiendo ideológicamente que haya un beneficio mutuo, pues "existe el elemento económico que la relación tiene para cada una de las partes: para el empleador la apropiación del resultado del trabajo prestado por el trabajador, y para este es la percepción de un salario a cambio de poner su esfuerzo" (Grisolia, 2022).

En la jurisprudencia argentina lo define como dependencia económica y "se identifica con el concepto de trabajo por cuenta ajena. El trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asume los riesgos del negocio o la empresa" (Gobierno de Argentina, 2017).

Dentro de la doctrina argentina, al hablar del concepto de dependencia se ha reconocido que "la calidad del trabajador se basa en la dependencia, aunque este concepto no es claro. Se debate si dicha dependencia debe ser jurídica, económica o técnica, siendo esta última considerada menos relevante y variable según la categoría del trabajador" (Krotoschin citado por Alarcon, 2009, p. 5).

Por lo tanto, podemos ver en todas las definiciones que el trabajador al someterse a una relación laboral lo que busca en principio en su finalidad es una retribución económica, esto iría atado a lo mencionado en el apartado anterior frente a una dependencia jurídica, donde hay órdenes y normas impuestas y una dependencia económica social en donde hay una vulnerabilidad del trabajador quien depende del salario para mantener su sustento.

Por lo tanto, una de las principales razones que podemos encontrar de que la era

digital traiga consigo nuevas herramientas para el desarrollo del trabajo sin los elementos de la subordinación de manera clara es justamente esa dependencia económica social donde el trabajador depende de una retribución económica para su sustento.

Además, esta puede determinar la relación de trabajo existente. En la jurisprudencia de Panamá encontramos que el secretario general Juan Antonio Ledezma (2000) manifiesta que “la legislación laboral indica que, en caso de duda sobre la relación laboral, la dependencia económica es clave. Las cláusulas del contrato sugieren esta dependencia, por lo que los trabajadores tienen derecho a sus prestaciones y contribuciones sociales.”

En consecuencia, se entiende que uno de los pilares fundamentales dentro de una relación laboral es la dependencia del trabajador hacia el empleador. En la mayoría de los casos, la subordinación del trabajador está estrechamente ligada a esta dependencia económica como se ve reflejada en los conceptos de la jurisprudencia extranjera.

Ahora bien, esta parte económica viene en un expansionismo enorme ya que con la entrada de esta nueva era digital, el poder de obtener un aliciente económico se puede dar a través de plataformas digitales con empresas digitales, estos nuevos esquemas radican en la necesidad de entender que esta dependencia económica que se presenta debe estar acompañado de una regulación inmensa para sustentar las condiciones dignas y justas y el poder delimitar el concepto de subordinación en las empresas que pueden utilizar las plataformas digitales como lo son Uber, Rappi, Didi y Nu bank. Ya que como fue revisado el hecho de que la dependencia económica este tan presente se hace ya, no solo un tema de regulación entre empresa y trabajador, si no una reglamentación de una relación más social ya que esto se vuelve sustento para familias o personas y es necesario que al entender el trasfondo más grande que solamente una relación laboral si no una relación ya con núcleos familiares o sociales. Siendo uno de los pilares más grandes de un desarrollo social.

### **1.3. Trabajo decente**

Es necesario comprender el concepto de trabajo decente según la ONU: “Trabajo decente significa oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social

para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social" (OIT, s.f.).

Al momento de descomponer la definición presentada, encontramos varios elementos necesarios para entender la problemática actual, empezando por "oportunidades para todos conseguir un trabajo que proporcione unos ingresos dignos"(OIT, s.f.) lo cual nos da a entender una necesidad de los trabajadores que necesitan buscar opciones esto se refuerza con lo establecido en el último párrafo del capítulo anterior las plataformas digitales se vuelven ese trabajo que puede brindar ingresos para su sustento por lo tanto la idea no radica en la prohibición si no en la regulación Teniendo en cuenta a la OIT el trabajo decente es aquel que: "genera un ingreso justo, ofrece seguridad al trabajador o trabajadora en el lugar de trabajo., asegura protección social a las familias, posibilita que las personas puedan expresar libremente sus opiniones, garantiza la igualdad de trato[.], y oportunidades para ambos géneros" (OIT, s.f.).

Por esta razón, podemos entender que el trabajo decente y dentro de estos las condiciones dignas y justas son un elemento básico para poder examinar la relación laboral entendiendo que hay unos principios que marcan esta relación como lo son la equidad, respeto y protección social los cuales sean la relación laboral que se tenga se debe respetar y poder trasportar esto a unas realidades diferentes lo cual da nuevos mecanismos para conseguir trabajo decente o desarrollarlo. Sumado a esto vemos que, el poder ofrecer seguridad dentro de la relación laboral, se debe abordar comprendiendo la subordinación como elemento principal de esta relación, por lo tanto, es importante como, lo hemos mencionado, el poder delimitarla y que de esta base se puede partir para poderlo regular y que las personas que a través de las plataformas digitales desarrollen su actividad puedan seguir gozando de un medio de producción económica y un trabajo decente en con condiciones dignas y justas.

#### **1.4 Condiciones dignas y justas**

El último término dentro del esquema de la relación laboral son las condiciones dignas y justas. Inicialmente, en la constitución política de Colombia, se establece que "el trabajo es un derecho y una obligación social, y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y

justas (Constitución Política, art. 25).

Podemos observar que la Carta Política consagra estas condiciones, las cuales deben ser supervisadas por las autoridades para asegurar que se cumplan en las empresas. Esta disposición se refuerza con la sentencia T-144 de 1999:

Las condiciones dignas y justas de la relación laboral se aplican, por imperativo mandato constitucional, a todas las formas y expresiones del trabajo, y entre ellas, la oportunidad en la cancelación de los salarios y prestaciones. desempeña el mismo papel. Las capacidades del individuo, aun con la diversidad existente en cuanto a las modalidades laborales, en su magnitud, alcances y niveles, se orientan hacia la ejecución de las labores asumidas con un propósito y por una causa primordial, que residen normalmente en la remuneración. sin perjuicio de otros móviles estimados valiosos por quien trabaja, como la realización de sus propias tendencias y expectativas en los aspectos personales y profesionales. (Corte Constitucional, Sentencia T-144 de 1999).

Entendiendo que estas modalidades de trabajo a través de herramientas digitales son relativamente nuevas y si entendemos que delimitando la subordinación y respetando la dependencia económica se garantiza un trabajo decente y también estaríamos respetando las condiciones dignas y justas, en un primer momento entendemos que se pueden establecer garantías al trabajador de plataformas digitales y esto puede implicar un desarrollo económico importante para el país, trayendo consigo beneficios individuales para las personas que pueden sacar un beneficio económico o una manera más fácil de desarrollar su trabajo.

Esto también se ve reflejado en el Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales donde se menciona que " Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana" (ESCR-Net - ES, 2024).

Dentro de la dignidad humana está el hecho que las condiciones sean dignas y justas, dignas en el hecho de que no se le denigre por su estrato social, raza, país, etc y justas en el hecho que se adecue a las prestaciones y beneficios que se den dentro de la sociedad donde presta el servicio y se adecue a él.

## **2. Garantías dentro de una relación laboral en el marco de la era digital**

A raíz de lo que venimos viendo es importante que el marco normativo colombiano evolucione junto a las modalidades de trabajo y que este no se quede atrás en la regulación de esta, para que realmente se respeten los elementos de la relación laboral que hemos mencionado, buscando entender que esto puede ser un vehículo para una eficiencia económica, empresarial y social.

Para cerrar los vacíos que se pueden presentar dentro de la legislación colombiana sobre la nueva era digital y cómo la relación laboral con este cambio se debe mirar y cómo los países han desarrollado normas a fines, se acude a revisar el derecho comparado donde buscaremos diferencias y similitudes que contrastaremos con el contexto colombiano dentro de este fenómeno socioeconómico.

Esto entendiendo que a través de la era digital emergen nuevos conceptos que buscan integrarse en las legislaciones actuales, por lo tanto se debe regular dentro de los marcos jurídicos. En Colombia no se cuenta con un extenso desarrollo en la materia, por lo tanto es necesario que los jueces puedan identificar la existencia de una relación laboral a partir de la subordinación, dependencia económica y las ordenes que se puedan presentar entre la plataforma y/o empresa tecnológica y el colaborador.

### **2.1 Legislación externa**

En la legislación externa encontramos diferentes jurisprudencias donde se abordan diferentes temas sobre la relación laboral y las plataformas digitales, en España se presentó un caso de ROOFOODS SPAIN S.L (Deliveroo) que tomaremos como ejemplo para poder mirar la manera como abordar la problemática: encontramos que la parte demandante establecía que era una relación de tipo civil mercantil, pero en la decisión judicial se considera que hay una relación entre el repartidor y la empresa, ya que tenía características de una relación laboral (instrucciones específicas, horarios y controles estrictos), pues aunque el trabajador aunque era autónomo, actuaba bajo las instrucciones y control de la empresa, como lo mencionamos anteriormente, lo que implicaba una subordinación típica de una relación laboral.

Dentro de la sentencia se descomponen los elementos básicos de la relación laboral para demostrar una relación laboral y no mercantil o comercial, esto sirvió para realmente revisar cual era la obligación inter partes (a que se habían comprometido las partes), lo vemos en el siguiente apartado:

En este caso, admitida la voluntariedad de los servicios prestados por el demandante, no puede sino concluirse que se dan en el concreto supuesto de hecho las notas características de la relación laboral de ajenidad y dependencia, ya que la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada, presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena. Se ha probado en cuanto a la dependencia, que el demandante trabajaba siguiendo las instrucciones de la demandada y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma. Así, consta que el trabajador, tras ingresar en la empresa debía descargarse la aplicación desarrollada y gestionada por ésta en su teléfono móvil, recibiendo una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma, y debía formar parte de la aplicación "telegram"-riders Valencia", cuyo creador y administrador es la empresa. Además, era la empresa la que decidía la zona en la que el trabajador debía desempeñar sus funciones. En cuanto al horario, siendo cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la demandada, y que era ésta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el trabajador cada semana. Sentencia244/ (Juzgado nº 6 de Valencia.2018)

Vemos que la corte para hacer esta diferenciación revisa al detalle cada fenómeno presentado en donde encontramos una dependencia económica, una subordinación y una impartición de ordenes, entendiendo que la estructura organizativa no sea propia. Al final la sentencia se concluye con la improcedencia del despido y se condena a el pago de la indemnización o la readmisión.

Ahora bien, pronunciamientos frente a un caso similar también los podemos encontrar en la jurisprudencia francesa, en este caso a sentencia del 20 de abril 2017 (17/0511) que está en relación con la sentencia *coseil de prud hommes* del 17 de diciembre de 2027, en este caso *take eat easy* en la que se establece que: “la relación laboral no

depende de la voluntad de las partes, sino de las condiciones reales. La Cour d'Appel de París negaba su existencia, ya que el repartidor no tenía cláusulas de exclusividad y podía elegir su horario de trabajo” A lo que posteriormente la Cour de Cassation anuló la decisión, considerando que sí existía un vínculo de subordinación donde hay dos elementos el primero la plataforma tenía un sistema de incentivos y penalizaciones y lo segundo que era un elemento de geolocalización que permitía seguir en tiempo real al repartidor, estos dos elementos daban paso a su vez a estar encasillado dentro de los 3 requisitos para hablar dentro de una relación laboral en la jurisprudencia francesa. A raíz de sentencia encontramos diferentes casos como el siguiente:

Un conductor, después del cierre definitivo de su cuenta por parte de Uber BV, había presentado una demanda ante la jurisdicción en materia laboral para reclasificar la relación contractual como contrato de trabajo. El Tribunal de Apelación, en un fallo que revocó la decisión de primera instancia, sostuvo que el contrato de colaboración firmado por el conductor y Uber BV era un contrato de trabajo y remitió el caso al tribunal laboral (Conseil des prud'hommes) para que se pronunciara sobre el fondo de las reclamaciones de indemnización, de salarios adeudados, daños y perjuicios por incumplimiento del horario máximo de trabajo, trabajo disimulado y despido sin causa real y grave del conductor. (Sala de Casación Francesa, 2020)

Estos casos nos llevan a su vez a que la jurisprudencia francesa hable sobre los regímenes intermedios entre empleados y autónomos o como se mencionó en la jurisprudencia española trabajo autónomo con dependencia. Lo cual encontramos en diferentes jurisprudencias como lo son en el reino unido *workers* o en Italia contratos de *collaborazione coordinata e continuativa*.

## **2.2 Trabajo autónomo dependiente o el dependiente del trabajo autónomo**

Este término ha aparecido gracias a la era digital y las herramientas que ha traído consigo la globalización y los nuevos desafíos socioeconómicos que se presentan, esto como lo hemos notado ha representado un cambio en la organización del trabajo, lo que a su vez trae consigo cambios en la identificación de la relación laboral, en uno de estos casos aparece el trabajador autónomo dependiente, el cual se define como aquella persona que siendo trabajador autónomo "teniendo en común con estos que trabajan

bajo su propio riesgo y no están subordinados a un empleador (...) al mismo tiempo, son trabajadores económicamente dependientes” (Navajas, López y Ariza, 2017, p. 6).

Lo anterior genera muchas zonas grises a la hora de analizar una verdadera relación laboral, como se vio en las jurisprudencias extranjeras se debe hacer una descomposición sobre la verdadera razón para que las partes se obligaran mutuamente pero esto lleva a que en muchas ocasiones la empresa no le reconozca los mínimos de derecho al trabajador, por lo que entendiendo que las reglas para estos trabajadores debe ser diferentes y se rigen por principios diferentes, se representan consecuencias en el punto de vista jurídico.

Por ejemplo, en reino unido encontramos que la Corte Suprema del Reino Unido a raíz del caso de Uber BV v Aslam, se hace una diferenciación entre *workers* y *employees*, en donde estos últimos tienen derecho a todos los beneficios laborales que brinda la ley y los otros configuran otra categoría más amplia en donde se le reconocen cierto nivel de dependencia y se le brindan ciertas protecciones, pero sin llegar a constituirse un vínculo laboral tradicional.

### **2.3 Legistación interna**

La era digital en todas las áreas es algo que es relativamente nuevo en Latinoamérica, por lo que actualmente existen pocas regulaciones y muchos vacíos, y a su vez esto implica que haya una explotación de los trabajadores, dejando por fuera sus condiciones dignas y justas además de las garantías mínimas laborales, este crecimiento aunque ya venía cogiendo fuerza termino de estallar con la llegada de la pandemia del Covid-19, pues las plataformas digitales tales como Uber, didi, Rappi, Ifood y demas plataformas fueron las más beneficiadas.

Aun entendiendo que Colombia tiene varios vacíos sobre la regulación de las plataformas digitales, dentro de un marco de una relación laboral podemos encontrar una sentencia de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Sexto de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. En la cual encontramos que para el juez se configuro un contrato de trabajo a término indefinido entre un domiciliario y la plataforma Mercadoni por lo que esta debería “pagar el auxilio de cesantías, los intereses sobre las mismas, prima de servicios, vacaciones y realizar las cotizaciones de seguridad social esto en base a que

el “picker” es un trabajador y no un colaborador o autónomo” (El Espectador., 2022), esto es muy importante porque marca un antecedente para poder entender que efectivamente hay una actividad relación laboral donde a partir de un carácter permanente se descomponen los elementos de la relación laboral como lo son la subordinación y la dependencia económica

En Colombia se ha intentado regular los ámbitos del trabajo autónomo económicamente dependiente, pero en la mayoría de los casos no ha tomado fuerza de ley, lo cual genera un problema ya que aunque los jueces como en el caso anterior pueden determinar a partir de un estudio la existencia de una relación laboral, si hay una regulación clara y expresa sería más fácil para que los trabajadores se les respete sus derechos y las plataformas digitales puedan seguir favoreciendo económicamente al país y brinden esta posibilidad de trabajo.

Haciendo una comparación entre la legislación externa y interna podemos resaltar varios puntos, como lo son identificar la delimitación de las normas civiles, mercantiles y laborales a la hora de verificar una relación laboral en base a una suscripción de un contrato, el poder determinar la dependencia económica y la subordinación como elementos principales de una relación laboral y la clasificación de los trabajadores, algo que en el ámbito colombiano, aunque se ha intentado llevar a cabo, todavía no se ha revisado muy afondo pero sería de gran ayuda para poder determinar cómo opera en cada caso entendiendo que hay una flexibilización, la cual puede generar consecuencias jurídicas.

Es importante mencionar que todos estos casos además de presentar un dilema sobre como poder identificar los elementos necesarios de la relación laboral también son un claro ejemplo sobre no garantizar los mínimos en términos de condiciones dignas y justas, ya que si las empresas no reconocen una subordinación o una dependencia económica esto impide que a los trabajadores se les puedan negociar sus condiciones laborales de manera justa y que se deban someter a las reglas impuestas unilateralmente por la plataforma, por lo que es importante que las altas cortes puedan regular estos vacíos o que se propenda por la creación de nuevas normas que puedan sortear los vacíos legales que se presentan actualmente.

### **3. Condiciones dignas y justas se deben ajustar en el marco de la era digital.**

La transformación digital, como se ha visto, ha redefinido los límites de la interacción humana y el trabajo. Las plataformas digitales, impulsadas por la innovación tecnológica que, a través de las plataformas digitales o la digitalización dentro de las empresas, han cambiado radicalmente la forma en que se prestan los servicios, se distribuyen bienes y se organiza el trabajo.

Como se ha notado, esta nueva realidad ha traído consigo múltiples beneficios en materia laboral como la flexibilización de horarios, nuevas oportunidades laborales a través de Apps de trabajo, lo que ha dado a un acceso global a mercados y a plataformas como Uber, Deliveroo, Rappi y otras, pero por el otro lado, han deteriorado las garantías del trabajo, ya que hay una falta de acceso a derechos laborales básicos, no hay garantías para un entorno de trabajo que respete los principios constitucionales y existen situaciones de indefinición laboral, lo que dificulta el acceso a seguridad social, salarios justos y estabilidad laboral y esto da como consecuencia de un descuido del Estado en las condiciones dignas y justas, por lo que en este contexto es esencial analizar cómo las legislaciones, tanto a nivel nacional como internacional, responden a estos nuevos modelos de trabajo que impulsan la actividad económica y el desarrollo de la sociedad y cómo estas pueden también respetar unas garantías mínimas en las condiciones dignas y justas de empleo.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos se establece lo siguiente “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de los Derechos Humanos [DUDH] 1948. Art.23), en la era digital, el derecho al trabajo se ve influenciado por la automatización y el desarrollo tecnológico, como por ejemplo la inteligencia artificial, las plataformas digitales que puede en algunos casos reemplazar los empleos tradicionales o modificarlos, lo cual genera un desbalance en la sociedad.

Para combatir esto la Comisión Europea expidió la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, la cual es un compromiso de la

Unión Europea para garantizar la transformación digital segura, inclusiva y sostenible, en donde busca que las personas se les asegure sus derechos y libertades en el entorno digital promoviendo la inclusión digital y solidaridad. Y esto teniendo en cuenta que fue hecha en 2022, finalizando la pandemia, que fue un momento que ayudo a darle más relevancia a la transformación digital en el marco de un trabajo decente.

En este marco sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, se destaca la centralidad de las personas en la transformación digital, lo cual es crucial para la configuración de relaciones laborales que respeten la dignidad y los derechos de los trabajadores. La inclusión digital y la solidaridad son fundamentales para asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a las herramientas digitales necesarias, independientemente de su situación socioeconómica. Además, la libertad de elección en línea permite a los trabajadores tomar decisiones informadas sobre sus condiciones laborales y el uso de sus datos personales. La participación activa en el espacio digital fomenta un entorno laboral donde los trabajadores pueden influir en las decisiones que afectan su trabajo. Finalmente, la sostenibilidad en las prácticas laborales digitales contribuye a un entorno de trabajo más saludable.

La declaración nos trae lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, justas, saludables y seguras, así como a una protección adecuada en el entorno digital y en el puesto de trabajo” (Declaración europea sobre los derechos y principios digitales para la década digital, 2022. p. 4). En este apartado señala la importancia de garantizar que todos los trabajadores disfruten de condiciones laborales que sean equitativas, justas, saludables y seguras. En el contexto de los alcances jurídicos en la era digital y la configuración de la relación laboral en el marco de las condiciones dignas y trabajo decente, lo cual es particularmente relevante, ya que la digitalización en el trabajo puede presentar nuevos riesgos para la salud y la seguridad, como el estrés digital, la fatiga ocular y los problemas ergonómicos, por lo que las normativas laborales deben adaptarse para abordar estos nuevos riesgos, garantizando un entorno de trabajo digital que promueva la salud y el bienestar de los trabajadores esto en un marco de digitalización en las empresas.

Además, la protección de los datos personales y la privacidad en el entorno digital es

fundamental para la dignidad y los derechos de los trabajadores, por lo que las leyes y políticas deben evolucionar para proteger a los trabajadores en el entorno digital, asegurando que sus datos personales estén seguros y que tengan control sobre su uso.

La protección digital es esencial, pues los trabajadores deben estar protegidos en su entorno físico de trabajo, incluso cuando este se encuentre en un espacio digitalizado dentro de la empresa o entidad, integrando medidas de seguridad y salud ocupacional con las nuevas tecnologías para crear un entorno de trabajo seguro y saludable siendo lo anterior un reflejo inmediato de unas condiciones dignas y justas para los trabajadores dentro de una empresa en el marco de la era digital.

Por otro lado, el Parlamento Europeo también plantea una propuesta sobre las condiciones de trabajos justas, derechos y protección social para los trabajadores de plataformas, la cual deja puntos importantes en donde en primer lugar se indica que el trabajo en plataformas no puede limitarse al transporte de personas o reparto de alimentos. Lo deja claro que es un trabajo digno y merece unas condiciones igual de dignas para los trabajadores que les sirve como sustento de vida, además de que sirve como impulso en el desarrollo de nuevas tecnologías.

En segundo punto el Parlamento Europeo se pronuncia sobre la precariedad y las malas condiciones de trabajo, en donde se menciona la dificultad de acceso a una protección adecuada la competencia desleal, el trabajo no declarado, los ingresos y los horarios irregulares o impredecibles lo cual nos deja claro que en relación con las condiciones dignas y justas aunque haya normas o se aborde el tema en diferentes legislaciones es algo que todavía está lejos de solucionarse, ya que debe haber primero un compromiso de estas plataformas digitales de que los trabajadores no se vean reflejados solamente como un instrumento entre las grandes, medianas o pequeñas empresas y la persona o ente que recibe sea comida, tecnología, correo o demás sino como un verdadero trabajador.

La legislación colombiana presenta aún vacíos legales dentro de las condiciones dignas y justas en la era digital, ya que se presentan tres grandes retos que aún no se han abordado correctamente los cuales son la falta de derechos básicos laborales, indefinición laboral y la condiciones en el trabajo, estos son los grandes vacíos a la hora

de primero de visualizar los derechos de los trabajadores, porque presentan una desprotección y esto causa que a la hora de que se presente un pleito sea muy ambiguo para los jueces tomar una decisión.

La Corte Constitucional, por su parte, nos habla sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas indicando que para que el “trabajo sea digno y justo debe garantizar, entre otros (...) que existan condiciones de trabajo adecuadas y compatibles con los derechos fundamentales (aceptabilidad, adaptabilidad y calidad)”(Corte Constitucional, Sentencia C-331 de 2023). Adaptando esto en el marco digital vemos que las plataformas deben procurar que los trabajadores tengan condiciones de trabajo adecuadas y compatibles con los derechos, porque no se puede pensar que un trabajo no tenga acceso a seguridad social o prestaciones social, ya que no es el hecho de algo físico corporal sino un hecho de la persona, ya que estas plataformas buscan una facilidad entre las empresas y las personas por lo que se debe buscar ese equilibrio con los trabajadores que son los intermediarios entre ellos.

Las herramientas digitales representan la posibilidad de que una persona en uso de su libre elección del trabajo decide trabajar a través de una plataforma digital, la cual le permite una flexibilización en su horario personal, lo cual es un mecanismo que puede ayudar a las personas a desarrollarse y sacar adelante a sus familias, lo cual sirve para que haya un crecimiento socioeconómico a nivel colectivo en el país.

Teniendo esto en cuenta se cuestiona que en Colombia haya una serie de normas que mencionan el tema pero no lo profundizan, en donde no se marca una definición laboral clara entre las plataformas y los trabajadores, lo cual implica precariedad en las condiciones de empleo y falta de acceso a los derechos básicos laborales, ya que si la norma es clara no se presentan ambigüedades a la hora de interpretar la norma y cada una de las partes conocería sus derechos y obligaciones. En este sentido, una norma clara evitaría conflictos por lo tanto, es imperativo que se desarrolle un marco normativo específico que reconozca a los trabajadores de plataformas digitales como sujetos de derechos laborales, garantizando así condiciones dignas y justas en el marco del trabajo decente en la era digital, esto no solo contribuiría a la formalización del trabajo en este sector, sino que también promovería un entorno laboral más equitativo y seguro para

todos los involucrados.

## **Conclusiones**

Lo expuesto a lo largo de este trabajo permite arribar a las siguientes conclusiones:

Los avances tecnológicos son un bastión importante para toda sociedad, ya que esta brinda un avance en materia económica y social, pues genera nuevos esquemas de trabajo, pero estos desarrollos debe ir acompañados de normas y regulaciones que protejan a los trabajadores, en donde la regulación internacional ha avanzado más en lograr llenar esas normas y vacíos.

En Colombia se presenta una clara y específica falta de regulación respecto a las plataformas digitales, hay unos vacíos legales muy grandes que afectan mucho a los trabajadores como a las empresas, ya que no hay una definición legal clara, lo que genera la precarización de las condiciones de trabajo. Esto se ve reflejado en que no hay pago a las prestaciones sociales, a la seguridad social y en muchos casos se lesiona la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Entendiendo que para que se configure una relación laboral debe haber una subordinación, una remuneración (dependencia económica) y la prestación directa de los servicios revisando las definiciones, se concluye que las empresas que utilizan las plataformas digitales necesitan unos colaboradores y en muchos casos estos colaboradores son trabajadores, pues se configura una relación laboral por lo que se deben proteger y se les debe garantizar las condiciones dignas para prestar de la mejor manera el servicio.

Como posible solución a esta situación se plantea revisar la jurisprudencia internacional en donde se ve que, aunque no hay un desarrollo tan vasto, se delimitan los derechos y obligaciones dentro de los campos de las herramientas tecnológicas y las decisiones sobre estos temas se vuelven precedente para todo el territorio. Lo cual nos puede marcar una línea que seguir en donde hay que presentar una definición sobre que es el trabajo de colaboración, que derechos y obligaciones se van a generar y con eso empezar a revisar qué condiciones tienen las personas que trabajan en plataformas tecnológicas y cómo se les puede mejorar sus condiciones de empleo.

Y como elemento importante es clave revisar el tema de la subordinación, la cual es la base de toda relación laboral, por lo que es importante al momento de hacer el análisis poder establecer una definición clara y porque en estos casos se presenta subordinación de las grandes empresas con los colaboradores/trabajadores.

Lo que nos deja como conclusión principal es que aunque la plataformas digitales son herramientas útiles para todas las sociedades, a su vez han incentivado una precariedad laboral, ya que se han aprovechado de los vacíos legales que existen frente a la regulación de las formas de trabajo, cual ha dejado en desprotección de sus condiciones a los colaboradores/trabajadores, lo que hace que se deje el antiguo concepto de derecho al trabajo y se innove en las características dentro de esta a una subordinación digital, lo que implica establecer cómo debe funcionar la remuneración con relación a estas herramientas digitales, cómo estas generan una dependencia económica y cómo se puede o no regular la prestación directa del servicio en la era digital con miras a garantizar las condiciones dignas y justas propuestas por la OIT y buscando tener un trabajo estable y decente para todos.

## Referencias

Actualícese (2023) Tipos de subordinación laboral. <https://actualicese.com/tipos-de-subordinacion-laboral/>

Asuntos Legales, A. (2020, 2 octubre). Sentencia judicial reconoce vínculo laboral entre domiciliario y plataforma digital | AsuntosLegales.co. Asuntos Legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/sentencia-judicial-reconoce-vinculo-laboral-entre-domiciliario-y-plataforma-digital-3067081#:~:text=El%20Juzgado%20Sexto%20Laboral%20de%20Peque%C3%B1as%20Causas%20de>

Brunet, S. (s. f.). INFORME sobre condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores de plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital | A9-0257/2021 | Parlamento europeo. © Unión Europea, 2021

- Fuente: Parlamento Europeo. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0257\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0257_ES.html)

Chaparro Niño, W. A. (2018). Tecnología: Hacia un nuevo concepto de la subordinación laboral (Doctoral disertación, Bogotá-Derecho, Ciencias Políticas y Sociales-Maestría en Derecho).

Corte Constitucional (1999). Sentencia T-144/99. (s. f.).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-144-99.htm>

Corte Constitucional. (2023). Sentencia C- 331/ 2023  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-331-23.htm>

*El Espectador* (30 de septiembre de 2020) Redacción Economía, "Sentencia obliga a plataforma a pagar seguridad social de uno de sus trabajadores",. Disponible en:  
<https://www.elespectador.com/economia/sentencia-obliga-a-plataforma-a-pagar-seguridad-social-de-uno-de-sus-trabajadores-article/>.

ESCR-Net - ES. (2024, 7 agosto). El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores - ESCR-Net - ES. <https://www.escr-net.org/es/recursos/que-son-derechos-economicos-sociales-culturales/derecho-al-trabajo-derechos-trabajadores/>

Gobierno de Argentina (2021, 5 mayo). Marco legal.  
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/marcolegal>

Grisolia, J. (2022, 3 octubre). La relación de dependencia y las nuevas modalidades de trabajo. Las Plataformas Digitales. <https://revista-ideides.com/la-relacion-de-dependencia-y-las-nuevas-modalidades-de-trabajo-las-plataformas-digitales/>

Intermón, F. O. (s. f.). Derechos digitales: por una digitalización justa e igualitaria.  
<https://www.oxfamintermon.org/es/derechos-digitales-justos-igualitarios>

Jurídico-TECH, B. (2023, diciembre 10). El Contrato de Trabajo en la era digital: antecedentes, principios y desafíos. - Blog Jurídico - TECH. Blog Jurídico - TECH.

Juzgado 006 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. (s. f.).  
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-06-de-pequenas-causas-laborales->

[de-bogota/41](#)

Laboral, R. A. (2021, 22 febrero). La diferencia entre “workers” y “employees” en el Reino Unido: por qué el pronunciamiento de la Corte Suprema no permite afirmar que los conductores de Uber son trabajadores. Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/la-diferencia-entre-workers-y-employees-en-el-reino-unido-por-que-el-pronunciamiento-de-la-corte-suprema-no-permite-afirmar-que-los-conductores-de-uber-son-trabaja/>

Llamas, J. (2021, mayo 11). Era digital. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/era-digital.html>

Matiz Carrascal, A. F., & Gómez Meza, M. C. (2022). Conflictividad laboral en la era digital: La subordinación jurídica como presupuesto de laboralidad.

Navajas-Romero, V., López-Martín, M. C., y Ariza-Montes, A. (2017). Los trabajadores autónomos dependientes en Europa. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (89), 1.

Ruiz Alarcón, R. A. (2009). Teorías que explican la subordinación. *Revista Temas Socio-Jurídicos*, 56, 81.

Thiry, M. (2019, 24 enero). El Tribunal supremo francés reconoce que los repartidores de comida son trabajadores con contrato laboral. - MB Abogados. MB Abogados. <https://mbabogados.eu/el-tribunal-supremo-frances-reconoce-que-los-repartidores-de-comida-son-trabajadores-con-contrato-laboral/#:~:text=En%20una%20sentencia%20del%2028%20de%20noviembre%20de>

Trabajo decente. (2024, 29 enero). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

United Nations. (s. f.). La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>