



Especialización en Derecho Laboral

Análisis jurídico de la regulación laboral de las plataformas digitales en Colombia

Presentado por:

NORELYS ALICIA BARRETO TORRENTE

CAYETANO JOSE ORTEGA ESPINOSA

Asesor:

LUIS CARLOS VALENCIA BURGOS

Presentado a:

EDELBERTO DE LA OSSA CHAVEZ

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Derecho

Corporación Universitaria Remington

Montería, Córdoba

2026

Resumen

La presente investigación analiza el marco jurídico de la regulación laboral de las plataformas digitales en Colombia, con el propósito de identificar los vacíos normativos, los retos y las oportunidades de mejora que permitan garantizar los derechos laborales de los trabajadores vinculados a este sector. Se adoptó un enfoque cualitativo con un diseño de investigación jurídica dogmática, complementado con el método hermenéutico jurídico y el derecho comparado. Las fuentes primarias incluyeron el Código Sustantivo del Trabajo, los proyectos de ley 190 de 2019 y 212 de 2021, la jurisprudencia del caso Mercadoni (2020) y los pronunciamientos del Ministerio de Trabajo (2023). Entre los resultados se destaca que la legislación colombiana carece de una categoría laboral intermedia que reconozca la dependencia económica de los trabajadores de plataformas, lo cual genera desprotección en materia de seguridad social, estabilidad laboral y riesgos profesionales. La discusión confronta las posturas proteccionistas de la OIT (2021) y De Stefano (2016) con las visiones flexibilizadoras del capitalismo de plataformas (Srnicek, 2017). Se concluye que resulta necesaria una reforma legislativa que integre experiencias internacionales como la Ley Rider española y el modelo francés, adaptándolas al contexto colombiano.

Palabras clave: plataformas digitales, regulación laboral, economía gig, derechos laborales, Colombia.

Abstract

This research analyzes the legal framework for labor regulation of digital platforms in Colombia, aiming to identify regulatory gaps, challenges, and opportunities for improvement to guarantee the labor rights of workers in this sector. A qualitative approach with a dogmatic legal research design was adopted, complemented by the legal hermeneutic method and comparative law. Primary sources included the Substantive Labor Code, bills 190 of 2019 and 212 of 2021, the Mercadoni case jurisprudence (2020), and Ministry of Labor pronouncements (2023). The results highlight that Colombian legislation lacks an intermediate labor category recognizing the economic dependence of platform workers, generating lack of protection in social security, labor stability, and occupational risks. The discussion confronts the protectionist positions of the ILO (2021) and De Stefano (2016) with the flexible visions of platform capitalism (Srnicek, 2017). It is concluded that a legislative reform integrating international experiences such as the Spanish Rider Law and the French model, adapted to the Colombian context, is necessary.

Keywords: digital platforms, labor regulation, gig economy, labor rights, Colombia.

Tabla de contenido

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Introducción	8
1. Planteamiento del Problema	10
2. Justificación	12
3. Objetivos	14
3.1. Objetivo General.....	14
3.2. Objetivos Específicos	14
4. Marco Teórico	15
4.1. Teoría del Capitalismo de Plataformas.....	15
4.2. Teoría de la Dependencia Económica	15
4.3. Teoría del Trabajo Decente	15
4.4. Teoría de la Subordinación Laboral	16
4.5. Teoría de la Justicia Social	16
5. Metodología	17
5.1. Enfoque de la Investigación.....	17
5.2. Tipo de Investigación.....	17
5.3. Categorías de Análisis	17
5.4. Fuentes de Información	18
5.5. Técnicas de Recolección y Análisis	18
5.6. Consideraciones Éticas	18
6. Resultados	20
6.1. Disposiciones Normativas y Jurisprudenciales Vigentes en Colombia	20
6.1.1. Marco constitucional y legal general.....	20

6.1.2. Iniciativas legislativas específicas	22
6.1.3. Pronunciamientos jurisprudenciales	23
6.1.4. Acciones del poder ejecutivo.....	24
6.2. Retos y Vacíos Normativos Identificados	26
6.2.1. Ausencia de una categoría laboral intermedia.....	26
6.2.2. Indefinición de la subordinación digital.....	26
6.2.3. Exclusión del sistema de seguridad social	28
6.2.4. Ausencia de regulación sobre transparencia algorítmica	29
6.2.5. Déficit en mecanismos de organización y negociación colectiva.....	30
6.3. Experiencias Internacionales y Buenas Prácticas para el Fortalecimiento del Marco Jurídico.....	32
6.3.1. Modelo español: presunción de laboralidad (Ley Rider).....	32
6.3.2. Modelo francés: derechos sociales sin laboralización.....	33
6.3.3. Modelo alemán: categoría intermedia	33
6.3.4. Directiva europea y avances en América Latina.....	34
6.3.5. Elementos transferibles al contexto colombiano.....	35
7. Discusión.....	37
8. Conclusiones	39
9. Recomendaciones.....	40
9.1. Al Legislador Colombiano	40
9.2. Al Ministerio de Trabajo	40
9.3. A las Plataformas Digitales	40
9.4. A la Academia	40
Referencias.....	42
Anexos	45

Lista de Tablas

Tabla 1 Categorías de análisis de la investigación	18
Tabla 2 Marco normativo general aplicable al trabajo en plataformas digitales en Colombia.....	21
Tabla 3 Comparativo de los proyectos de ley sobre trabajo en plataformas digitales en Colombia	23
Tabla 4 Comparativo entre subordinación tradicional y subordinación algorítmica	28
Tabla 5 Síntesis de vacíos normativos y retos identificados	30
Tabla 6 Comparativo de modelos regulatorios internacionales del trabajo en plataformas digitales.....	35
Tabla 7 Matriz de recomendaciones por actor y prioridad.....	41

Lista de Anexos

Anexo A Ficha de Análisis Normativo	45
Anexo B Ficha Jurisprudencial.....	45
Anexo C Matriz de Derecho Comparado.....	46

Introducción

El rápido progreso de las tecnologías de la información y la comunicación ha cambiado mucho las dinámicas del mercado laboral a nivel mundial. Las plataformas digitales, que son intermediarios tecnológicos que conectan a quienes ofrecen y buscan servicios, han creado nuevas maneras de organizar el trabajo que ponen a prueba las normas tradicionales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). En Colombia, este fenómeno es muy importante porque más del 12 % de la población que trabaja ha utilizado plataformas digitales para ganar dinero, según datos del Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2022).

Sin embargo, la ley colombiana, basada en el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, no tiene en cuenta las características de las relaciones laborales que surgen en el entorno digital. La idea clásica de subordinación, que es esencial para definir un contrato de trabajo según el artículo 23 del CST, no es suficiente para entender el control algorítmico y la dependencia económica que tienen los trabajadores en plataformas como Rappi, Uber o Mercadoni (Franco Martín y Vieira Mejía, 2021). Esta situación ha creado un área confusa en las normas que afecta a los trabajadores, quienes no tienen acceso a la seguridad social y a servicios básicos, y a las empresas tecnológicas, que actúan con incertidumbre legal.

Ante esta situación, esta investigación tiene como objetivo estudiar la legislación actual sobre el trabajo en plataformas digitales en Colombia. Se busca identificar los desafíos, las faltas en la normativa y las posibilidades de mejora para asegurar los derechos laborales de los trabajadores en este sector. Se utilizó un enfoque cualitativo con un diseño de investigación jurídica dogmática que combina el método hermenéutico jurídico y el derecho comparado. Esto permite analizar tanto la normativa y jurisprudencia nacional como las experiencias legislativas de países como España, Francia y Alemania.

El documento tiene nueve capítulos. Primero, se expone el problema y se explica por qué se realiza el estudio. A continuación, se presentan los objetivos general y específicos. El cuarto capítulo presenta el marco teórico, organizado en cinco teorías principales: el capitalismo de plataformas (Srnicek, 2017), la dependencia económica (De Stefano, 2016), el trabajo decente

(OIT, 2021), la subordinación laboral y la justicia social (Rawls, 1971). El quinto capítulo presenta la metodología que se utilizó. Los capítulos seis, siete y ocho presentan, respectivamente, los resultados, la discusión y las conclusiones. Finalmente, el noveno capítulo ofrece sugerencias para los diferentes grupos que participan en la regulación del trabajo digital en Colombia.

1. Planteamiento del Problema

En Colombia, las leyes laborales se basan en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), que se creó en 1950. Este código define los aspectos básicos de una relación laboral: el trabajo personal, la dependencia del empleador y el pago de un salario (art. 23). Este conjunto de reglas fue creado para regular las relaciones laborales típicas, donde el trabajador está directamente supervisado por su jefe. Sin embargo, este modelo no siempre se puede aplicar a las relaciones laborales en las plataformas digitales, porque los trabajadores a menudo tienen cierta libertad para decidir cómo y cuándo ofrecer sus servicios (Todolí-Signes, 2017).

Esta diferencia en las normas ha creado una falta de seguridad legal que impacta tanto a los trabajadores como a las empresas de tecnología. Un caso famoso en Colombia fue el de la plataforma Mercadoni en 2020, cuando un repartidor demandó a la empresa diciendo que su relación laboral estaba disfrazada como la de un contratista independiente. El Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá decidió a favor del trabajador, reconociendo que había subordinación económica y de dirección, que son características de una relación laboral (Franco Martín y Vieira Mejía, 2021). Este caso mostró las tensiones entre las leyes laborales actuales y las nuevas formas de trabajo en línea.

Para abordar este problema, se han propuesto varios proyectos de ley. El Proyecto de Ley 190 de 2019 buscó crear la categoría de "trabajo digital económicamente dependiente" para reconocer los derechos laborales de las personas que, aunque tienen cierta independencia, dependen económicamente de las plataformas para vivir (Congreso de Colombia, 2019). Sin embargo, esta iniciativa no fue aceptada. Luego, el Proyecto de Ley 212 de 2021 intentó regular las relaciones laborales y asegurar la protección social de los trabajadores de plataformas, pero tuvo un alcance limitado y no fue aprobado (Congreso de Colombia, 2021).

En 2023, el Ministerio de Trabajo dijo que quiere regular más de 700 plataformas digitales que funcionan en el país. Esto es para garantizar que los trabajadores puedan acceder a la seguridad social, beneficios económicos y otros derechos básicos (Ministerio de Trabajo, 2023). Sin embargo, hasta ahora no se han tomado medidas legales que traten este problema de manera completa. Vallas y Schor (2020) dicen que la falta de reglas claras para el trabajo en plataformas es un problema mundial que empeora las condiciones laborales y la informalidad.

Pregunta problema:

¿Cómo está regulado el marco jurídico laboral de las plataformas digitales en Colombia y qué desafíos, vacíos normativos y oportunidades de mejora existen para garantizar los derechos de los trabajadores en este sector?

2. Justificación

El trabajo en plataformas digitales es uno de los cambios más importantes en el mercado laboral actual. Este fenómeno ha tenido un gran impacto en las áreas social, económica y legal, lo que requiere un análisis detallado. Esta investigación sobre las reglas laborales de las plataformas digitales en Colombia tiene como objetivo analizar los desafíos y las oportunidades que trae este nuevo tipo de trabajo, además de proponer soluciones legales que aseguren los derechos de los trabajadores en este sector.

Desde un punto de vista académico, esta investigación es importante debido a la falta de desarrollo teórico y normativo sobre la regulación del trabajo digital en Colombia. Aunque se han hecho esfuerzos legislativos como los proyectos de ley 190 de 2019 y 212 de 2021, todavía hay importantes faltas en las normas que complican la protección de los derechos de los trabajadores de plataformas (Congreso de Colombia, 2019, 2021). Estudios recientes, como el de Pérez Amorós (2022), han indicado que la doctrina laboral en América Latina necesita actualizarse para incluir las características del trabajo digital.

En el área económica, las plataformas digitales están teniendo un impacto cada vez mayor en el mercado de trabajo en Colombia. Según el DNP (2022), más del 12% de los colombianos han usado plataformas digitales para ganar dinero, lo que muestra la importancia económica de este tipo de trabajo. Sin embargo, esta mayor participación también causa preocupaciones sobre la inestabilidad en el trabajo, la informalidad y la desigualdad en el acceso a beneficios sociales. Wood et al. (2019) han mostrado que la flexibilidad que dan las plataformas normalmente trae consigo una transferencia de riesgos económicos a los trabajadores.

Desde el enfoque social, esta investigación es importante porque muestra las condiciones de trabajo de un gran grupo de empleados que, aunque ayudan al crecimiento económico, tienen problemas para obtener derechos básicos como la seguridad social, el descanso pagado y la protección contra riesgos laborales. La OIT (2021) ha indicado que los trabajadores de plataformas digitales son de los más vulnerables en el mercado laboral, ya que no tienen estabilidad en el empleo y dependen de sistemas de calificación basados en algoritmos.

Desde el punto de vista legal, la investigación ayuda a entender las tensiones entre las reglas tradicionales y las nuevas formas de trabajo que surgen de la tecnología. Países como España, con la Ley Rider (Real Decreto-ley 9/2021), y Francia, con la Ley El Khomri y reformas posteriores, han avanzado en establecer leyes que dan derechos laborales específicos a los trabajadores de plataformas (Roldán, 2023; Daugareilh, 2021). Estas experiencias son útiles para crear propuestas regulatorias que se ajusten a la realidad colombiana.

Esta investigación es importante por razones académicas, económicas, sociales y legales. Al tratar un tema muy relevante y complicado, no solo se suma a la conversación sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales, sino que también presenta ideas específicas para mejorar las leyes en Colombia, buscando más protección para los trabajadores y una regulación más justa para las empresas.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Analizar el marco jurídico actual de la regulación laboral de las plataformas digitales en Colombia, identificando los retos, vacíos normativos y oportunidades de mejora para garantizar los derechos laborales de los trabajadores en este sector.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar y describir las disposiciones normativas y jurisprudenciales vigentes en Colombia relacionadas con la regulación laboral de las plataformas digitales.
- Examinar los retos y vacíos legales que presenta la regulación laboral de las plataformas digitales en el contexto colombiano, a partir de la revisión de documentos legales y académicos.
- Proponer recomendaciones para fortalecer el marco jurídico laboral colombiano en relación con las plataformas digitales, considerando experiencias internacionales y buenas prácticas.

4. Marco Teórico

4.1. Teoría del Capitalismo de Plataformas

Srnicek (2017) dice que las plataformas digitales funcionan con una lógica de acumulación capitalista que pasa riesgos y costos a los trabajadores, tratándolos como contratistas independientes para evitar responsabilidades laborales. En Colombia, esta teoría muestra cómo plataformas como Rappi, Uber y DiDi utilizan la informalidad del trabajo para funcionar sin ofrecer protecciones legales a sus trabajadores. Según el DNP (2022), más del 60 % de los trabajadores de plataformas en Colombia no tienen acceso a seguridad social, lo que muestra la importancia de esta perspectiva teórica. Vallas y Schor (2020) añaden a este análisis que el capitalismo de plataformas cambia la relación laboral al utilizar algoritmos que controlan de manera indirecta pero eficaz a los trabajadores.

4.2. Teoría de la Dependencia Económica

La teoría de la dependencia económica, desarrollada por De Stefano (2016), analiza cómo las relaciones laborales pueden ser inusuales cuando un trabajador, aunque oficialmente independiente, depende económicamente de una empresa o plataforma para vivir. Este enfoque se basa en la idea de que la independencia formal del trabajador está limitada por su necesidad económica hacia una empresa, lo que crea una relación desigual de poder. En el ámbito de las plataformas digitales, esta teoría ayuda a entender la situación de los trabajadores cuyos derechos laborales no son reconocidos, a pesar de que dependen realmente de su trabajo. Cherry (2022) amplió esta idea al mostrar que la dependencia de los algoritmos es una nueva forma de subordinación que va más allá de la simple dependencia económica.

4.3. Teoría del Trabajo Decente

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) definió el concepto de trabajo decente, que dice que todos los trabajadores deben tener buenas condiciones laborales. Esto incluye un salario justo, seguridad en el trabajo, protección social y la libertad de unirse a sindicatos. Este marco conceptual es clave para analizar las condiciones laborales en las plataformas digitales, donde la flexibilidad en los contratos a menudo lleva a situaciones de inestabilidad. En Colombia, el Proyecto de Ley 212 de 2021 buscaba incluir principios de trabajo

decente para los trabajadores de plataformas, pero no logró ser aprobado (Congreso de la República, 2021). Fairwork (2023) ha creado indicadores para evaluar las condiciones de trabajo en plataformas digitales, y ha encontrado que la mayoría de las plataformas en Latinoamérica no cumplen con los estándares mínimos.

4.4. Teoría de la Subordinación Laboral

En la legislación laboral de Colombia, la relación de trabajo se compone de tres elementos clave: la prestación personal del servicio, la subordinación y el pago de un salario (CST, art. 23). La subordinación, que se refiere a la capacidad del empleador de dar instrucciones y controlar al trabajador, es el aspecto clave para diferenciar una relación laboral de un servicio independiente. Sin embargo, en el ámbito de las plataformas digitales, esta categoría tradicional es complicada, ya que el control se realiza de forma algorítmica e indirecta (Franco Martín y Vieira Mejía, 2021). En el caso Mercadoni (2020), la jurisdicción laboral reconoció que había una relación de subordinación económica y organizativa, lo que se convirtió en un precedente importante para entender estas relaciones. Todolí-Signes (2017) ha presentado la idea de subordinación digital para describir las nuevas maneras en que las plataformas controlan a sus trabajadores.

4.5. Teoría de la Justicia Social

La teoría de la justicia social, propuesta por Rawls (1971), se enfoca en asegurar que todos en la sociedad tengan igual acceso a oportunidades y recursos. En el trabajo, esta teoría destaca la necesidad de garantizar condiciones justas y dignas para todos los empleados, sin importar su tipo de contrato. En Colombia, las acciones del gobierno para que los trabajadores de plataformas sean parte del sistema de seguridad social buscan satisfacer esta necesidad de justicia distributiva (DNP, 2022). Graham y Woodcock (2018) sostienen que para lograr justicia social en la economía digital se necesita no solo regulación del gobierno, sino también formas de participación y negociación colectiva de los trabajadores de plataformas.

5. Metodología

5.1. Enfoque de la Investigación

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, el cual resulta idóneo para el análisis e interpretación de fenómenos jurídicos complejos que no son susceptibles de cuantificación. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cualitativo permite comprender realidades sociales mediante la interpretación de textos, discursos y contextos normativos. En este caso, el estudio examina cualitativamente las normas, la jurisprudencia, la doctrina y los instrumentos legales que fundamentan la regulación del trabajo en plataformas digitales en Colombia.

5.2. Tipo de Investigación

Se adopta un diseño de investigación jurídica dogmática, entendida como aquella que tiene por objeto el estudio, análisis e interpretación del derecho positivo y la doctrina jurídica (Courtis, 2006). Este tipo de investigación resulta pertinente porque el problema de investigación se sitúa en el campo del derecho laboral y requiere la interpretación sistemática de normas, jurisprudencia y doctrina.

El diseño se complementa con dos métodos específicos del campo jurídico:

Método hermenéutico jurídico: permite interpretar el sentido y alcance de las disposiciones normativas y jurisprudenciales vigentes, identificando sus vacíos y limitaciones frente a la regulación del trabajo digital (Gadamer, 1960, citado por Courtis, 2006).

Método de derecho comparado: facilita el análisis contrastivo de la normatividad colombiana con las experiencias legislativas de España (Ley Rider), Francia (Ley El Khomri y reformas posteriores) y Alemania, para identificar buenas prácticas y formular recomendaciones (Zweigert y Kötz, 1998).

5.3. Categorías de Análisis

Se definieron tres categorías de análisis, cada una alineada con un objetivo específico de la investigación:

Tabla 1*Categorías de análisis de la investigación*

Categoría	Objetivo específico asociado	Subcategorías
Marco normativo y jurisprudencial vigente	OE1: Identificar y describir las disposiciones normativas y jurisprudenciales	CST art. 23; PL 190/2019; PL 212/2021; Caso Mercadoni; Pronunciamientos Min. Trabajo
Retos y vacíos normativos	OE2: Examinar los retos y vacíos legales	Subordinación digital; categoría laboral intermedia; seguridad social; control algorítmico
Recomendaciones y derecho comparado	OE3: Proponer recomendaciones	Ley Rider (España); modelo francés; modelo alemán; propuestas de reforma

Nota. Elaboración propia (2025).

5.4. Fuentes de Información

Fuentes primarias: Código Sustantivo del Trabajo (1950), Proyectos de Ley 190 de 2019 y 212 de 2021 del Congreso de Colombia, sentencias judiciales (caso Mercadoni, 2020), pronunciamientos del Ministerio de Trabajo (2023), Real Decreto-ley 9/2021 de España.

Fuentes secundarias: artículos académicos indexados en Scopus, Web of Science y Scielo; informes de la OIT (2021), el DNP (2022), Fairwork (2023); libros y capítulos de libro especializados en derecho laboral y economía digital.

5.5. Técnicas de Recolección y Análisis

Se empleó la técnica de análisis documental jurídico, operacionalizada mediante fichas de análisis normativo, fichas jurisprudenciales y matrices de derecho comparado. Los documentos fueron seleccionados con base en criterios de pertinencia temática, actualidad (preferentemente publicaciones de los últimos cinco años) y rigor académico o legal (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El análisis se realizó siguiendo un proceso de codificación deductiva a partir de las categorías previamente definidas, lo que permitió organizar sistemáticamente los hallazgos y establecer relaciones entre las distintas fuentes.

5.6. Consideraciones Éticas

Si bien esta investigación se fundamenta exclusivamente en la revisión documental, el tratamiento de las fuentes se realizó con estricto apego a principios éticos de transparencia, honestidad intelectual y respeto por los derechos de autor. Todas las fuentes utilizadas fueron debidamente citadas y referenciadas conforme a las normas APA séptima edición, evitando cualquier forma de sesgo o tergiversación en el análisis (American Psychological Association, 2020).

6. Resultados

Los resultados de la investigación se presentan organizados en tres secciones, cada una de las cuales da respuesta a un objetivo específico. La información se sustenta en el análisis documental jurídico de fuentes primarias (normas, jurisprudencia, proyectos de ley) y secundarias (doctrina, informes de organismos internacionales), procesadas mediante fichas de análisis normativo, fichas jurisprudenciales y matrices de derecho comparado, conforme a las categorías de análisis definidas en la metodología.

6.1. Disposiciones Normativas y Jurisprudenciales Vigentes en Colombia

El primer objetivo específico buscó identificar y describir las disposiciones normativas y jurisprudenciales vigentes en Colombia relacionadas con la regulación laboral de las plataformas digitales. Los hallazgos se organizan en cuatro subcategorías: el marco constitucional y legal general, las iniciativas legislativas específicas, los pronunciamientos jurisprudenciales y las acciones del Ejecutivo.

6.1.1. Marco constitucional y legal general

La Constitución Política de Colombia de 1991 establece que el trabajo es un derecho básico y una obligación social que recibe especial protección del Estado (art. 25). También dice que la ley asegurará condiciones justas y dignas para todos los trabajadores. Esto incluye un salario mínimo vital y móvil, estabilidad en el trabajo, que no se puede renunciar a los beneficios laborales mínimos, que la realidad es más importante que las formalidades, y protección especial para las mujeres, la maternidad y los trabajadores menores de edad (art. 53). Estos principios constitucionales se aplican a todos los tipos de trabajo, sin importar el tipo de contrato (Corte Constitucional, Sentencia C-614 de 2009).

En el ámbito legal, el Código Sustantivo del Trabajo (CST), creado en 1950, es la principal norma que regula el trabajo en Colombia. El artículo 23 establece tres partes importantes del contrato de trabajo: el hecho de que el trabajador ofrezca su servicio de forma personal, su relación de subordinación o dependencia con el empleador, y el pago de un salario como compensación por el trabajo realizado. Esta estructura de tres partes, diseñada para el modelo de trabajo industrial del siglo XX, asume una relación cara a cara, estable y jerárquica entre el empleador y el trabajador.

Sin embargo, esto no se ajusta a las dinámicas del trabajo que utilizan plataformas digitales (Franco Martín y Vieira Mejía, 2021).

El artículo 24 del CST establece que se supone que hay un contrato de trabajo cuando se demuestra que una persona presta un servicio. Esto significa que el empleador debe probar que no hay otros elementos que lo indiquen. Esta suposición podría ser una herramienta legal importante para los trabajadores de plataformas; sin embargo, su uso real es complicado debido a la dificultad de probar la subordinación en entornos digitales, donde el control se realiza de manera algorítmica e indirecta (Todolí-Signes, 2017). Adicionalmente, el artículo 34 del CST regula la figura del contratista independiente, que ha sido utilizada por las plataformas para clasificar a sus trabajadores como prestadores autónomos de servicios.

Tabla 2

Marco normativo general aplicable al trabajo en plataformas digitales en Colombia

Norma	Disposición	Contenido relevante	Aplicabilidad a plataformas
Constitución Política	Art. 25	El trabajo es un derecho fundamental con especial protección del Estado	Fundamento constitucional para exigir protección laboral
Constitución Política	Art. 53	Principios mínimos fundamentales del trabajo: primacía de la realidad, irrenunciabilidad	Permite superar la forma contractual y analizar la realidad de la relación
CST	Art. 23	Elementos del contrato de trabajo: prestación personal, subordinación, salario	Criterio central pero insuficiente para subordinación algorítmica
CST	Art. 24	Presunción de contrato de trabajo ante prestación personal del servicio	Herramienta potencial, pero limitada por dificultad probatoria digital
CST	Art. 34	Contratista independiente: autonomía técnica y directiva	Figura utilizada por plataformas para clasificar trabajadores
Ley 1562 de 2012	Art. 2	Sistema General de Riesgos Laborales: incluye contratistas	Obligación de afiliación no cumplida por plataformas
Ley 1955 de 2019	Art. 166	Plan Nacional de Desarrollo: economía naranja y digital	Marco general sin regulación laboral específica

Nota. Elaboración propia con base en la normatividad consultada (2025).

6.1.2. Iniciativas legislativas específicas

El análisis documental permitió identificar dos iniciativas legislativas que buscaron abordar directamente la regulación laboral de las plataformas digitales en Colombia.

El Proyecto de Ley 190 de 2019, presentado ante el Senado de la República, constituyó el primer esfuerzo legislativo para regular el "trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital". Esta iniciativa proponía la creación de una categoría laboral intermedia entre el trabajador subordinado y el contratista independiente, reconociendo que ciertos trabajadores de plataformas, aunque gozan de autonomía operativa, dependen económicamente de la plataforma para su sustento (Congreso de Colombia, 2019). El proyecto establecía que los trabajadores digitales económicamente dependientes tendrían derecho a afiliación al Sistema General de Seguridad Social, con aportes compartidos entre la plataforma y el trabajador. De Stefano (2016) ha señalado que este tipo de categorías intermedias constituye una de las respuestas más prometedoras a la zona gris jurídica que genera el trabajo en plataformas. Sin embargo, el proyecto fue archivado sin debate en plenaria.

El Proyecto de Ley 212 de 2021, presentado ante la Cámara de Representantes, planteó una regulación más integral. Esta iniciativa buscaba: (a) definir los derechos laborales mínimos de los trabajadores de plataformas digitales; (b) establecer obligaciones de las plataformas en materia de seguridad social; (c) regular los sistemas de calificación algorítmica; y (d) crear mecanismos de resolución de conflictos entre plataformas y trabajadores (Congreso de Colombia, 2021). La exposición de motivos del proyecto citó expresamente las recomendaciones de la OIT (2021) sobre la necesidad de extender la protección social a los trabajadores de la economía gig. No obstante, la iniciativa no alcanzó la aprobación en las comisiones del Congreso, en parte debido a la oposición de los gremios empresariales del sector tecnológico, que argumentaron que la regulación laboral incrementaría los costos operativos y reduciría las oportunidades de empleo flexible (Vallas y Schor, 2020).

Tabla 3*Comparativo de los proyectos de ley sobre trabajo en plataformas digitales en Colombia*

Aspecto	PL 190/2019	PL 212/2021
Cámara de origen	Senado de la República	Cámara de Representantes
Categoría propuesta	Trabajador digital económicamente dependiente	Trabajador de plataforma digital
Seguridad social	Aportes compartidos plataforma-trabajador	Obligación de afiliación integral
Regulación algorítmica	No contemplada	Regulación de sistemas de calificación
Resolución de conflictos	No contemplada	Mecanismos específicos propuestos
Derecho de asociación	No contemplado	Reconocimiento expreso
Estado	Archivado sin debate en plenaria	No aprobado en comisiones
Fundamentación teórica	Dependencia económica (De Stefano)	Trabajo decente (OIT)

Nota. Elaboración propia con base en los proyectos legislativos consultados (2025).

6.1.3. Pronunciamientos jurisprudenciales

En el ámbito jurisprudencial, el caso Mercadoni (2020) constituye el precedente más relevante para el análisis de las relaciones laborales en plataformas digitales en Colombia. Un repartidor de la plataforma Mercadoni demandó a la empresa alegando que su vinculación como "contratista independiente" encubría una relación laboral real. El Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá falló a favor del trabajador, aplicando el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política (Franco Martín y Vieira Mejía, 2021).

El juzgado basó su decisión en varios signos de subordinación que iban más allá del modelo clásico del artículo 23 del CST. Primero, reconoció que hay una subordinación económica, que proviene de la dependencia del trabajador de la plataforma como su principal fuente de ingresos. En segundo lugar, observó que había una subordinación organizativa, que se reflejaba en que la plataforma decidía las áreas de operación, las tarifas de los servicios, los tiempos de entrega y las condiciones para prestar el servicio. En tercer lugar, se observó que el sistema de calificaciones y sanciones de la plataforma funcionaba como un método de control similar a la supervisión directa de un empleador tradicional (Franco Martín y Vieira Mejía, 2021).

Esta decisión es importante por varias razones. Por un lado, amplía la idea de subordinación laboral para incluir formas de control digital y algorítmico que no estaban consideradas en la ley actual. Por otro lado, usa el test de realidad para entender qué tipo de relación existe, y va más allá de la clasificación formal que usa la plataforma. Todolí-Signes (2017) ha dicho que este tipo de análisis judicial es necesario hasta que haya una ley específica. Sin embargo, Cherry (2022) señala que tomar decisiones caso por caso crea incertidumbre legal, ya que jueces de diferentes jurisdicciones pueden llegar a conclusiones contradictorias sobre situaciones muy parecidas.

Es importante mencionar que esta decisión viene de un juzgado municipal de pequeñas causas laborales, lo que limita su efecto como precedente obligatorio. A diferencia de las decisiones de la Corte Suprema de Justicia o de la Corte Constitucional, las resoluciones de los tribunales municipales no tienen un efecto general, por lo que solo afectan al caso específico. No se encontraron declaraciones de las altas cortes colombianas que traten directamente la clasificación legal de las relaciones laborales en plataformas digitales.

6.1.4. Acciones del poder ejecutivo

En 2023, el Ministerio de Trabajo declaró que quiere regular más de 700 plataformas digitales que funcionan en Colombia. Su meta es garantizar que los trabajadores tengan acceso a la seguridad social, beneficios económicos y otros derechos importantes (Ministerio de Trabajo, 2023). Esta iniciativa formó parte de la agenda del gobierno para formalizar el trabajo, que incluyó la presentación de una reforma laboral completa a través del Proyecto de Ley 367 de 2023.

El proyecto de reforma laboral de 2023 trató varios temas sobre el mercado laboral en Colombia, pero las reglas sobre el trabajo en plataformas digitales generaron un fuerte debate en el Parlamento. La propuesta incluía un capítulo especial sobre trabajo en plataformas que reconocía una relación laboral cuando se demostrara dependencia económica, control algorítmico o la imposibilidad de fijar tarifas de forma independiente. Sin embargo, durante el proceso legislativo, estas normas fueron cambiadas de forma importante, mostrando las tensiones entre las ideas proteccionistas y flexibilizadoras que marcan el debate sobre la regulación del trabajo digital (Adams-Prassl, 2020).

Hasta ahora, no se ha creado una norma que regule de manera específica y completa el trabajo en plataformas digitales en Colombia. Esta falta de regulación se opone a los avances en

otros países de la región. Por ejemplo, Chile aprobó en 2022 la Ley 21.431 sobre trabajo en plataformas digitales, y México ha incluido normas sobre trabajo digital en su Ley Federal del Trabajo (OIT, 2021).

6.2. Retos y Vacíos Normativos Identificados

El segundo objetivo específico buscó examinar los retos y vacíos legales que presenta la regulación laboral de las plataformas digitales en el contexto colombiano, el análisis documental permitió identificar cinco categorías de vacíos y retos normativos que se desarrollan a continuación.

6.2.1. Ausencia de una categoría laboral intermedia

El vacío normativo más importante encontrado en esta investigación es que en la ley colombiana no hay una categoría laboral que reconozca la situación específica de los trabajadores de plataformas digitales. El CST crea una clasificación simple entre el trabajador subordinado (art. 23) y el contratista independiente (art. 34), sin incluir otras categorías que reconozcan la dependencia económica sin la subordinación tradicional. De Stefano (2016) llama a esta situación la "trampa de la clasificación binaria", que obliga a clasificar relaciones laborales complicadas en categorías legales que no fueron creadas para eso.

En la práctica, esta falta ha llevado a que las plataformas digitales consideren a sus trabajadores como contratistas independientes, evitando así cumplir con las obligaciones laborales: pagos de beneficios, aportes a la seguridad social, reconocimiento de vacaciones y prima de servicios, entre otros derechos (Srnicsek, 2017). El DNP (2022) ha señalado que más del 60 % de los trabajadores de plataformas en Colombia no tienen acceso a seguridad social, lo que muestra la gravedad del problema. Graham y Woodcock (2018) indican que esta clasificación unilateral es una estrategia intencionada de las plataformas para reducir costos laborales y aumentar sus ganancias.

Crear una categoría intermedia, como el "trabajador autónomo económicamente dependiente" (TRADE) en España o la "persona similar a empleado" (arbeitnehmerähnliche Person) en Alemania, permitiría otorgar derechos laborales básicos a estos trabajadores sin requerir todos los elementos de un contrato de trabajo tradicional. Pérez Amorós (2022) sostiene que las leyes laborales en América Latina deben cambiar y hacerse más flexibles para adaptarse a las nuevas condiciones del trabajo digital.

6.2.2. Indefinición de la subordinación digital

El segundo vacío normativo se refiere a la ausencia de una definición legal de las formas de control algorítmico como manifestación de subordinación laboral. El concepto de subordinación del artículo 23 del CST se ha interpretado tradicionalmente como la facultad del empleador de impartir órdenes, supervisar el cumplimiento de las tareas y sancionar el incumplimiento de manera directa y personal. Sin embargo, en el contexto de las plataformas digitales, el control sobre el trabajador se ejerce de manera automatizada a través de algoritmos que determinan la asignación de tareas, establecen las tarifas, evalúan el desempeño y pueden desconectar al trabajador de la plataforma (Cherry, 2022).

Este fenómeno ha sido conceptualizado por la doctrina como "subordinación algorítmica" o "management by algorithm" (Adams-Prassl, 2020). Se caracteriza por los siguientes elementos: (a) la plataforma determina unilateralmente las condiciones económicas del servicio, incluyendo las tarifas y las comisiones; (b) el algoritmo asigna las tareas y establece rutas o procedimientos que el trabajador debe seguir; (c) el sistema de calificaciones opera como mecanismo de evaluación del desempeño con consecuencias directas sobre la permanencia del trabajador en la plataforma; y (d) la plataforma puede desconectar al trabajador sin justificación ni procedimiento previo (Wood et al., 2019).

Todolí-Signes (2017) ha argumentado que la subordinación algorítmica es, en muchos aspectos, más intensa que la subordinación tradicional, dado que el control digital opera de manera continua, automatizada y sin posibilidad de negociación individual. En Colombia, el caso Mercadoni (2020) evidenció que los tribunales pueden reconocer formas de subordinación digital; sin embargo, la ausencia de una definición legal genera incertidumbre sobre los criterios que deben aplicar los jueces para determinar cuándo el control algorítmico configura subordinación laboral.

Tabla 4*Comparativo entre subordinación tradicional y subordinación algorítmica*

Dimensión	Subordinación tradicional (CST art. 23)	Subordinación algorítmica
Emisor de instrucciones	Empleador o superior jerárquico	Algoritmo de la plataforma
Mecanismo de control	Supervisión directa y personal	Monitoreo automatizado continuo
Evaluación del desempeño	Evaluaciones periódicas por superiores	Calificaciones en tiempo real por usuarios y algoritmo
Sanción disciplinaria	Proceso disciplinario con derecho de defensa	Desconexión unilateral sin procedimiento previo
Determinación de condiciones	Contrato individual o convención colectiva	Fijación unilateral por la plataforma
Horario de trabajo	Jornada fija o flexible pactada	Disponibilidad incentivada por tarifas dinámicas
Autonomía operativa	Limitada por instrucciones directas	Aparente, pero condicionada por el algoritmo

Nota. Elaboración propia con base en Todolí-Signes (2017), Cherry (2022) y Adams-Prassl (2020).

6.2.3. Exclusión del sistema de seguridad social

El tercer vacío normativo identificado se refiere a la exclusión fáctica de los trabajadores de plataformas del Sistema General de Seguridad Social Integral. Aunque la legislación colombiana establece que tanto los trabajadores dependientes como los independientes deben estar afiliados al sistema de seguridad social (Ley 100 de 1993, art. 15; Ley 1562 de 2012, art. 2), en la práctica las plataformas no asumen las obligaciones de afiliación y cotización propias del empleador, y los trabajadores, al ser clasificados como contratistas independientes, deben asumir la totalidad de los aportes sobre sus ingresos (OIT, 2021).

El DNP (2022) documentó que más del 60 % de los trabajadores de plataformas en Colombia no realizan aportes al sistema de seguridad social, lo cual los deja desprotegidos en materia de salud, pensiones y riesgos laborales. Esta situación resulta particularmente grave en el caso de los trabajadores de reparto y transporte, quienes están expuestos a riesgos significativos de accidentes de tránsito, agresiones y condiciones climáticas adversas sin cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales. Fairwork (2023) ha señalado que ninguna de las principales

plataformas evaluadas en Colombia proporciona un seguro de accidentes laborales adecuado a sus trabajadores.

La exclusión de la seguridad social tiene efectos que van más allá de la persona afectada. Desde un punto de vista macroeconómico, la informalidad de los trabajadores de plataformas disminuye el número de personas que contribuyen al sistema de pensiones y al sistema de salud, lo que afecta su estabilidad financiera a largo plazo. Desde el punto de vista de la justicia social (Rawls, 1971), esta situación muestra una desigualdad estructural donde un grupo de trabajadores, que aporta mucho a la economía del país, no tiene acceso a las protecciones sociales que el Estado ofrece a los trabajadores formales.

6.2.4. Ausencia de regulación sobre transparencia algorítmica

El cuarto vacío mencionado se refiere a la falta de reglas sobre la transparencia de los algoritmos que usan las plataformas digitales para tomar decisiones que afectan directamente las condiciones laborales de los trabajadores. Estas decisiones incluyen dar tareas, fijar tarifas, evaluar el desempeño con calificaciones, ofrecer bonificaciones por disponibilidad y, sobre todo, desconectar al trabajador de la plataforma (Adams-Prassl, 2020).

La falta de transparencia en los algoritmos crea una desigualdad de información que aumenta el desequilibrio de poder entre las plataformas y los trabajadores. Los trabajadores no saben qué criterios específicos usa el algoritmo para asignar tareas, calcular salarios o decidir su desconexión. Esto dificulta que puedan impugnar decisiones que afectan seriamente su forma de ganarse la vida. Wood et al. (2019) han señalado que esta falta de claridad causa ansiedad y estrés en los trabajadores, quienes sienten que sus condiciones laborales dependen de un sistema automatizado que no comprenden ni controlan.

En el contexto colombiano, no existe ninguna disposición legal que obligue a las plataformas a informar a sus trabajadores sobre los parámetros y criterios de los algoritmos que determinan sus condiciones laborales. Tampoco se contemplan mecanismos de impugnación o revisión humana de las decisiones algorítmicas que afectan a los trabajadores, como la desconexión de la plataforma. Cherry (2022) ha argumentado que la transparencia algorítmica constituye un prerequisite indispensable para cualquier forma de protección laboral efectiva en la economía de plataformas.

6.2.5. Déficit en mecanismos de organización y negociación colectiva

El quinto reto identificado se relaciona con las dificultades que enfrentan los trabajadores de plataformas para ejercer el derecho de asociación sindical y negociación colectiva, consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política y desarrollado por el CST en su Título III. La clasificación de estos trabajadores como contratistas independientes dificulta su organización sindical en los términos previstos por la legislación colombiana, que asocia el derecho de sindicalización principalmente a los trabajadores dependientes (Graham y Woodcock, 2018).

Además de las barreras jurídicas, existen obstáculos prácticos para la organización colectiva de los trabajadores de plataformas. La dispersión geográfica, la alta rotación, la individualización de la relación contractual y la ausencia de un espacio físico de trabajo compartido dificultan la comunicación y la articulación de intereses comunes. Vallas y Schor (2020) han señalado que los algoritmos de las plataformas pueden funcionar como mecanismos antisindicales de facto, al aislar a los trabajadores y dificultar su coordinación.

No obstante, se han documentado experiencias de organización colectiva informal de trabajadores de plataformas en Colombia, principalmente a través de grupos de redes sociales y asociaciones no sindicales. Estas iniciativas evidencian la necesidad de los trabajadores de contar con mecanismos de representación y negociación, aunque carecen del reconocimiento legal y la protección que el ordenamiento jurídico otorga a las organizaciones sindicales formales.

Tabla 5

Síntesis de vacíos normativos y retos identificados

Vacío o reto	Descripción	Autores de soporte	Consecuencia principal
Categoría laboral intermedia	Clasificación binaria del CST no contempla dependencia económica	De Stefano (2016); Pérez Amorós (2022)	Trabajadores sin derechos laborales básicos
Subordinación digital	No existe definición legal de control algorítmico como subordinación	Todolí-Signes (2017); Cherry (2022)	Inseguridad jurídica en la calificación de relaciones
Seguridad social	Exclusión fáctica del SGSS por clasificación como independientes	DNP (2022); OIT (2021)	Desprotección en salud, pensiones y riesgos laborales

Vacío o reto	Descripción	Autores de soporte	Consecuencia principal
Transparencia algorítmica	Sin obligación de informar criterios de decisiones algorítmicas	Adams-Prassl (2020); Wood et al. (2019)	Asimetría de información y decisiones arbitrarias
Organización colectiva	Barreras jurídicas y prácticas para la sindicalización	Graham y Woodcock (2018); Vallas y Schor (2020)	Imposibilidad de negociación colectiva de condiciones

Nota. Elaboración propia con base en el análisis documental (2025).

6.3. Experiencias Internacionales y Buenas Prácticas para el Fortalecimiento del Marco Jurídico

El tercer objetivo específico buscó proponer recomendaciones para fortalecer el marco jurídico laboral colombiano, considerando experiencias internacionales y buenas prácticas. El análisis de derecho comparado se centró en tres modelos regulatorios que representan enfoques distintos para abordar la problemática: el modelo español de presunción de laboralidad, el modelo francés de derechos sociales sin laboralización y el modelo alemán de categoría intermedia. Adicionalmente, se examinaron los avances regulatorios de la Unión Europea y las experiencias de países latinoamericanos.

6.3.1. Modelo español: presunción de laboralidad (Ley Rider)

España es el país más avanzado en regular el trabajo en plataformas digitales en Europa. El Real Decreto-ley 9/2021, llamado Ley Rider, trajo dos cambios importantes en el Estatuto de los Trabajadores: (a) se presume que las personas que trabajan para plataformas de reparto son empleados, y (b) las plataformas deben informar a los representantes de los trabajadores sobre los parámetros, reglas e instrucciones que usan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones laborales (Roldán, 2023).

La presunción de laboralidad significa que, a menos que se demuestre lo contrario, se considera que hay un contrato de trabajo entre la plataforma y el repartidor. Esta suposición cambia quién debe presentar pruebas, obligando a la plataforma a mostrar que el trabajador tiene verdadera autonomía e independencia en su trabajo. Roldán (2023) ha indicado que esta inversión es crucial, porque los trabajadores de plataformas a menudo no tienen los recursos económicos y legales para pelear por las condiciones de su contrato.

Sin embargo, la puesta en marcha de la Ley Rider ha tenido grandes problemas. Algunas plataformas han reaccionado subcontratando servicios a través de empresas intermediarias ("flotas") para evitar ser consideradas como empleadoras. Otras han cambiado sus términos y condiciones para fortalecer la autonomía del trabajador, lo que complica la aplicación de la presunción. La Inspección de Trabajo en España ha aumentado sus controles, pero los resultados han sido diferentes según la jurisdicción (Daugareilh, 2021). Estas dificultades muestran que la

presunción de laboralidad, aunque es un avance importante, no es suficiente por sí sola si no hay mecanismos de control efectivos.

6.3.2. Modelo francés: derechos sociales sin laboralización

Francia ha adoptado un enfoque diferente al español, reconociendo derechos sociales específicos para los trabajadores de plataformas sin establecer una presunción de laboralidad. La Ley El Khomri de 2016 y sus reformas posteriores, particularmente la Ordonnance n° 2021-484, establecieron la responsabilidad social de las plataformas respecto de los trabajadores independientes que utilizan sus servicios (Daugareilh, 2021).

El modelo francés otorga a los trabajadores de plataformas los siguientes derechos: (a) seguro de accidentes laborales, costado por la plataforma; (b) acceso a la formación profesional continua; (c) derecho a la organización colectiva y representación de intereses; (d) validación de la experiencia adquirida. Adicionalmente, las reformas de 2021 introdujeron un mecanismo de diálogo social sectorial, mediante el cual representantes electos de los trabajadores de plataformas pueden negociar con las empresas las condiciones de prestación del servicio, incluyendo las tarifas mínimas y las condiciones de desconexión.

Este modelo tiene beneficios y desventajas. Como ventaja, mantiene la flexibilidad que muchos trabajadores aprecian en el trabajo de plataformas, al no requerir una relación laboral formal. Una desventaja es que los derechos que se reconocen son mucho menores que los que tendría un trabajador con un jefe, lo que ha llevado a algunos autores a llamarlo una "protección de segunda clase" (Vallas y Schor, 2020). Sin embargo, el modelo francés presenta un enfoque práctico que podría ajustarse bien a la situación en Colombia, donde la resistencia de las empresas a la laboralización ha bloqueado la aprobación de los proyectos de ley que se han analizado antes.

6.3.3. Modelo alemán: categoría intermedia

Alemania ha regulado el trabajo en plataformas al ampliar el concepto de "persona similar a empleado" (*arbeitnehmerähnliche Person*) que se encuentra en el Código Social alemán (*Sozialgesetzbuch*). Esta categoría se refiere a los trabajadores independientes que tienen un solo cliente y no contratan a otras personas para hacer su trabajo. Los trabajadores en esta categoría tienen algunas protecciones laborales, como el derecho a vacaciones pagadas, protección contra la

discriminación y acceso a ciertos beneficios sociales, aunque no tienen una relación laboral completa (OIT, 2021).

La ventaja del modelo alemán está en su habilidad para entender la situación particular de los trabajadores de plataformas, sin intentar forzarlos en categorías que son para otros tipos de trabajos. Pérez Amorós (2022) ha dicho que las categorías intermedias son la mejor forma de entender las relaciones laborales en la economía digital. Esto se debe a que permiten ajustar la protección según el nivel de dependencia y autonomía del trabajador.

Sin embargo, el modelo alemán también ha sido objeto de críticas. Los sindicatos alemanes han indicado que la categoría intermedia puede motivar a las plataformas a crear sus contratos de tal forma que los trabajadores queden apenas por debajo del umbral de un empleo completo, obteniendo así una protección limitada. Esta preocupación es importante para Colombia, donde los métodos de supervisión laboral muestran debilidades notables.

6.3.4. Directiva europea y avances en América Latina

A nivel supranacional, la Unión Europea aprobó en 2024 una Directiva para mejorar las condiciones laborales en plataformas digitales. Esta Directiva establece que se presume que existe una relación laboral y también regula el uso de algoritmos en la gestión del trabajo. Esta directiva exige a los Estados miembros que incorporen sus disposiciones a la legislación de cada país, lo que aumentará considerablemente la regulación del trabajo en plataformas en Europa (OIT, 2021).

En América Latina, Chile aprobó en 2022 la Ley 21.431 sobre trabajo en plataformas digitales de servicios, que reconoce una relación laboral especial con derechos y obligaciones adaptados a las particularidades del trabajo digital. Uruguay ha avanzado en propuestas similares. Estas experiencias regionales resultan particularmente relevantes para Colombia, dado que comparten un contexto socioeconómico y jurídico más cercano al colombiano que los modelos europeos (Pérez Amorós, 2022).

Tabla 6*Comparativo de modelos regulatorios internacionales del trabajo en plataformas digitales*

Criterio	España	Francia	Alemania	Chile
Enfoque regulatorio	Presunción de laboralidad	Derechos sin laboralización	Categoría intermedia	Relación laboral especial
Normativa principal	RD-ley 9/2021	Ley El Khomri y reformas	Código Social (SGB)	Ley 21.431 de 2022
Categoría del trabajador	Asalariado (presunción)	Independiente con derechos	Persona similar a empleado	Trabajador de plataforma
Seguridad social	Plena	Parcial (accidentes, formación)	Parcial	Adaptada
Transparencia algorítmica	Obligación de informar a representantes	No regulada específicamente	No regulada específicamente	Regulada parcialmente
Negociación colectiva	Plena (como asalariados)	Diálogo social sectorial	Parcial	Reconocida
Desconexión/desactivación	Régimen de despido laboral	Sin protección específica	Sin protección específica	Regulada con garantías
Aplicabilidad a Colombia	Alta (modelo más proteccionista)	Media (enfoque pragmático)	Alta (categoría transferible)	Alta (contexto regional similar)

Nota. Elaboración propia con base en Roldán (2023), Daugareilh (2021), OIT (2021) y Pérez Amorós (2022).

6.3.5. Elementos transferibles al contexto colombiano

Del análisis comparado se extraen cinco elementos que resultan transferibles al marco jurídico colombiano para fortalecer la regulación del trabajo en plataformas digitales:

Primero, la creación de una categoría laboral intermedia, inspirada en el modelo alemán y en la propuesta del archivado PL 190/2019, que reconozca derechos laborales básicos a los trabajadores económicamente dependientes de plataformas sin exigir la configuración plena del contrato de trabajo. Esta categoría debería activarse cuando el trabajador obtenga más del 50 % de sus ingresos de una misma plataforma (De Stefano, 2016).

Segundo, la obligación de transparencia algorítmica, siguiendo el modelo español, que exija a las plataformas informar a los trabajadores y a las autoridades laborales sobre los criterios utilizados por los algoritmos para la asignación de tareas, la fijación de tarifas, la evaluación del desempeño y la desconexión (Adams-Prassl, 2020).

Tercero, la extensión obligatoria de la protección del Sistema General de Seguridad Social, con un esquema de cotización compartida entre la plataforma y el trabajador, similar a lo propuesto por el PL 190/2019 y al modelo chileno.

Cuarto, la regulación de la desconexión o desactivación del trabajador, estableciendo un procedimiento previo que incluya la notificación al trabajador, la indicación de las causas y la posibilidad de impugnación, conforme a los principios del debido proceso laboral.

Quinto, el reconocimiento del derecho de organización colectiva y negociación de los trabajadores de plataformas, siguiendo el modelo francés de diálogo social sectorial, adaptado a las particularidades del contexto colombiano (Graham y Woodcock, 2018).

7. Discusión

Los resultados de esta investigación muestran una tensión básica entre dos ideas opuestas sobre el trabajo en plataformas digitales y cómo debería ser regulado legalmente. Por un lado, está la postura proteccionista, que es defendida por autores como De Stefano (2016), la OIT (2021) y Todolí-Signes (2017). Ellos piden que se reconozca la relación laboral y que se amplíen los derechos de los trabajadores de plataformas. Por otro lado, está la visión flexibilizadora, presentada por Srnicek (2017) desde el enfoque del capitalismo de plataformas y apoyada por las empresas tecnológicas. Esta visión afirma que los trabajadores son contratistas independientes que disfrutan de autonomía y flexibilidad.

Desde el punto de vista de la dependencia económica, De Stefano (2016) dice que la autonomía formal de los trabajadores de plataformas no significa que sean realmente independientes, ya que la mayoría depende económicamente de una o pocas plataformas para vivir. Los resultados de esta investigación apoyan esta idea, ya que el DNP (2022) señala que más del 60 % de los trabajadores de plataformas en Colombia no tienen acceso a seguridad social. Esto muestra una dependencia sin una protección legal adecuada. Cherry (2022) apoya este argumento al decir que la dependencia en algoritmos agrega un nuevo nivel de control que la teoría clásica no considera.

Por otro lado, Vallas y Schor (2020) alertan que hacer que todas las relaciones de trabajo en plataformas sean automáticas podría tener resultados negativos, como menos oportunidades para quienes buscan flexibilidad en su horario y desean combinar diferentes fuentes de ingreso. Esta visión se refleja en la oposición que han mostrado algunos trabajadores de plataformas ante propuestas de regulación que podrían restringir su libertad de trabajo.

El caso Mercadoni (2020), que se analiza en los resultados, muestra las dificultades que tiene la justicia laboral en Colombia para aplicar los criterios tradicionales de subordinación a relaciones que son gestionadas por algoritmos. Franco Martín y Vieira Mejía (2021) dicen que esta decisión, aunque importante como ejemplo, no soluciona el problema principal de la falta de reglas claras. Todolí-Signes (2017) están de acuerdo en que la jurisprudencia, al analizar cada caso por separado, no es suficiente para ofrecer seguridad jurídica. Por eso, es necesaria una intervención legislativa que establezca claramente las categorías que se deben aplicar.

Las experiencias internacionales estudiadas muestran diferentes maneras de abordar esta tensión. La Ley Rider en España (2021) es muy protectora porque asume que los trabajadores son empleados. Por otro lado, el modelo francés intenta encontrar un equilibrio al dar derechos sociales sin cambiar la relación contractual (Daugareilh, 2021). Roldán (2023) indica que la experiencia en España ha tenido problemas en su implementación, ya que algunas plataformas han elegido subcontratar servicios de terceros para evitar la suposición de relación laboral. Adams-Prassl (2020) sostiene que cualquier solución regulatoria debe incluir la transparencia de los algoritmos como un paso necesario para proteger a los trabajadores de manera efectiva.

Según la teoría de la justicia social de Rawls (1971), la situación de los trabajadores de plataformas en Colombia es un problema de distribución: un grupo de trabajadores que ayuda al crecimiento económico del país no recibe las protecciones sociales que la ley ofrece a los trabajadores formales. Graham y Woodcock (2018) afirman que la justicia social en la economía digital necesita métodos que vayan más allá de la regulación del estado e incluyan formas de participación de los trabajadores en conjunto. Fairwork (2023) ha mostrado que las plataformas en Latinoamérica reciben calificaciones muy bajas en aspectos de trabajo decente, lo que demuestra la necesidad urgente de acciones regulatorias.

Una limitación de esta investigación es que solo se basa en documentos, lo que impide obtener las opiniones directas de los trabajadores de plataformas y de los operadores jurídicos sobre el problema estudiado. Futuras investigaciones podrían agregar información a estos hallazgos a través de estudios prácticos que incluyan entrevistas o grupos de discusión con personas importantes.

8. Conclusiones

El estudio de las leyes sobre el trabajo en plataformas digitales en Colombia muestra que las normas actuales no son suficientes para proteger los derechos laborales de los trabajadores en este sector. La estructura normativa del CST, basada en una idea clásica de subordinación que no incluye el control algorítmico ni la dependencia económica sin subordinación directa, crea un área legal confusa que promueve la falta de protección laboral y la informalidad.

Respecto al primer objetivo específico, se llega a la conclusión de que Colombia tiene un marco normativo fragmentado e insuficiente para regular el trabajo en plataformas digitales. Las reglas del CST (art. 23) no fueron hechas para incluir las relaciones laborales inusuales que surgen en el mundo digital. Los proyectos de ley 190 de 2019 y 212 de 2021 fueron intentos importantes, pero no fueron aprobados. El fallo del caso Mercadoni (2020) es un avance importante porque reconoce la subordinación económica y organizativa. Sin embargo, como es una decisión de instancia, su impacto normativo es limitado.

Sobre el segundo objetivo específico, se encontraron cuatro problemas importantes en las normas: no hay una categoría laboral intermedia que reconozca la dependencia económica; no está definida la subordinación digital como forma de control algorítmico; los trabajadores de plataformas están excluidos del sistema de seguridad social; y no hay regulación sobre la transparencia algorítmica en decisiones laborales. Estos vacíos están relacionados con los problemas mencionados por expertos (De Stefano, 2016; Todolí-Signes, 2017; Cherry, 2022) y organizaciones internacionales (OIT, 2021).

Sobre el tercer objetivo específico, el análisis comparativo ayudó a encontrar tres modelos de regulación que pueden adaptarse al contexto colombiano: la presunción de laboralidad del modelo español, los derechos sociales sin laboralización del modelo francés, y la categoría intermedia del modelo alemán. Se llega a la conclusión de que una solución adecuada para Colombia debe juntar aspectos de estos modelos, enfocándose en crear una categoría legal intermedia, ampliar la protección social y regular la transparencia en los algoritmos.

9. Recomendaciones

Con base en los resultados y conclusiones de esta investigación, se formulan las siguientes recomendaciones dirigidas a los distintos actores involucrados en la regulación del trabajo digital en Colombia.

9.1. Al Legislador Colombiano

Se recomienda tramitar un proyecto de ley que cree una categoría jurídica intermedia de "trabajador digital económicamente dependiente", que reconozca derechos laborales básicos (seguridad social, descanso remunerado, protección frente a riesgos laborales) sin exigir la configuración de todos los elementos del contrato de trabajo tradicional, esta categoría debería inspirarse en la figura alemana de la "persona similar a empleado" y en los principios de la Ley Rider española, adaptados al contexto normativo colombiano.

9.2. Al Ministerio de Trabajo

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo concrete la regulación anunciada en 2023 sobre las plataformas digitales, estableciendo requisitos mínimos de protección social obligatoria para todos los trabajadores vinculados a plataformas, independientemente de su clasificación contractual, asimismo, se sugiere crear un registro obligatorio de plataformas digitales que intermedien servicios laborales y establecer mecanismos de inspección y vigilancia adaptados al entorno digital.

9.3. A las Plataformas Digitales

Se recomienda que las plataformas digitales que operan en Colombia adopten voluntariamente estándares de trabajo decente alineados con los indicadores de Fairwork (2023), incluyendo la transparencia en los criterios algorítmicos de asignación, calificación y desconexión de trabajadores, la implementación de mecanismos de reclamación y el aporte a la seguridad social de sus colaboradores.

9.4. A la Academia

Se recomienda desarrollar investigaciones empíricas que complementen el presente análisis documental, incorporando las voces de los trabajadores de plataformas mediante entrevistas a profundidad, grupos focales o estudios etnográficos, también se sugiere realizar estudios de impacto económico que evalúen los costos y beneficios de diferentes modelos regulatorios para el mercado laboral colombiano.

Tabla 7

Matriz de recomendaciones por actor y prioridad

Actor destinatario	Recomendación	Prioridad	Plazo sugerido
Congreso de la República	Crear categoría de trabajador digital económicamente dependiente	Alta	Corto plazo (1-2 años)
Ministerio de Trabajo	Reglamentar protección social obligatoria para trabajadores de plataformas	Alta	Corto plazo (1 año)
Ministerio de Trabajo	Crear registro obligatorio de plataformas digitales	Media	Mediano plazo (2-3 años)
Plataformas digitales	Adoptar estándares Fairwork de trabajo decente	Media	Corto plazo (1 año)
Plataformas digitales	Implementar transparencia algorítmica	Alta	Mediano plazo (2 años)
Academia	Desarrollar investigaciones empíricas con trabajadores de plataformas	Media	Continuo

Nota. Elaboración propia (2025).

Referencias

- Adams-Prassl, J. (2020). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>
- American Psychological Association. (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7.^a ed.). <https://apastyle.apa.org/products/publication-manual-7th-edition>
- Cherry, M. A. (2022). Algorithmic Management and Workers' Rights. *Stanford Technology Law Review*, 25(1), 1-52. <https://law.stanford.edu/publications/stanford-technology-law-review/>
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Art. 23. 5 de agosto de 1950 (Colombia). <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
- Congreso de Colombia. (2019). Proyecto de Ley 190 de 2019: Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente. <https://leyes.senado.gov.co>
- Congreso de Colombia. (2021). Proyecto de Ley 212 de 2021: Por medio del cual se regula el trabajo en plataformas digitales y se dictan otras disposiciones. <https://leyes.senado.gov.co>
- Courtis, C. (2006). *Observar la ley: Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*. Trotta. <https://editorial.tirant.com/es/libro/observar-la-ley-ensayos-sobre-metodologia-de-la-investigacion-juridica-9788481649543>
- Daugareilh, I. (2021). The European Social Model and Digital Platform Work. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 37(2), 157-182. <https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations>
- De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the Gig-Economy. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/rise-just-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig>
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2022). Informe sobre el impacto de las plataformas digitales en la economía colombiana. <https://www.dnp.gov.co>

- Fairwork. (2023). Fairwork Colombia Ratings 2023: Labour Standards in the Platform Economy. <https://fair.work/en/ratings/colombia/>
- Franco Martín, D. y Vieira Mejía, S. (2021). Plataformas digitales generadoras de empleo y subordinación: La falta de regulación laboral en los contratos de las plataformas digitales. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co>
- Graham, M. y Woodcock, J. (2018). Towards a Fairer Platform Economy: Introducing the Fairwork Foundation. *Alternate Routes*, 29, 242-253. <http://www.integrativeantiracism.com/index.php/ar>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com.co/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-y-mixta-9781456260965-702>
- Ministerio de Trabajo. (2023). Gobierno Nacional propone regular más de 700 plataformas digitales en Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (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/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-2021-role-digital-labour>
- Pérez Amorós, F. (2022). Derecho del trabajo y plataformas digitales: Una aproximación desde el derecho comparado latinoamericano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 34, 1-28. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social>
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press. <https://www.hup.harvard.edu/books/9780674000780>
- Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo. Boletín Oficial del Estado, n.º 113. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>
- Roldán, C. (2023). La Ley Rider y su impacto en los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales. <https://www.ambitojuridico.com>

- Srnicek, N. (2017). Platform Capitalism. Polity Press.
https://www.politybooks.com/bookdetail?book_slug=platform-capitalism--9781509504862
- Todolí-Signes, A. (2017). The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(2), 241-268.
<https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations>
- Vallas, S. y Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. y Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Zweigert, K. y Kötz, H. (1998). *Introduction to Comparative Law* (3.^a ed.). Oxford University Press.
<https://global.oup.com/academic/product/an-introduction-to-comparative-law-9780198268598>

Anexos

Anexo A

Ficha de Análisis Normativo

Campo	Descripción
Identificación de la norma	Nombre, número y fecha de expedición
Emisor	Órgano o entidad que expidió la norma
Objeto	Finalidad o propósito de la norma
Contenido relevante	Artículos o disposiciones pertinentes para la investigación
Relación con plataformas digitales	Aplicabilidad directa o indirecta al trabajo en plataformas
Vigencia	Estado actual: vigente, derogada, archivada
Observaciones	Comentarios analíticos del investigador

Nota. Elaboración propia (2025).

Anexo B

Ficha Jurisprudencial

Campo	Descripción
Identificación	Despacho judicial, radicado y fecha
Partes	Demandante y demandado
Hechos relevantes	Síntesis fáctica del caso
Problema jurídico	Cuestión de derecho planteada
Consideraciones	Razonamiento jurídico del juez
Decisión	Sentido del fallo
Relevancia para la investigación	Aporte al análisis de plataformas digitales

Nota. Elaboración propia (2025).

Anexo C

Matriz de Derecho Comparado

Criterio de comparación	Colombia	España	Francia	Alemania
Marco normativo aplicable	CST art. 23; PL 190/2019; PL 212/2021	Real Decreto-ley 9/2021	Ley El Khomri y reformas	Código Social (SGB)
Categoría laboral de trabajadores de plataformas	Sin categoría específica	Trabajador por cuenta ajena (presunción)	Trabajador independiente con derechos	Persona similar a empleado
Acceso a seguridad social	No garantizado	Pleno (como asalariado)	Parcial (accidentes, formación)	Parcial
Transparencia algorítmica	Sin regulación	Obligación de informar	Sin regulación específica	Sin regulación específica
Negociación colectiva	No contemplada	Sí (como trabajadores)	Sí (derecho reconocido)	Parcial

Nota. Elaboración propia (2025).