

La desprotección laboral en las plataformas digitales de transporte terrestre de pasajeros
The lack of labor protection in digital platforms for land passenger transportation.

Nidia Salas Úsuga¹

Corporación Universitaria Remington, Medellín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Programa de Derecho
Especialización en Derecho Laboral
2024

Resumen

¹ Nidia Salas Usuga, Segundo Semestre Especialización en Derecho Laboral; Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas; Corporación Universitaria Remington; nidia.salas.0498@miremington.edu.co

La nueva economía derivada del nacimiento de las plataformas es uno de los cambios más representativos e importantes que ha surgido debido a la digitalización en los últimos años, la informalidad es un rasgo cultural característico del mercado laboral colombiano, la ausencia de garantías en estos modelos de negocio y la falta de condiciones de empleo dignas que experimentan los trabajadores vinculados a estas plataformas digitales son las principales consecuencias de la escases de estructura normativa específica que les permita formalizar su relación laboral en aspectos tales como: la seguridad social, derechos sindicales, riesgos laborales, prestaciones sociales, regimen de pensiones, entre otros. En este orden de ideas, en el presente trabajo se analizará la desprotección laboral de los trabajadores de las plataformas digitales de transporte terrestre de pasajeros como consecuencia del vacío normativo colombiano, considerando la falta de claridad en cómo se estructura la relación laboral entre las plataformas digitales y ellos en calidad de conductores o transportadores. Se concluye que es necesario implementar nuevas iniciativas legislativas que, junto con el desarrollo de las nuevas tecnologías, tengan como objetivo reconocer a los trabajadores de las plataformas digitales de transporte terrestre de pasajeros, las garantías de una vinculación laboral adecuada y legitima en el marco de la economía digital.

Palabras clave: desprotección, laboral, digitales, plataformas, economía.

Abstract

The new economy derived from the birth of platforms is one of the most representative and important changes that has emerged due to digitalization in recent years, informality is a characteristic cultural feature of the Colombian labor market, the absence of guarantees in these employment models business and the lack of decent employment conditions experienced by workers linked to these digital platforms are the main consequences of the lack of specific

regulatory structure that allows them to formalize their employment relationship in aspects such as: social security, union rights, occupational risks, social benefits, pension regime, among others. In this order of ideas, in this work the lack of labor protection of the workers of the digital land transport platforms for passengers will be analyzed as a consequence of the Colombian regulatory vacuum, considering the lack of clarity in how the employment relationship between the companies is structured. digital platforms and them as drivers or transporters. It is concluded that it is necessary to implement new legislative initiatives that, together with the development of new technologies, aim to recognize the workers of digital platforms for land passenger transport, the guarantees of an adequate and legitimate employment relationship within the framework of the digital economy.

Key words: unprotection, labor, digital, platforms, economy.

Introducción

En los últimos años el mercado laboral colombiano se ha ido impulsando cada vez más de la digitalización y la creación de nuevos modelos de negocio basados en el uso de las plataformas digitales, estas han permitido que podamos acceder con mayor facilidad, comodidad y economía a muchos de los servicios que hoy en día se hacen indispensables en la cotidianidad, como lo es por ejemplo el servicio de transporte terrestre de pasajeros; estas nuevas formas de trabajo, aunque innovadoras, se han revestido de informalidad y se caracterizan principalmente por la falta de un marco normativo legal que pueda garantizar a las personas que se vinculan a ellas una contratación laboral legítima, lo que deriva en grandes retos y desafíos teniendo en cuenta el desconocimiento y la desatención de sus derechos laborales fundamentales; el más importante es la falta de acceso a los sistemas de protección social, este vacío normativo no solo impacta negativamente a los trabajadores, sino que

también afecta la estabilidad del mercado laboral en su conjunto generando inequidades y dificultando la formalización de estos nuevos modelos de negocio.

Según los informes de Desempleo y Empleo Informal y Seguridad Social reportados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el año 2023 la tasa de desempleo en Colombia fue de 10,2% y para el mes de agosto de 2024, la tasa de desempleo total nacional fue 9,7%, mientras que en agosto de 2023 fue 9,3% y con respecto a la informalidad, a nivel nacional en el trimestre de mayo – julio de 2024 la proporción de personas ocupadas en la informalidad fue del 55,9%, teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que las plataformas digitales han traído consigo nuevas oportunidades de empleo para aquellas personas que no logran ubicarse laboralmente en los campos de trabajo tradicionales o que por su edad o diversos factores no logran vincularse formalmente a una empresa, por lo cual, éstas se han convertido en una gran alternativa para generar ingresos e impulsar la economía del país.

Actualmente la mayoría de los conductores vinculados a plataformas digitales de transporte como Uber, Didi e Indriver operan sin la existencia de una relación laboral formal, es decir, hacen parte del mercado laboral informal; desde el punto de vista legal estas plataformas son irregulares y no realizan ningún proceso de selección o contratación, catalogando a quienes se vinculan laboralmente a ellas no como “empleados” sino, como “socios”, “colaboradores” o “independientes”, situación que le permite a la plataforma evitar las responsabilidades laborales derivadas de una relación laboral formal, tales como, el pago de la seguridad social, prestaciones sociales, pago de licencias por maternidad, paternidad o enfermedad, vacaciones, protección a riesgos laborales, afiliación al régimen de pensiones, entre otros; situación que claramente vulnera los derechos fundamentales de estos trabajadores.

Lo expuesto previamente permite el planteamiento de la siguiente pregunta de investigación ¿cómo afecta el vacío normativo en Colombia a la protección laboral de los trabajadores de las plataformas digitales de transporte y que iniciativas legislativas son necesarias para garantizar sus derechos laborales fundamentales en el marco de la economía digital? Es decir, este trabajo tiene como objetivo analizar la falta de protección laboral de los trabajadores de plataformas digitales de transporte debido al vacío normativo existente y frente

a ello considerar que iniciativas legislativas son necesarias para garantizar sus derechos laborales en el marco de la economía digital.

Para abordar todos los aspectos relacionados a la pregunta de investigación el presente trabajo se dividirá en tres partes; la primera parte, busca dar claridad acerca de las condiciones laborales actuales de los trabajadores de plataformas digitales de transporte en Colombia, enfocándose en la informalidad.

La segunda parte enunciará las implicaciones de la ausencia de un marco normativo legal que regule las relaciones laborales entre las plataformas digitales de transporte y los trabajadores.

Y, por último, la tercera parte, considerará recomendaciones y estrategias legislativas que permitan garantizar una vinculación laboral formal y el acceso a los derechos laborales fundamentales y condiciones de trabajo dignas en el contexto de la economía digital.

La metodología utilizada es cualitativa, centrada en el análisis jurídico, la justificación de este artículo radica en la urgente necesidad de abordar la falta de protección laboral de los trabajadores de plataformas digitales de transporte ya que si bien la transformación del mercado laboral, impulsada por la digitalización, ha traído consigo diversos beneficios y oportunidades laborales, también ha expuesto a los trabajadores a una precarización de sus condiciones laborales y más allá de ello al desconocimiento de sus derechos fundamentales.

1. MARCO LEGAL ACTUAL EN COLOMBIA.

En los países en los que las plataformas digitales de transporte funcionan, que hoy por hoy son la gran mayoría, hubo debate sobre permitir las, prohibirlas o regularlas. El auge de las plataformas digitales ha cambiado las dinámicas de los mercados, fenómeno que no es exclusivo del transporte de pasajeros, sino también en el sector del turismo o el comercio online. La llegada de plataformas de este estilo representa un reto para la legislación de cada país. Y es que esto es natural, pues las leyes fueron creadas para unas condiciones muy distintas a las que se dan el día de hoy. (Gómez Rodríguez, 2023)

La regulación de transporte organizado en Colombia está contenida en el Decreto 410 de 1971 por medio del cual se expide el “Código de Comercio”, artículos 981 a 999 enfocados en el contrato de transporte, artículos 1000 a 1007 específicamente sobre el contrato de transporte de personas y en el Decreto 1079 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto

Único Reglamentario de Sector Transporte”. El propósito fundamental de esta normatividad es proporcionar un marco jurídico claro y estructurado que garantice la protección de los derechos de los trabajadores y la seguridad de los usuarios, asegurando una relación equitativa y transparente en la prestación de estos servicios por el pago de una tarifa establecida.

La Ley 336 de 1996 El Estatuto Nacional del Transporte exige que las empresas obtengan un permiso para prestar sus servicios, y el Decreto 172 de 2001 regula el servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros (taxis). Estas normas facultan al gobierno nacional para conceder ese permiso a cualquier empresa que brinde el servicio de transporte de personas. (Rojas, 2022)

En Colombia, están vinculadas a modalidades de trabajo a través de plataformas digitales entre 20.000 y 25.000 personas, de las cuales cerca del 45% considera este trabajo como su actividad principal. (Portafolio, 2018) Las regulaciones adoptadas en 1996 y en 2001 no vislumbraron la influencia que tendrían las plataformas tecnológicas en el transporte de pasajeros. UBER por ejemplo se fundó en 2008, Cabify en 2011 y DIDI en 2012. Dado que para ese momento no existían estas aplicaciones, las normas mencionadas no reconocen su existencia y solo mencionan a los taxis. (Rojas, 2022)

El principal problema que se identifica es que los fundamentos legales para regular y reglamentar las economías colaborativas y los diversos modelos de negocio, toman como base normas que datan de más de cinco décadas, las cuales obedecían a unos esquemas tradicionales que, frente a las nuevas dinámicas de la cuarta revolución industrial, deben actualizarse para garantizar los derechos y obligaciones de quienes desarrollan sus actividades a través de las plataformas digitales sin que esto interfiera con la innovación y el emprendimiento. (Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría O, 2019)

Tanto en el servicio de taxis como en el de Uber, se evidencia la sustracción del conductor del ámbito de protección del derecho laboral, así como condiciones de trabajo inadecuadas. Para la sociología, el trabajo es un espacio de interrelaciones en el que los trabajadores construyen proyectos de vida, y tiene dos dimensiones: una subjetiva y otra objetiva. La primera se refiere a la forma de trabajar; y la segunda, a las condiciones de trabajo, tales como formas de vinculación; formas de remuneración; garantías; grado de aplicación del marco regulatorio de las relaciones de trabajo; y la existencia o no de beneficios por fuera de dicha regulación. (Lenis Gomez, 2017)

A pesar de una posición mayoritaria que plantea la necesidad de llevar a cambio profundas reformas legales, algunos sectores señalan que la legislación laboral y civil vigente es aplicable a las relaciones que se desarrollan a través de las plataformas digitales. La mayoría de dichas relaciones estarían enmarcadas en los principios del derecho laboral y por las disposiciones que para el efecto se consagran en el Código Sustantivo del Trabajo, pues, de acuerdo con los planteamientos de algunos expertos, quien presta un servicio profesional está supeditado o subordinado, directa o indirectamente. Sin importar si una persona ocupa o no todo su tiempo en la prestación de los servicios a través de plataformas digitales, durante el tiempo que lo hace, se está desarrollando una relación laboral, por lo que se deben dar las condiciones y garantías para el reconocimiento de derechos laborales y sindicales. (Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría O, 2019)

En Colombia se han presentado algunas iniciativas legislativas para reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores. Existen suficientes bases jurídicas para considerar que los conductores de plataformas digitales son trabajadores, merecedores de tutela jurídica laboral. La Recomendación 198 de la OIT, el artículo 53 de la Constitución y los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo establecen que la realidad prima sobre la forma y que se presume la laboralidad a partir de la prestación personal del servicio. Esto debería ser suficiente para afirmar que este tipo de trabajadores están protegidos por garantías individuales y colectivas de seguridad social. (Jaramillo Jasir, 2022)

Desde el sector empresarial se expresa la necesidad que la respuesta gubernamental frente a los fenómenos de las economías digitales, más allá de imponer restricciones e intervenir en el mercado, debe orientarse a generar las condiciones de construcción de confianza entre los empresarios que desarrollan las plataformas digitales y quienes utilizan sus servicios para obtener fuentes de ingresos. (...) Se requiere una reforma integral que permita asumir los desafíos laborales en todas sus dimensiones, especialmente para dar respuesta a los problemas de la informalidad y el desempleo, a los cuales se puede ofrecer alternativas y soluciones. (Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría O, 2019)

Ante el auge de plataformas como Rappi, Uber, entre otras, se tramitaron algunos intentos regulatorios, como lo fueron los proyectos de ley 082 de 2018 y 190 del 2019. Estos tuvieron como intención permitir la clasificación de los vínculos como dependientes o autónomos, con sustento en el grado de subordinación ejercido por la plataforma. Los

mencionados proyectos fueron archivados, ante la oposición de algunos gremios, como el de los taxistas. (Porras, Rondón, & Cañón, 2024)

Si bien existe una intención de superar los vacíos jurídicos, lo cierto es que el proyecto se queda corto en muchos aspectos. Por una parte, solamente cobija a los repartidores cuando la realidad es que son muchas más las actividades que cobijan las plataformas, como el caso del servicio de transporte. Para el diario La República, a junio del 2023, más de 380.000 personas fungían como conductores en plataformas. Vale la pena que el Gobierno replantee esta reforma frente a la población a la que está destinada y, por otra parte, las medidas introducidas en la reforma, a la larga, implican una mayor carga económica y operativa para las plataformas, que estarán sujetas a mayores retos regulatorios y de cumplimiento, lo cual podría desincentivar su operación o, muy seguramente, trasladar el costo al consumidor. Este incremento en costos podría derivar en el cierre de las plataformas de nuestro país. Finalmente, son los colaboradores los primeros y más afectados al perder una fuente de ingreso. (Porras, Rondón, & Cañón, 2024)

Finalmente, regular el trabajo en plataformas digitales es imprescindible para garantizar una protección social adecuada para los trabajadores enmarcados dentro de estas nuevas formas de empleo y es especialmente crucial para evitar los errores en la clasificación de los trabajadores y el desempleo encubierto. La clasificación adecuada de la situación laboral, la protección del empleo y la transparencia de los datos y de las normas algorítmicas para proteger los derechos de los trabajadores son elementos fundamentales para garantizar los derechos de los trabajadores. (OIT O. I., 2023)

2. IMPLICACIONES DESFAVORABLES DEL VACIO NORMATIVO EN TERMINOS LABORALES EN PLATAFORMAS DIGITALES DE TRANSPORTE.

La discusión alrededor del trabajo en plataformas digitales ha generado opiniones contrarias. Por un lado, se reconoce que estos nuevos modelos de negocio crean nuevas y flexibles oportunidades de empleo, capaces de brindar ventajas y beneficios a los trabajadores durante la transición del mercado laboral a la era digital. Por otro lado, han sido muy criticados por no promover condiciones dignas ni ofrecer ningún tipo de garantía laboral a quien se vincula laboralmente a ellas, especialmente porque no existe claridad si se trata de relaciones comerciales estructuradas a partir de la prestación de servicios o si se trata de relaciones

laborales o de otra naturaleza que generen obligaciones por parte de las plataformas más allá de los servicios que conectan la oferta con la demanda.

Esta brecha entre la modernización de la economía digital y la legislación que al día de hoy se encuentra vigente ha generado grandes desafíos en términos de derechos laborales y condiciones de trabajo, la falta de reconocimiento legal, es decir, al no ser reconocidos formalmente como empleados les impide acceder a los derechos laborales derivados de un contrato de trabajo tradicional. Esto resulta en condiciones de precariedad y desigualdad, los trabajadores utilizan sus propios recursos para cubrir sus necesidades laborales sin obtener una remuneración acorde al gasto.

Una de las implicaciones negativas más importantes de esta forma de trabajo es la no afiliación al sistema de seguridad social, entendiendo la misma como: La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. (OIT, 2001)

La seguridad social tiene una profunda repercusión en todos los sectores de la sociedad. Hace que los trabajadores y sus familias tengan acceso a la asistencia médica y cuenten con protección contra la pérdida de ingresos, sea durante cortos períodos en caso de desempleo, maternidad o enfermedad, sea durante períodos largos debido a la invalidez o a un accidente del trabajo. Proporciona ingresos a las personas durante sus años de vejez. Los niños se benefician de los programas de seguridad social destinados a ayudar a sus familias para cubrir los gastos de educación. Para los empleadores y las empresas, la seguridad social ayuda a mantener unas relaciones laborales estables y una fuerza de trabajo productiva. La seguridad social puede también contribuir a la cohesión social y al crecimiento y desarrollo general del país mediante la mejora de las condiciones de vida. (OIT, 2001) al no contar con esta herramienta quedan desprotegidos antes enfermedades, desempleo, licencias o accidentes laborales.

Adicional a ello, muchos de estos trabajadores no tienen una remuneración establecida, los ingresos son altamente variables y dependen del tiempo de conectividad en la plataforma y de la demanda, tampoco tienen un horario fijo de trabajo, por lo cual se ven obligados a laborar extensas jornadas, que por lo general son irregulares, para obtener ingresos suficientes, al no

contar con un salario mínimo garantizado caen en la inestabilidad financiera y tienen dificultad para planificar a largo plazo, además, a menudo deben cubrir gastos operativos como la gasolina o el mantenimiento del vehículo de su propio bolsillo reduciendo aún más su ingreso.

La falta de derechos sindicales o de un marco legal que proteja la negociación colectiva impide que los trabajadores puedan organizarse para demandar mejores condiciones laborales y salariales, teniendo en cuenta que las plataformas también ejercen presión sobre ellos para que cumplan con objetivos de productividad lo que puede llevar a prácticas laborales abusivas, y estos no cuentan con herramientas que ayuden a la resolución de conflictos frente a las disputas laborales, la carencia de mecanismos efectivos para presentar quejas o reclamar lo que deberían ser sus derechos dificulta la defensa de sus intereses.

Los trabajadores de estas plataformas de transporte no tienen acceso a programas de capacitación y desarrollo, por lo cual no tienen crecimiento ni mejora en sus oportunidades laborales, su remuneración y estabilidad, aquellos que tienen acceso a capacitación, generalmente a través de empleos tradicionales, tienen la oportunidad de competir de manera más efectiva en el mercado laboral, la ausencia de desarrollo profesional puede disminuir la motivación y satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez impacta su desempeño y retención en el trabajo.

Para abordar estas dificultades, es crucial promover políticas que reconozcan formalmente a los trabajadores de plataformas digitales y que faciliten el acceso a los derechos laborales fundamentales mejorando así su calidad de vida.

3. ESTRATEGIAS NORMATIVAS PARA LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EN LA ECONOMIA DIGITAL: ACCESO A DERECHOS Y CONDICIONES DIGNAS.

La combinación de informalidad, falta de derechos laborales básicos y condiciones de trabajo precarias coloca a los trabajadores de plataformas digitales de transporte en una situación de vulnerabilidad significativa, esto resalta la necesidad urgente de un marco normativo que garantice su protección y reconocimiento en el mercado laboral colombiano. El gobierno puede asegurar el acceso a formas de trabajo dignas a través de políticas públicas que se ajusten a las condiciones socioeconómicas y a las particularidades de cada sector laboral. Estas políticas son fundamentales para promover condiciones de trabajo que respeten y protejan los derechos fundamentales de las personas.

Frente a los temas sociolaborales, que hasta ahora parecen ser los que mayores preocupaciones generan respecto a los modelos de negocio desarrollados a través de las plataformas digitales, se considera necesario reconocer que los marcos legales deben reformarse y actualizarse para adaptarlos a las nuevas realidades que se generan en el marco de la digitalización. Las normas deben definir la clase de protección que requieren las personas que obtienen sus ingresos mediante las plataformas digitales. Se deben clarificar cuáles deben ser las condiciones de protección de los nuevos tipos de trabajadores, ya sea que se les denomine usuarios o prestadores de servicios. Se plantea la importancia de que los desarrollos legislativos se orienten a ampliar la definición de contrato laboral, de forma tal, que se abarquen las nuevas dinámicas de las economías colaborativas. (ICP, 2019)

Sin embargo, nos encontramos con un modo de empleo que no cumple con los requisitos para ser considerado un contrato laboral pero tampoco como un contrato de prestación de servicios, y al no ser aplicable una u otra regulación, no es posible verificar la garantía de los derechos mínimos de trabajo, recordando la importancia del trabajo para el desarrollo de las civilizaciones que es considerado hoy por hoy un derecho y además un mecanismo adecuado contra la pobreza “pues en la medida en que haya más empleo o trabajo digno, las familias tendrán mejores ingresos y acceso a bienes y servicios que las pueden excluir de la condición de pobreza” (Badilla & Urquilla Bonilla, s.f.)

Resulta importante tomar en consideración que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definió recomendaciones sobre el futuro del trabajo, reconociendo en calidad de trabajadores a quienes prestan sus servicios a través de las plataformas digitales. Esto, ya que independientemente de la figura contractual se tienen que defender los derechos sociolaborales. En este sentido, la evasión del marco de protección laboral en los esquemas de contratación a través de plataformas demanda esquemas de intervención para incluir en el diseño de políticas públicas mecanismos de inspección, vigilancia y control idóneos para las modalidades de contratación laboral digital. (Portafolio, 2018)

Desde la propia OIT (Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital, Ginebra, 2019, páginas 120 y 121) se aboga por esa mejora de la protección social de los trabajadores de plataformas digitales. En concreto, propone adaptar los mecanismos de Seguridad Social de modo que cubran a los trabajadores en toda forma de empleo, independientemente del tipo de contrato. Implica la adaptación y

elaboración de marcos legislativos que brindan cobertura al trabajador independiente, junto con políticas que ayudan a aclarar la naturaleza de la relación laboral y pueden definir los respectivos derechos y responsabilidades de las plataformas. (Almendros Gonzalez, 2024)

La existencia de una protección laboral y social adecuada para los trabajadores de plataformas digitales depende a su vez de que haya políticas y regulaciones apropiadas, de que se pongan en marcha procesos que garanticen sus derechos laborales y de que haya transparencia, concientización e información. Regular el trabajo en plataformas digitales es imprescindible para garantizar una protección social para los trabajadores enmarcados dentro de estas nuevas formas de empleo y es especialmente crucial para evitar los errores en la clasificación de los trabajadores y la informalidad.

Las recomendaciones y estrategias legislativas a continuación son clave para garantizar la protección de los trabajadores de plataformas digitales de transporte y para promover la formalización de sus relaciones laborales:

Creación de un marco normativo específico: Desarrollar leyes que reconozcan a los trabajadores de las plataformas digitales de transporte como trabajadores formales, asegurando que tengan acceso a todos los derechos laborales fundamentales como lo es un salario justo, jornadas de trabajo regulares que les permitan el tiempo apropiado de descanso y esparcimiento, condiciones de trabajo estables y seguras, acceso a la protección y prestaciones sociales, esto estableciendo criterios claros para su debida clasificación, procurando también un sistema de monitoreo y evaluación de sus condiciones laborales para verificar que las normativas se implementen adecuadamente y sean ajustadas de ser necesario.

Acceso a la seguridad social: Garantizar que el marco normativo aplicado a estos trabajadores permita implementar un sistema de afiliación a la seguridad social, asegurar esta afiliación contribuye con el bienestar y la dignidad de los trabajadores, proporcionando cobertura en situaciones de enfermedad, accidente, maternidad o jubilación mediante contribuciones proporcionales a sus ingresos, así podrán gozar de mayor estabilidad financiera lo que no solo los beneficia a ellos sino también a sus familias, el acceso a la seguridad social reduce el riesgo de conflictos sociales derivados de la desigualdad y la inseguridad económica.

Regulación de condiciones laborales: Establecer condiciones laborales adecuadas que garanticen a los trabajadores una estabilidad, un salario mínimo justo que le permita al

trabajador cubrir el costo de vida de una manera tranquila, una jornada mínima de trabajo que permita equilibrar la vida personal, familiar y laboral, acceso a beneficios de protección social como salud, licencias y vacaciones remuneradas, acceso al régimen de pensión, contratos claros, protección frente a riesgos laborales y oportunidades de capacitación y desarrollo que les permita optar por mejores oportunidades salariales y de crecimiento, todo esto para propiciar un ambiente laboral sólido, seguro e inalterable para el trabajador.

Facilitación a la Organización sindical: promover y facilitar la creación de sindicatos y asociaciones, permitiendo que se organicen colectivamente y tengan la oportunidad de exigir mejores condiciones laborales y salariales, incluyendo disposiciones que los protejan de despidos injustificados o indebidos procedimientos disciplinarios, estableciendo rutas claras de sanción o terminación del contrato asegurando condiciones de trabajo justas y equitativas.

En cuanto a la discusión de la necesidad de regulación normativa en la economía digital, si bien Colombia no ha sido ajena a tal necesidad, tampoco ha expedido una regulación específica aplicable a dicho trabajo, por lo que actualmente se entiende que esta actividad se regula por la legislación civil o comercial, lo cual hace que quede corta ante las necesidades de proveer trabajo digno a esta modalidad de empleo. (Varela Fox, s.f.)

La ausencia de regulación ha hecho que dentro de las metas propuestas por el actual gobierno se encuentre la regulación de esta modalidad de empleo abandonando en un escenario de autorregulación ante la creciente preocupación de una posición abusiva de la plataforma frente al trabajador o usuario. Así, el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, en el apartado relativo a las políticas de trabajo decente y promoción de los derechos de los trabajadores, dispuso que se ejecutaran acciones “que permitan la formalización, regularización y normalización de las plataformas digitales. En este sentido, el Ministerio del Trabajo promoverá una reforma al Sistema Laboral y Pensional.” (Varela Fox, s.f.)

Conclusiones

La transformación digital está modificando profundamente las dinámicas laborales y la manera en la que interactúan las plataformas digitales como herramienta que permite a las personas acceder a nuevas modalidades de empleo. Con la digitalización, la oferta (los trabajadores) y la demanda (los usuarios) se conectan de forma mucho más ágil y flexible, situación que, si bien es beneficiosa para ambas partes involucradas, altera de cierta manera las relaciones laborales tradicionales. A pesar de que en Colombia las relaciones laborales en

plataformas digitales suelen regirse por contratos civiles o comerciales, esta realidad no refleja adecuadamente la naturaleza de estas interacciones. Por ello, es crucial establecer una regulación específica que contemple las particularidades de este tipo de trabajo. Esta normativa debería asegurar condiciones que promuevan un trabajo digno, priorizando los derechos de los trabajadores sobre los intereses económicos de las empresas que gestionan estas plataformas. La protección de los derechos laborales es fundamental para garantizar un equilibrio justo en el ámbito laboral.

Las formas de trabajo derivadas del desarrollo de las plataformas digitales de transporte no pueden ser un sinónimo de desprotección laboral, en la relación entre la plataforma y el conductor no está plenamente desarrollado el concepto de empleador y esto dificulta la exigibilidad tanto de garantías para el trabajador como de derechos laborales, la invitación es a implementar nuevas iniciativas legislativas, políticas públicas y un marco normativo regulatorio específico que permita posicionar a los conductores vinculados como verdaderos trabajadores sujetos de derechos individuales y colectivos.

Garantizar protecciones laborales legítimas derivadas de una contratación formal y brindar protección al trabajador en todos sus ámbitos, propiciar un espacio de equilibrio y seguridad jurídica. Implementar modelos educativos enfocados en permitir a la comunidad la integración y el conocimiento de las nuevas tecnologías y la economía digital como parte del desarrollo social y más importante aún, el laboral. Colombia al ser un estado social de derecho debe avanzar normativamente y propender a otorgar protección y procurar la dignidad humana de cada conductor de las plataformas digitales de transporte respetando sus derechos fundamentales.

Referencias

- Gómez Rodríguez, M. (15 de febrero de 2023). *Las plataformas digitales de transporte en Colombia*. Obtenido de Lexir.co: <https://lexir.co/2023/02/15/las-plataformas-digitales-de-transporte-en-colombia/>
- Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría O. (27 de agosto de 2019). *Impacto de la regulación a las plataformas digitales*. Obtenido de icpcolombia: <https://icpcolombia.org/wp-content/uploads/2023/03/IMPACTO-DE-LA-REGULACION-A-LAS-PLATAFORMAS-DIGITALES.pdf>

- Lenis Gomez, M. (16 de marzo de 2017). *Taxistas y Uber en Colombia: dos caras de un mismo problema*. Obtenido de E-labor todo lo que debes saber sobre el mundo laboral: <http://e-labor.co/node/115>
- Jaramillo Jasir, I. (6 de febrero de 2022). *Las plataformas digitales y la protección de los trabajadores*. Obtenido de Razon publica: para saber enserio lo que pasa en Colombia: <https://razonpublica.com/las-plataformas-digitales-la-proteccion-los-trabajadores/>
- OIT, O. I. (6 de junio de 2023). *Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional*. Obtenido de ISSA Excelencia en la Seguridad Social : <https://www.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments>
- Rojas, J. S. (6 de febrero de 2022). *Taxis y plataformas de transporte: el debate por la regulación*. Obtenido de Razon publica: para saber enserio lo que pasa en Colombia: <https://razonpublica.com/taxis-plataformas-transporte-debate-la-regulacion/>
- Cobertura, D. d. (2022). Obtenido de <https://www.issa.int/es/guidelines/ext>
- Porras, C., Rondón, M. J., & Cañón, S. (29 de febrero de 2024). Obtenido de *Ámbito Jurídico*: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/derecho-laboral/laboral-y-seguridad-social/el-trabajo-traves-de-plataformas-digitales-en>
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo CIPPEC-BID Buenos Aires*. Obtenido de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>
- Collier, R. B., Dubal, V., & Carter, C. (septiembre de 2017). Obtenido de "Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate" IRLE Working Paper No. 106-17.: <https://irle.berkeley.edu/wp-content/uploads/2017/09/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>
- Portafolio. (9 de mayo de 2018). Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-trabajo-en-plataformas-digitales-e-industria-4-0-516975>
- Portafolio. (9 de mayo de 2018). Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-trabajo-en-plataformas-digitales-e-industria-4-0-516975>
- ICP. (27 de agosto de 2019). Obtenido de Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga: <https://icpcolombia.org/wp-content/uploads/2023/03/IMPACTO-DE-LA-REGULACION-A-LAS-PLATAFORMAS-DIGITALES.pdf>

OIT. (2001). Obtenido de Hechos concretos sobre LA SEGURIDAD SOCIAL:

<https://www.ilo.org/es/media/314221/download#:~:text=La%20seguridad%20social%20es%20la,p%C3%A9rdida%20del%20sost%C3%A9n%20de%20familia.>

Badilla, A. E., & Urquilla Bonilla, C. R. (s.f.). Obtenido de El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos : <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>

Almendros Gonzalez, M. A. (2024). Obtenido de : «La protección social de los trabajadores de plataformas digitales». Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum.:
<https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/904/1105>

Varela Fox, S. A. (s.f.). Obtenido de LA NECESIDAD DE TRABAJO DECENTE EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y LOS RETOS EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA:
https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/63675/trabajo%20de%20grado%20MDLySS_REVJDIII.pdf?sequence=3

Arbelaez, M. A., Fernandez, C., & Hernandez, D. (septiembre de 2021). Obtenido de PLATAFORMAS DIGITALES Y CONT RIBUCIONES A SEGURIDAD SOCIAL EL CASO DE COLOMBIA ANTES Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA:
https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4159/Repор_Septiembre_2021_Arbel%C3%A1ez_y_Fern%C3%A1ndez.pdf?sequence=4&isAllowed=y