

## **Relación laboral en la economía de plataforma colaborativa Uber en Colombia: una revisión documental<sup>1</sup>**

Julián Arbey Alcaraz Estrada<sup>2</sup>

Licinia Yanil Misas Agudelo<sup>3</sup>

Paulo Cesar Mora Ramírez<sup>4</sup>

**Resumen:** El presente estudio buscó comprender la relación laboral de la plataforma Uber Colombia, fenómeno tecnológico y económico que se asume como, intermediario entre proveedores y usuarios para la adquisición del servicio de transporte. Para ello se abordó un análisis respecto la construcción de la relación laboral que se establece entre Uber y sus conductores en el país, atravesado por la pregunta de investigación ¿Cómo se define la relación laboral en la economía de plataforma colaborativa Uber entre 2014 y 2020 en Colombia?

Para resolver el propósito planteado, este ejercicio investigativo se realizó bajo una perspectiva cualitativa ya que estudió una realidad social de conformidad con las normativas jurídicas que regulan los contratos sociales, por lo que tuvo en cuenta un enfoque dogmático jurídico y se sirvió de un método hermenéutico que apela por la comprensión de la información recolectada a través de la técnica de revisión documental que permitió el rastreo bibliográfico, selección y estudio de normas, leyes, investigaciones y conceptos. Finalmente, se ha determinado que, pese a que no cuenta con una regulación que la defina, existe una relación laboral entre la plataforma colaborativa y sus proveedores que requiere un marco jurídico que garantice los derechos de los trabajadores y no vulnere lo establecido en el Derecho al trabajo a hoy en Colombia.

**Palabras Clave:** Relación laboral, Derecho al trabajo, flexibilización laboral, economía colaborativa, plataformas de transporte, proveedores e intermediarios.

**Abstract:** This study sought to understand the employment relationship of the Uber Colombia platform, a technological and economic phenomenon that is assumed as an intermediary between providers and users for the acquisition of transportation services. For this, an analysis was addressed regarding the construction of the employment relationship that is

---

<sup>1</sup> Artículo presentado como requisito para optar al título de Abogados. Asesora metodológica: docente María Isabel Uribe López. Asesor temático: docente Juan Felipe Ochoa Mafla.

<sup>2</sup> Estudiante de Derecho en Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigó. Contacto: [julian.alcarazes@amigo.edu.co](mailto:julian.alcarazes@amigo.edu.co)

<sup>3</sup> Estudiante de Derecho en Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigó. Contacto: [licinia.misasag@amigo.edu.co](mailto:licinia.misasag@amigo.edu.co)

<sup>4</sup> Estudiante de Derecho en Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigó. Contacto: [paulo.morara@amigo.edu.co](mailto:paulo.morara@amigo.edu.co)

established between Uber and its drivers in the country, crossed by the research question How is the employment relationship defined in the Uber collaborative platform economy between 2014 and 2020 in Colombia?

To solve the proposed purpose, this investigative exercise was carried out from a qualitative perspective since it studied a social reality in conversation with the legal regulations that regulate social contracts, so it took into account a legal dogmatic approach and used a hermeneutical method that appeals for the understanding of the information collected through the documentary review technique that made possible the bibliographic search, selection and study of norms, laws, investigations, theories and others.

**Keywords:** Labor relationship, Right to work, labor flexibility, collaborative economy, transport platforms, suppliers and intermediaries.

## 1. Introducción

“Los problemas planteados en las relaciones laborales por las nuevas tecnologías adquieren en este momento una dimensión especial. Aparte las repercusiones que despliegan sobre el empleo, implican la desaparición de la tradicional estandarización del contrato de trabajo (...), con impacto en las formas de contratación, las condiciones de trabajo y las fuentes. (...) La nueva economía colaborativa genera formas de contratación que encajan difícilmente en las categorías existentes”

(Goerlich, 2016, p. 175).

La modernidad o postmodernidad ha planteado otras formas de organización mundial, en donde se han visto transformadas las relaciones en ámbitos políticos, económicos, ideológicos, religiosos y demás. Esta mutación se ha caracterizado por el cambio rápido y la cultura de la inmediatez, así como por el acelerado flujo de información y comunicación que ha representado el avance científico y tecnológico. Por otro lado, se han manifestado nuevas formas de consumo, cada vez más desmesurado que ha afectado de múltiples formas el ambiente en una dinámica de producción, adquisición y desechos en clave de la obsolescencia programada. Al respecto, se han empezado a implementar alternativas que se asumen más amables con lo ambiental, de ahí que se proponga la economía colaborativa como una forma de sopesar los daños ambientales, entre otras cosas, con las bondades de la Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) (Ossa, 2017).

Pero ¿Qué es la economía colaborativa (EC)? Este modelo económico es una forma de mercado que sienta sus bases sobre redes descentralizadas de personas y empresas que se conectan entre sí para crear, consumir y distribuir servicios sin necesidad de intermediarios, dejando por fuera los cargos y precios que estos implican -mercados, agencias, empresas, bancos-

(Boboc, 2017). La visión de propiedad individual se modifica a las pertenencias colectivas, lo que reduce costos y hace eficiente la producción de bienes y prestación de servicios, lo cual resulta beneficioso para las personas, las empresas y el ambiente, ya que se cree que reduce el consumo desenfrenado y satisface necesidades bajo una estructura horizontal y directa entre quien presta servicios y quien los consume a través de la tecnología que se convierte en el puente de conexión entre los dos actores (Ossa, 2017; Giraldo y Posada, 2018; Rodríguez, 2014). Por su parte Rapp (2019), desligándose un poco de la producción económica, define la EC como un:

Fenómeno que estimula el intercambio de bienes y servicios entre particulares, a veces a cambio de distintas compensaciones entre las partes, que no siempre son económicas, y otras, sin recibir nada más que la satisfacción de haber ayudado a otro u otros en la realización de alguna idea. Por ello, podríamos intuir que se trata de un modelo económico en donde convergen varias personas en la realización de un fin común (p. 8).

La idea del consumo colaborativo o cooperativo surge en el marco de la crisis económica que afectó al mundo entero durante el año 2008, lo cual posicionó esta relación de adquisición de servicios que funciona, principalmente, gracias a las plataformas tecnológicas donde tienen cabida cada vez más ofertas. Estas relaciones se concretan en virtud a las plataformas tecnológicas, quienes se convierten en medios fundamentales que intervienen en mayor o menor medida en los negocios jurídicos celebrados. De ahí, se deriva que haya diversos objetos económicos recogidos en este tipo de negocio, tales como el sector de hotelería, de la gastronomía, el turismo, el transporte, entre otros (Giraldo y Posada, 2018; Rodríguez, 2014).

Así pues, son cuatro los principales factores que impulsan este tipo de economía: el avance tecnológico porque permitió crear comunidades de colaboradores, el contacto y la oferta-demanda de productos en el mercado digital; La preocupación por el daño ambiental que cruza las nociones de colaboración y desarrollo sostenible; el ahorro monetario a causa de la recesión global; y el acceso a la conectividad online que facilitó el contacto entre las personas. De esta manera, el consumo colaborativo funge como una alternativa a los modelos tradicionales para satisfacer las necesidades, se pasa de tener el dominio sobre los bienes al acceso a un servicio cuya propiedad no se detenta, no en todos los casos (Giraldo y Posada, 2018).

Sin embargo, desde el ámbito regulatorio, existen tensiones que aún no son resueltas frente a este tipo de alternativas. En el caso colombiano, la economía colaborativa no se enmarca en una legislación contundente, esto también debido a que es un modelo novedoso y algunos estudiosos afirman que las empresas que lo implementan incurren en prácticas ilegales, aunque cada vez más es usada por distintos sectores del mercado (Escobar, 2020; Amaya y Forero, 2016; Bocanegra, 2017; Buenadicha, Cañigeral y De León, 2017). En ese sentido, a la par que las empresas por medio de plataformas como Uber, objeto de este estudio, se extienden y ganan

popularidad alrededor del mundo, también van en crecimiento las pugnas económicas, políticas, sociales y jurídicas en torno a competencia desleal, inseguridad contractual e informalidad del negocio y laboral (Auvergnon, 2016; Ardila, 2015; Aragüez, 2017; Hernández y Galindo, 2016).

Uber es una empresa internacional, que se inscribe dentro de los Sistemas Inteligentes de Transporte<sup>5</sup>, se fundó en California en el año 2009, opera en 35 países y 80 ciudades aproximadamente, dentro de los cuales se incluye Colombia, funciona por medio de un software de aplicación móvil que posibilita que los usuarios se registren y paguen por medio de tarjeta o efectivo y la tarifa varía de acuerdo a los recorridos y los vehículos que sean elegidos, también de acuerdo con cada ciudad y los horarios de alta demanda. El Observatorio Ambiental de Cartagena de Indias (citado en Escobar 2020) presenta que, nivel país, para el 2019, Uber contaba con 88.000 conductores, operando en 12 ciudades generando 30 mil millones de pesos, aproximadamente en impuestos, con un promedio salarial de 1.500.000, participando así del 86% sobre el mercado de las aplicaciones móviles de transporte.

En ese mismo informe, se evaluaron otros asuntos en relación con la poca reducción del trabajo informal, apenas mostró una disminución de un 59.1% en 2011 a un 54.3% en 2014. A su vez, se establece que los (ingresos) no ha mejorado significativamente pasando de un 33.4% en 2011 a 26.6% en 2014 y la tasa de desempleo, tiende a disminuir en proporción menor a los indicadores anteriores, pero se sostiene 10.6% en 2011 a 9.2% en 2014, la disminución es apenas del 1.4% en dicho periodo. En contraste con estas cifras, hay una realidad social que deja en evidencia que, factores como la calidad del servicio, la disminución en tarifas respecto a otros medios y la seguridad bajo esta aplicación, ha posicionado a Colombia entre los países más demandantes del servicio de Uber, por lo tanto se podría identificar en la plataforma colaborativa una opción de empleabilidad a pesar de las condiciones mediante las cuales se habla de una relación laboral en Colombia (Cepeda, 2016; Escobar 2020; Fernández y Benavides, 2020; Peñarredonda, 2016; Torres, 2016).

Dicho esto, se va consolidando la preocupación de esta búsqueda investigativa, puesto que la operación de estas plataformas se basa en permitir que las personas que cuentan con recursos a los que no les un uso en tiempo completo como sus automóviles los incorporen al mercado para suplir necesidades de otros consumidores que requieren el servicio. No obstante, generalmente las plataformas se asumen como meros intermediarios de la relación entre proveedores (contratantes independientes) y usuarios, y a su vez intervienen de forma activa, asemejándose cada vez más a una relación laboral. Ejemplo de ello es que, si bien los conductores

---

<sup>5</sup> El Decreto 2060 de 2015 define los Sistemas Inteligentes de Transporte (Intelligent Transportation Systems) como: “un conjunto de soluciones tecnológicas informáticas y de telecomunicaciones que recolectan, almacenan, procesan y distribuyen información, y se deben diseñar para mejorar la operación, la gestión y la seguridad del transporte y el tránsito” (p. 1).

de Uber son libres en la decisión de trabajar y los horarios para hacerlo, sin subordinación aparente, el control que ejerce la plataforma es tácito, puesto que no se restringe a conectar usuarios-proveedores, sino que los controla e influencia el servicio (Giraldo y Posada, 2018; Rodríguez, 2019; Botero, 2018; Dagnino, 2015; García 2017; Gómez, 2014; Goerlich, 2016; Williams, 2017).

No obstante, quienes defienden la autonomía de Uber, aducen que no existe una relación laboral, pues el vínculo entre el proveedor y la compañía no se enmarca en una relación contractual laboral en el marco del Código Sustantivo del Trabajo, sino que, corresponde a una variación en la modalidad de arrendamiento del vehículo, rompiendo con ello, los esquemas tradicionales derivados del vínculo laboral en razón al contrato de trabajo. Por ende, el Derecho debe asumir una postura activa ante la situación laboral, ante la relevancia del desarrollo de las actividades económicas y la contratación laboral derivada de las plataformas colaborativas, ya que estas pueden causar grandes afectaciones a la relación sustancial del empleo, que deben ser tenidos en cuenta por el ordenamiento jurídico (Botero, 2018; Dagnino, 2015; García 2017; Gómez, 2014; Goerlich, 2016; Williams, 2017; Quiroga, 2015).

Por lo tanto, las investigaciones desde una mirada jurídica de las relaciones laborales originadas bajo el consumo colaborativo y sustentado en plataformas digitales, resultan fundamentales para adentrarse en una dimensión reciente del ámbito del Derecho laboral. Por ello, este estudio se ha preguntado ¿Cómo se define la relación laboral en la economía de plataforma colaborativa Uber entre el 2014 y el primer semestre 2020 en Colombia?, en consonancia el objetivo general consiste en analizar de qué manera se consolida la relación laboral en la economía de plataforma colaborativa Uber en Colombia. Para ello se ha dividido el texto, en lo que sigue, en los siguientes apartados: primero se describe la metodología empleada por el estudio; seguidamente se plantea un apartado que se aproxima al concepto de relación laboral en Colombia y bajo la EC; tercero se determina el tipo de relación entre el proveedor y el intermediario en la plataforma Uber; se propone un cuarto apartado para enunciar el marco jurídico de Uber en Colombia. Se presentan las conclusiones y, finalmente, se enlistan las referencias bibliográficas rastreadas.

## **2. Diseño metodológico**

La presente investigación se inscribió en un paradigma cualitativo, ya que analizó un fenómeno social como lo es la relación laboral, dimensión social y económica fundamental para la garantía de los derechos humanos y las normativas jurídicas como fuente de conocimiento científico (Galeano, 2014). En ese sentido, este es un estudio de corte cualitativo porque indaga sobre una realidad socio, económica y política que se consolida a través de este modelo económico colaborativo. A su vez, se concibió bajo un enfoque dogmático-jurídico, en tanto, se

instituye como un estudio normativo que describe, analiza y estudia reglas jurídicas jurisprudenciales procedentes de fuentes formales en contraste con otros ejercicios investigativos.

Es por ello, que esta investigación se encuentra en el marco de lo dogmático, porque la parte que se analiza de la jurisprudencia son las reglas jurisprudenciales y la doctrina legal probable que indican las circunstancias de procedibilidad de una relación laboral en el marco de la legislación colombiana de Uber entre los años 2014 y 2020. En concordancia, se ha optado por el método hermenéutico para la comprensión de documentos, ya que:

La hermenéutica, o más bien, quien la utilice deberá procurar comprender los textos a partir del ejercicio interpretativo intencional y contextual. Dicho proceso supone desarrollar la inteligibilidad del discurso contenido en el texto; en gran medida se trata de traspasar las fronteras contenidas en la "física de la palabra" para lograr la captación del sentido de éstas en tanto plasmadas en un papel (Cárcamo, 2005, p. 207).

El ejercicio hermenéutico se realizó bajo la técnica de revisión documental, la cual “es una privilegiada técnica para rastrear, ubicar, inventariar, seleccionar y consultar las fuentes y los documentos que se van a utilizar como materia prima de una investigación” (Galeano, 2014, p. 120). Para llevar a cabo la revisión documental se procedió con la búsqueda de textos en bases de datos como Scopus, Dialnet, Redalyc y Scielo, el buscador de Google académico y revistas digitales como Revista Derecho del Trabajo, Revista de Internet, Derecho y Política, Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, entre otras. Se filtraron términos como: relación laboral en la economía colaborativa, relación laboral en la actualidad, Uber en Colombia, regulación de la economía colaborativa y plataformas, Derecho al trabajo y economía. Finalmente, se encontraron documentos de diversa índole: tesis de grado, leyes, decretos, informes, artículos y demás, los cuales fueron clasificados, estudiados y consignados en fichas bibliográficas.

### **3. Desarrollo**

#### **3.1. Breves anotaciones sobre la relación laboral en Colombia**

Las nuevas tecnologías están transformando desmesuradamente los mercados y, por ende, las economías a nivel global, no es un secreto que las relaciones laborales han variado, bastaría con observar algunas actividades tradicionales que con el paso de los años y la tecnología han ido desapareciendo paulatinamente y siendo reemplazadas por otras novedosas herramientas que, casi siempre, se relacionan con la conectividad a internet o requerimiento de herramientas como los teléfonos inteligentes (smartphones). Son estas mismas tecnologías las que posibilitan hoy por hoy, encontrarse en disputa jurídicas respecto a la economía colaborativa como todo sistema novedoso que genera tensiones y rupturas en materia de Derecho. De ahí que, “durante los últimos años se ha discutido si el contrato que se suscribe entre las APP (aplicaciones móviles) y las

personas para la prestación del servicio posee las características, para ser tipificado como un contrato laboral o un contrato mercantil” (Porrás, 2018, p. 7).

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) aprobó en el año 2016, un Dictamen (INT/779) sobre La economía colaborativa y la autorregulación, en el que reafirma la necesidad de un marco regulador<sup>6</sup>:

En efecto, desde el momento en que las prácticas puramente espontáneas entre particulares adquieren la importancia de una actividad económica y los derechos y obligaciones recíprocos de las partes revisten carácter contractual, deben estar sujetos a un marco normativo, nacional o europeo, que encuadre legalmente los derechos y obligaciones de unos y otros (p. 11).

A su vez, la Comisión Europea gestó un estudio basado en algunos pilares que permitieran un mejor funcionamiento de las plataformas, dentro de los que se encuentra: el establecimiento de un salario mínimo y de acuerdo a las horas de trabajo diarias; la calificación no debe ser empleada por las plataformas para desactivar o darles terminación a los contratos; medidas de protección de la salud y seguridad; regulación del control tecnológico y del uso los datos del trabajador (Rapp, 2019). Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) ha dictado que para la existencia del contrato de trabajo son necesarios algunos requisitos, como: que el empleado realice por sus propios medios la actividad para la que se contrató, que esté bajo subordinación del empleador, que reciba un salario como remuneración de la prestación del servicio. En relación con lo anterior la Corte suprema de justicia expresa que:

No basta que una persona reciba de otra un servicio para que por ese solo hecho se convierta en patrono, Requiérase, además, la concurrencia de estos dos requisitos: Que el servicio sea prestado bajo la continuada dependencia o subordinación de quien lo recibe y que el beneficiario de este lo remunere. Si fuere suficiente la recepción del servicio, el prestado gratuitamente como el rendido por trabajadores independientes, le daría a su receptor el carácter de patrono, con las obligaciones que a esta calidad jurídica impone la ley de trabajo (CSJ, 1961).

El artículo 23 del CST establece que para que exista un contrato de trabajo se requiere que existan los siguientes términos: actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, la continuada subordinación o dependencia del trabajador y un salario a la retribución del servicio. Sin embargo, las discusiones jurídicas que enmarca el modelo económico colaborativo son varias en el campo de derecho laboral independientemente de los sectores en donde se

---

<sup>6</sup> El proyecto de Ley 22 y 110 de 2016 buscaba dar bases a la economía colaborativa y el proyecto de Ley 22 de 2016 buscaba incluir un ordenamiento legal colombiano por medio de tecnologías y plataformas colaborativas (Sarmiento y Garcés, 2017).

desarrolle la actividad económica, sin desconocer las ventajas económicas que favorecen el intercambio de bienes y servicios. No obstante, algunos autores como Rapp (2019) afirman que con el surgimiento de este modelo las personas que se ofrecen al desempeño de todas las actividades que engloba la economía colaborativa, conlleva a limitarse frente a los derechos y garantías que tradicionalmente eran asumidas por los empleadores y garantizaban una mayor protección a los empleados (p. 55).

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 tuvo en cuenta en su artículo 348 una disposición con el fin de que estamentos como el Gobierno Nacional y los Ministerios de Hacienda, Salud y TIC formulen una política pública para la prestación de servicios a través de plataformas tecnológicas, en aras de brindarles seguridad social y garantías laborales a los trabajadores (Ruíz y Valencia, 2020). Frente a este asunto, el Ministerio del Trabajo se ha mostrado dispuesto a estudiar los nuevos emprendimientos como el caso de Rappi, que también abarcaría todas las plataformas y colaboradores digitales:

Desde el Gobierno apoyamos el emprendimiento, pero no podemos pasar por alto los derechos de los trabajadores. Tenemos la mejor voluntad de ayudar. No queremos competir o discutir con el tipo de trabajo que brinda Rappi, por el contrario, queremos encontrar soluciones que beneficien a los rappideros y también a la empresa (Ministerio del Trabajo, 2019).

En el estudio sobre las dimensiones de la economía digital, que llevó a cabo en el 2017 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se evidenció que los diferentes países vinculados hicieron énfasis en los resultados de la transformación digital sobre las políticas públicas, para apostarle al mejoramiento y la creación de un marco de políticas consolidado. La OCDE expresa sobre la economía digital que: “estos nuevos modelos de negocio y economía, han logrado una flexibilización laboral y una reducción significativa en los costos de las transacciones, facilitando así la rendición de cuentas y permitiendo la ejecución garantizada mediante contratos inteligentes”, al respecto, Jaramillo (2010) manifiesta que poco se habla de que, a partir de esta flexibilización, las relaciones laborales se han visto envueltas en la precarización de las condiciones de trabajo y lo que se había logrado en garantías en el pasado siglo se ha ido desintegrando. La misma OCDE en 2019, al referirse al caso colombiano, enfatiza en:

La necesidad de mejorar la política social y la calidad de empleo, con el fin de asegurar que el crecimiento sea para todos los colombianos, por lo que es necesario realizar reformas normativas que fomenten la creación de empleos formales. Para llevar a cabo esto, es necesario la reducción de costos laborales no salariales; mejorar la calidad y la pertinencia de la educación y la capacitación; reducir la contratación atípica; mejorar el

funcionamiento del sistema de prestaciones por desempleo y adoptar medidas para integrar a un mayor número de mujeres en el mercado de trabajo (Ruíz y Valencia, 2020, p. 57).

En ese sentido, una de las discusiones que giran en torno a las plataformas tiene que ver con el interrogante de si están generando más ocupaciones para los asalariados, precarizando el empleo, o si engloban al sector informal, desempleado e inactivo laboralmente (Fedesarrollo, Fernández y Benavides, 2020).<sup>7</sup> Al respecto, cabe anotar que La organización Internacional del Trabajo asume el concepto de Trabajo Decente (TD) para manifestar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un empleo digno, este tipo de trabajo respeta los principios y derechos laborales fundamentales.

De ahí que, el nuevo concepto de flexibilización laboral debe ser revisado con lupa desde los mecanismos jurídicos, reformas y estrategias, se considera que este busca eliminar la rigidez en la legislación laboral con el objetivo de que el trabajo se adecue al sistema productivo actual, persiguiendo la competitividad empresarial para lo que, cada vez más trabajan con pequeños grupos de trabajadores asalariados en condiciones regulares de empleo, en diferentes lugares de trabajo y dispersados en distintas ubicaciones, lo que se convierte en una preocupación para los individuos que pretenden empleos estables con beneficios laborales y sociales, un trabajo decente (Gómez, 2014; OIT, 2002)<sup>8</sup>. Zúñiga (2012) considera que:

La flexibilización laboral se ha impuesto rápidamente en los países que se encuentran profundamente inmersos en la globalización. Son varias las modalidades de flexibilización en el plano laboral. Encontramos la flexibilidad de los salarios, pues en algunas legislaciones se fijaba utilizando mecanismos demasiado rígidos; la flexibilidad de las jornadas laborales en busca de la conciliación con la vida familiar y el tiempo libre, pero también encontramos la flexibilización para reducir los derechos de la clase asalariada, en cuanto a las formas de terminación del vínculo laboral, la disminución de la estabilidad en el empleo y la reducción de salarios por causa de la crisis (p. 326).

En ese orden de ideas, en Colombia, el derecho laboral debe asumir los desafíos que propone las dinámicas actuales de las relaciones económicas, laborales y sociales. Lo ideal, pasaría entonces, por una regulación que establezca un abordaje jurídico de la economía

---

<sup>7</sup> Según una encuesta de Fedesarrollo sin la existencia de las plataformas digitales el 39% estaría desempleado, el 26% tendría un trabajo independiente, el 20% tendría un trabajo asalariado y el 15% restante estaría inactivo en términos laborales (Fernández y Benavides, 2020).

<sup>8</sup> “En el fondo hay un elemento o rasgo común que preocupa a la Sociedad en general, a los científicos sociales, y en particular a los juristas del trabajo, a saber, el de la proyección de esas manifestaciones tecnológicas en el trabajo o empleo humano, personal, libre, en su configuración, definición y en los diferentes modelos o formas de trabajo que cabe definir a partir del modelo estándar definido como trabajador por cuenta ajena, o asalariado, que trabaja en un lugar físico, a tiempo completo y por tiempo indefinido, para un único empresario, hoy profundamente alterado a través de la automatización o digitalización, globalización y aumento de productividad de un número reducido de profesionales altamente cualificados” (Sánchez, 2017, p. 2).

colaborativa. Al respecto, Botero (2018) anota que la contemporaneidad plantea que los operadores jurídicos creativamente asuman las nuevas formas de empleo, así como, incipientemente, en países como Reino Unido y Estados Unidos, se han decantado por una noción flexible de subordinación que reconoce un contrato entre Uber y conductores.

Al respecto, en Colombia la relación laboral no ha sido indiferente al estudio y la reglamentación, constitucionalmente el trabajo se concibe como un principio, reconociéndolo como un derecho esencial y protegido por la misma: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado” (Art. 25). “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo” (Art 53).

De la misma forma, en la Constitución Política colombiana se expresa que “la libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades” (Art. 333). En este lineamiento también se establece una protección a la misma “el Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.” Según Dionisio de la Cruz (citado en Sánchez, Avendaño, Coronel y Castellanos, 2014)

En un Estado Social de Derecho como el que rige a Colombia, todas las actividades económicas se deben desarrollar dentro de un marco normativo más o menos intromisivo del Estado, que cobija las distintas actividades en búsqueda de la igualdad entre concurrentes, siempre que ello sea sostenible (p. 26).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), elaboró un informe denominado *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, en el cual se incluyeron recomendaciones para que los trabajadores de las plataformas digitales estén cubiertos: adaptar los mecanismos de seguridad social para que cubran a los trabajadores en todas las formas de empleo y contrato, hacer uso de la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios, y crear y fortalecer mecanismos de protección social universales y financiados con impuestos (Ruíz y Valencia, 2020).

Finalmente, el Proyecto de Ley 190 elaborado en el 2019, “por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia” (p.1), pretende regular la novedosa modalidad de ocupación laboral, con el fin de garantizar la protección de las garantías básicas para las personas que prestan estos servicios. De esta manera en el primer artículo se caracteriza al trabajador digital económicamente dependiente como un individuo dependiente que provee servicios por medio de una aplicación, a su vez en el segundo artículo, define las Empresas de Intermediación Digital como aquellas que prestan sus servicios a través de plataformas digitales

y son personas jurídicas legalmente establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano, cuyo objeto social sea realizado por conducto de una aplicación móvil o plataforma digital y a través de personas naturales. A su vez, en el artículo tercero se expresan las características que debe cumplir una persona para ser considerado un Trabajador Digital Económicamente Dependiente: ser una persona natural; prestar un servicio por cuenta propia y con recursos propios; prestar el servicio por medio de plataformas tecnológicas a un consumidor; y prestar el servicio a tiempo completo u ocasional.

### **3.2. Condiciones de la relación laboral en la economía colaborativa Uber**

Uno de los propósitos de este estudio es determinar el tipo de relación entre el proveedor y el intermediario en la economía colaborativa Uber en Colombia, para ello nos hemos interrogado si ¿Existe relación laboral entre el proveedor y el intermediario de Uber? Para comprender este asunto se ha orientado una revisión bibliográfica que permita establecer dicho vínculo a través de nociones como: economía colaborativa, aplicaciones, servicios, Derecho al trabajo, contrataciones, conductores, intermediarios, proveedores, consumidores, entre otros. Sin embargo, la noción de *intermediarios* solamente genera una coyuntura:

(...) Si se tiene en cuenta que las plataformas a pesar de obtener ingresos por cada transacción realizada, se exonera de la responsabilidad sobre eventuales incumplimientos por parte de los oferentes de bienes y servicios. De la misma manera el hecho de que las plataformas no tengan relaciones laborales con los proveedores de bienes y servicios, para algunos autores termina siendo contraproducente debido a que como ocurre en el caso de Uber, a pesar de que la plataforma impone al proveedor del servicio unos estándares a cumplir, no hay una relación laboral por lo que se deja expuesto al conductor al no poderle garantizar un salario mínimo o cumplir con las prestaciones sociales que exige la ley (Cepeda, 2016, p. 10).

Como se ha venido mencionando, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han revolucionado las formas de vida de los seres humanos, este fenómeno ha generado transiciones de modelos (económicos, políticos, jurídicos, ideológicos) que se podrían nombrar como tradicionales a otros que se califican como más alternativos. En el caso de las organizaciones, están incluyendo las TICs, con el fin de aumentar beneficios económicos y productivos para el sector empresarial. En un informe del año 2016 la Administración de Economía y Estadísticas del Departamento de Comercio de Estados Unidos (citado en Williams, 2017) caracteriza este modelo empresarial emergente de la siguiente manera:

1. Utilizan tecnología de la información (sistemas de TI), normalmente disponible a través de plataformas web, tales como “aplicaciones” móviles en dispositivos habilitados para Internet.
- 2) Poseen sistemas de calificación basados en el usuario para el control de

calidad, garantizando un nivel de confianza entre consumidores y proveedores de servicios que no se han reunido previamente. 3) Ofrecen flexibilidad en sus horas de trabajo a quienes prestan servicios a través de plataformas de adaptación digital. 4) En la medida en que las herramientas electrónicas son necesarias para proporcionar un servicio, estas empresas dependen de que los trabajadores utilicen dichas herramientas (p. 3).

De acuerdo con las anteriores características, se puede considerar que la transformación digital tiene efectos contundentes en las relaciones laborales en términos positivos como la autonomía, disminución de riesgos, flexibilidad en los tiempos, pero de acuerdo con el pronunciamiento de la Fundación 1° de mayo (2020), también negativos como la intensidad en los ritmos de trabajo, la hiperconectividad y el aumento de riesgos laborales psicosociales. Por ejemplo: existen unos desafíos importantes para estos sistemas tecnológicos, como lo es la salud y la seguridad laboral de sus conductores, ya que se empiezan a avizorar nuevos riesgos que no están contemplados en su totalidad desde el Derecho al trabajo debido a que es una relación laboral que se encuentra en pugna respecto a su regulación.

Dentro de las transformaciones tecnológicas los sistemas de producción y generación de capital económico han variado, con todo esto surge la economía colaborativa, en la cual se conectan tres actores: proveedores de servicios, los usuarios y los intermediarios (Aragüez, 2017). Este tipo de economía engloba, generalmente, transporte, servicios financieros, alojamientos y distribución. En una especie de contraposición con la economía tradicional esta “hace emerger actividades nuevas (por ejemplo, repartidores de comida de restaurante), (chóferes), al tiempo que desestabiliza profesiones antiguas como (taxis, guías de museo o turísticos)” (Auvergnon, 2016, p. 3).

En ese orden de ideas, es evidente que el modelo de relaciones laborales ha mutado del siglo XIX respecto al siglo XX y actualmente se evidencian nuevos métodos de organización y relación con las transformaciones del sistema económico. Según Todolí (2015) anteriormente a las organizaciones les costaba mucho dinero emplear a independientes, su preferencia se orientaba en contar con su propio personal que le asegurara la calidad en productos y servicios que ofrecen bajo vigilancia, este personal estaba medido por un control de entrada-salida, controles en la calidad, supervisión del desarrollo de las tareas, entre otros aspectos que se han visto modificados, ya que los costos con el uso de las tecnologías disminuyen notoriamente y esto produce que se vaya haciendo un traslado paulatino de unas formas y unas relaciones a otras, para no quedarse en la obsolescencia absoluta. Al respecto Raso (2017) expresa:

El desarrollo de un nuevo sistema de producción, a partir de las posibilidades brindadas por las tecnologías informáticas, dio lugar en la segunda mitad del siglo pasado a cambios que hoy todos conocemos: empresa sutil o magra, externalización de actividades que antes se

desarrollaban al interno de la empresa; teletrabajo y teledisponibilidad, incremento del trabajo autónomo económicamente dependiente, en el marco de una economía a escala global (p. 3).

Una de las preocupaciones en la contemporaneidad no consiste en que desaparezca la mano de obra, ese mito de que las máquinas reemplacen la mano de obra ha ido quedando de lado, respecto del empleo de las TICs como una forma de creación de trabajo humano que establece unas relaciones específicas donde no hay una empresa de base y su método consiste en prestar servicios. Las plataformas virtuales no apuntan a la sustitución de los trabajadores, pero sí empieza a reemplazar a los empleadores o los sustituye artificialmente porque las funciones, como la organización de las tareas, el control y la disciplina, se han ido transfigurando. En ese sentido, la tecnología está generando trabajo al margen de la legalidad que va desapareciendo compromisos salariales y, aparentemente, relaciones de subordinación, lo cual alimenta esta preocupación inicial en la regulación por el Derecho al trabajo y la seguridad social, ya que no hay control y aplicación de normativas contundentes que determinen dicha relación laboral (García, 2017).

Actualmente, surgen sistemas de más compleja regulación por el Derecho al trabajo como el trabajo bajo demanda (work on-demand u on-demand economy) que opera a través de aplicaciones para vincularse con proveedores de servicios como los que se mencionaron anteriormente, una forma en la que prestadores y usuarios se conectan online pero el servicio es offline<sup>9</sup>, se convierten en formas alternativas de trabajo, empero tal como advierte Raso (2017) pueden conducir a la precarización del trabajo. Con este modelo de negocio, se sigue reafirmando la idea de que este va en contravía a la visión tradicional de trabajo fijo y relación estable con una empresa en particular, se ha ido desdibujando la figura de trabajador dependiente propuesta en el marco de la revolución industrial:

El concepto de trabajador subordinado por cuenta ajena nació en un contexto donde no existía internet. Con la entrada en la era digital las formas de prestación de servicios han cambiado radicalmente creando gran inseguridad jurídica respecto a qué normas son aplicables al ciberespacio. (...) La tecnología está transformando la forma de organización de las empresas de tal modo que el trabajador subordinado es cada vez menos necesario. Un nuevo tipo de empresas está surgiendo dedicada a poner en contacto clientes directamente con prestadores de servicios individuales. De esta forma, estas empresas desarrollan actividad principal completamente a través de trabajadores calificados como autónomos (Todolí, 2015, p. 3).

---

<sup>9</sup> Uber se inscribe en el modelo Crowdwork en el cual el trabajador ejecuta las tareas de forma física, donde es fundamental que la persona se encuentre en lugares y momentos oportunos, pero cuenta con una plataforma virtual en donde se establece el primer contacto con un número diversificado de trabajadores a disposición de los usuarios.

En ese sentido, Uber es una plataforma que se determina como intermediaria<sup>10</sup>, esta proporciona una base de datos en donde consumidores y prestadores de servicios, se vinculan oficialmente<sup>11</sup>, el servicio que ofrecen a través de la aplicación es el de transportar dentro de una misma ciudad a las personas a un costo mucho menor respecto que otros servicios de transporte tradicionales como los taxis y, además, dispone otras opciones como el conocimiento del tiempo, las tarifas, visualizar el conductor, saber las características del automóvil y la calificación del servicio por parte del usuario (Aragüez, 2017). En Colombia, por ejemplo, para el 2015 Uber contaba con más de 5.000 conductores que generaban ingresos extras a través de la aplicación, ya que los consumidores asocian con la aplicación frecuentemente la seguridad, el uso de la tecnología para pagar, la flexibilidad en el tiempo para trabajar, etcétera (Sánchez, 2015). De otro lado, desde el campo fiscal:

Encontramos que Uber frente al transporte tradicional tiene una ventaja muy representativa en el tema de impuestos y seguros que le permite generar mayor rentabilidad en el trabajo y genera un hueco fiscal en las arcas nacionales deteriorando así mismo el gasto en inversión social, pues Uber tan solo paga IVA en contraste con el servicio tradicional que ejerce dos seguros e impuestos de IVA, renta, patrimonio y cupo sobre el vehículo como permiso de participación en el mercado (Escobar, 2020, p. 21).

Como se puede ir evidenciando, las plataformas virtuales como Uber van haciendo mucho más sencillo la vinculación entre las personas que prestan los servicios con los usuarios que lo solicitan. Todolí (2015) afirma que el éxito de estas plataformas surge del aprovechamiento de la legislación de los trabajadores autónomos y una libertad en la determinación de tarifas que no existe en la protección laboral, de esta manera el autor menciona que una empresa que se asuma como tradicional no podrá competir con este sistema porque cuenta con una legislación de salarios mínimos, por lo que los modelos tradicionales van directo a la desaparición de no ser intervenidas constitucionalmente.

Sin embargo, valdría la pena empezar a cuestionarse qué tanta flexibilidad comprenden este tipo de plataformas; al igual que las empresas tradicionales esta aplicación ejerce un control sobre la forma en la que presta el servicio el trabajador y sobre el mismo, ya que les interesa cuidar la marca y el nombre, garantizando que la prestación del servicio sea adecuada, la popularidad de Uber depende de la calidad del trabajo que ejecuten sus trabajadores. Al respecto, Todolí (2015) continúa ilustrando:

---

<sup>10</sup> La idea de concebir a la plataforma como intermediaria es problemática, puesto que hay quienes afirman que es un intermediario en el transporte de viajeros, mientras que otros lo asumen como transportista y, otros como servicios de la sociedad de la información (Boboc, 2017).

<sup>11</sup> Para Auvergnon (2016) resulta una actividad ilegal vincular clientes con conductores que utilizan sus carros privados para transportarlos sin pagar cotizaciones sociales ni impuestos.

Como lo haría una empresa tradicional, una compañía que se dedica al transporte de pasajeros desea mantener su marca en alta consideración, para ello debe proveer de un buen servicio y asegurarse de que sus "colaboradores" así lo hagan. A pesar de ello, las empresas siguen calificando como autónomos a este nuevo tipo de trabajador que presta servicios a través de una plataforma virtual (Todolí, 2015, p. 4).

En el anterior apartado la figura del prestador de servicio funge como trabajador autónomo, pero también se ha nombrado por tribunales en otros países como trabajadores por cuenta ajena y, en otros casos, simplemente no se admite relación laboral escudándose en la idea de intercambio colaborativo (Aragüez, 2017). Guerrero (2018) atribuye la figura de trabajador autónomo a este entorno empresarial moderno que nombra como la cuarta revolución industrial bajo el siguiente argumento<sup>12</sup>:

En una economía basada en la reducción de costes, en la flexibilidad productiva y en la maximización del beneficio, las obligaciones que impone el ordenamiento laboral hacen que el trabajo subordinado sea escasamente atractivo como fórmula de vinculación jurídica. Y si a ello unimos el contexto económico en el que nos movemos, el cóctel de la precarización laboral está servido. Las altas tasas de desempleo existentes junto a la temporalidad de la contratación tradicional y a unos salarios que se alejan cada vez más del concepto de ingresos suficientes hacen que las plataformas digitales dispongan de abundante mano de obra, tanto no cualificada como profesional, para expandir sus mercados (p. 203).

Llama la atención, la descripción que ofrece Guerrero (2018) frente al panorama laboral del presente, un presente precario en mayor medida para los llamados países subdesarrollados, dentro de los que está Colombia, en donde opera la aplicación Uber; en un estudio realizado en 2014 por Benenson Survey Group (citado en Dagnino, 2015) se puede ratificar esta crítica con cifras a partir de un análisis de los conductores de Uber, a través del cual se lee que el 38% no tiene otros empleos, 31% cuenta con trabajo de tiempo completo y 30% cuentan con trabajos por fragmentos de tiempo. El 24% solo recibe ingresos a través de la aplicación y para el 16% es la fuente principal de sustento económico, y el 38% afirma que este sistema no es una fuente alta de ingresos.

Frente a este panorama, se han vislumbrado contradicciones en la relación laboral de la plataforma, como también lo es el caso de que Uber no se reconozca como una empresa de servicio de transporte sino como intermediario y, por tanto, no se hace responsable por el servicio que presten los proveedores, sin embargo, cuenta con unos requisitos específicos para usar la

---

<sup>12</sup> El Proyecto de Ley 110 de 2015 regulaba el Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en Colombia y se dictan otras disposiciones" y el Proyecto de Ley 03 de 2016 apoyaba la modernización del transporte.

aplicación (García, 2017). Aragüez (2017) aduce que “según la empresa, únicamente actúa como intermediario entre los conductores y los clientes de la plataforma virtual, pero realmente sus facultades exceden de las de mero intermediario” (p. 10).

Así pues, vale la pena enumerar algunos rasgos de la operación de la plataforma respecto a la relación laboral: a) los conductores diligencian un formulario con información personal que la empresa indaga posteriormente, en este caso el conductor debe proveer el vehículo, combustible, mantenimiento, por ello envían la licencia, seguro y datos del carro que debe tener menos de 10 años de uso. El conductor debe contar con celular inteligente o Uber lo proporciona por medio de una contratación, no llevan uniforme ni herramientas que lo identifiquen con la empresa; b) Los usuarios acceden al conductor más cercano a través de la aplicación y solicitan el servicio que a través de algoritmos reúne a los conductores y estos pueden aceptar-rechazar a través de la página web, este está regido por un 80% o 90% de viajes aceptados para no ser eliminado de la plataforma, así como no trabajar durante ciertos periodos genera desactivación; c) la tarifa y el tiempo de viaje lo determina la empresa para todos los prestadores. En los casos que se realiza el pago en la cuenta se deposita en una entidad bancaria, del cual la empresa retiene unos gastos de gestión y retribuye a los prestadores el otro porcentaje; y d) La aplicación no maneja un contrato con sus conductores para integrarse a sus servicios<sup>13</sup>, sin embargo, si cuenta con unas obligaciones que se presentan como recomendaciones que de ser incumplidas generan restricciones para el acceso a la plataforma (García, 2017).

En definitiva, la corriente emergente de economía colaborativa está transformando las relaciones laborales debido a diversas razones de las cuales Guerrero (2018) argumenta dos particularmente: la primera tiene que ver con la inmediatez y facilidad para acceder a los servicios en la plataforma y la segunda con la gran cantidad de prestadores de servicios “vinculados” o asociados. Ocurre que bajo estas plataformas no se cuenta con un gremio de trabajadores sino con servicios, es decir que no se contratan a las personas sino a los objetivos (la funcionalidad del conductor), y los servicios son ejecutados por diversos profesionales o no profesionales que se pueden desenvolver en otra actividad laboral o no, no hay tareas ni horas definidas, a esto es lo que desde la perspectiva del Derecho al trabajo se le nombra como trabajo autónomo (Sierra, 2017). Sierra (2017) anota que:

Las notas configuradoras del contrato de trabajo típicas como la dependencia y la ajenidad presentan un peligroso debilitamiento jurídico en la identificación de la prestación de servicio como una modalidad típica a incluir dentro del Régimen General de la Seguridad Social del trabajo asalariado o bien en el del trabajo autónomo. Sin embargo, en la

---

<sup>13</sup> De acuerdo con Auvergnon (2016) el cumplimiento de las normas de calidad del servicio, la aprobación para vigilar y geo-localizar, las modalidades de sanción son algunas de los rasgos que hacen que, pese a que se niegue la relación laboral por ausencia de contratos laborales no terminaría el vínculo.

actualidad con el fenómeno de la denominada “economía colaborativa” la nota de la retribución presenta también cierta debilidad cuando la actividad se desarrolla en colaboración entre consumidores y/o particulares (p. 4).

En relación con este apartado, en Hernández y Galindo (2016) se puede encontrar una comparación entre transportes tradicionales como taxi y nuevos como Uber en la relación laboral y contractual, debido a que, si se hace un ejercicio comparativo entre los dos servicios, la plataforma colaborativa Uber se asemeja al modelo tradicional de transporte de taxis, solo que se incluye una aplicación tecnológica y digital para su manejo. Dos de los rasgos tradicionales con lo que cuenta la plataforma es el alquiler de automóviles y que el proveedor expone su disponibilidad horaria y la aplicación usa sus proveedores disponibles.

Existe una limitada construcción jurisprudencial que no permite definir una relación laboral en las plataformas, por ejemplo, no determina si estas generan empleos autónomos o dependientes. La organización piramidal de la economía colaborativa hace que las normativas del sistema de leyes colombiano que regulan el mercado y la economía industrializada dejan sin espacio en el mundo digital, teniendo en cuenta que fue diseñado en un contexto productivo distinto, entendiendo que aunque contiene formas de adaptación, escasea de soluciones jurídicas para reglamentar los contextos digitales, esto se presenta debido a que la evolución tecnológica desborda los horizontes y el trabajo de los legisladores limitando su campo de acción (Buenadicha, Cañigeral y De León, 2017; Rodríguez, 2017-2019; Amaya y Forero, 2016).

En concordancia, la relación laboral que existente ente proveedores e “intermediarios” es difusa todavía, ya que se puede encontrar unas comparaciones con los modelos tradicionales que regulan las empresas, en esta comparación las empresas se encuentran inmersas en un control jurídico ya establecido y en estas formas novedosas que plantea la economía colaborativa todavía quedan caminos por recorrer desde el Derecho al trabajo y la seguridad social, entre otros aspectos. En la cotidianidad, se aprueban de forma contundente este tipo de relaciones “autónomas” de trabajo. Al revisar con lupa y desde una perspectiva del Derecho que regula las relaciones sociales y laborales existen bastantes desafíos para continuar considerando esta relación desde las cortes y tribunales del país.

### **3.3. Sobre la regulación de Uber en Colombia**

La regulación de la economía colaborativa tiene diversos intereses en juego en tanto públicos y privados, gobiernos internacionales, nacionales y locales que se inscriben en mercados colaborativos de prestación de bienes y servicios. Sin embargo, como se ha venido mencionando, hay un aspecto central en cuestión y lo es la autodenominación de Uber como intermediario en contraste con el servicio que prestan y la forma de operación, esto les está ahorrando: costos de inspecciones, medidas de seguridad y controles (Katz, 2015; Giraldo y Posada, 2018). Y, pese a

que existe una ausencia normativa de Uber, el hecho de que no se encuentre regulado la intermediación de los taxis de lujo, no está en contravía con la normatividad conforme a lo estipulado en la Ley 256 de 1996 que dictan normas sobre la competencia desleal. En el año 2015 el Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones manifestaba el apoyo al surgimiento de políticas públicas que regularan el fenómeno<sup>14</sup>:

Tenemos un gran desafío regulatorio frente a los impactos sectoriales de la digitalización, en sectores como el de hotelería, transporte o los servicios financieros. Al respecto, es importante señalar que estos desafíos regulatorios obligan a los reguladores y formuladores de políticas públicas de cada sector a analizar las nuevas realidades derivadas de la economía digital. En ese sentido, el Ministerio TIC no regula ningún sector diferente al TIC, pues las competencias regulatorias son de cada sector. Sin embargo, el Ministerio apoyará al análisis para generar políticas públicas y regulaciones que amparen nuevas realidades (Parada, 2015, párrafo 9).

Dado que, durante el 2014, tras la presión de los taxistas mediante bloqueos y manifestaciones logró que la Superintendencia de Puertos y Transporte emitiera una circular en la que pedía autoridades inmovilizar vehículos de servicio particular y público que prestasen servicios no autorizados a través de la plataforma en cuestión, empero los usuarios de este transporte se mostraron en desacuerdo con la decisión y, por encima de las controversias, Uber continuó operando. En el siguiente año, la Ley 1753 en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 expuso la necesidad de reglamentar un servicio de lujo dentro de la modalidad del servicio público de transporte individual de pasajeros, exigiendo la modificación del Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015.

Pese al anterior llamamiento a la regulación, la Superintendencia de Puertos y Transporte mediante resolución No. 18417 de 2015, sancionó a Uber Colombia S.A.S. con una multa de \$140,000 dólares por facilitar la violación a la regulación en materia de transporte. Seguidamente, con la resolución No. 07838, en el año 2017 sancionó a la sociedad Uber Colombia S.A.S, con una suma de 700 SMLMV, debido a que con 71 elementos que fundamentaron esta resolución se determinó que el servicio prestado por los socios y conductores adscritos a la plataforma no es autorizado y que Uber facilita su prestación en esas condiciones irregulares.

Posteriormente, el Ministerio de Transporte expide la Resolución 2163<sup>15</sup> del 2016 que regula el Decreto 2297 de 2015 en el cual se prohíbe a los vehículos particulares prestar el servicio

---

<sup>14</sup> Cabe recalcar que al Ministerio TIC no le corresponde suspender, declarar la ilegalidad, ilicitud o restringir el uso aplicaciones, según la Ley 1341 de 2009 y la Ley 1450 de 2011 y la normativa emitida por la Comisión de Regulación de Comunicaciones.

<sup>15</sup> Esta resolución reglamenta el Decreto 2297 de 2015 para el funcionamiento de los taxis de lujo.

de transporte público de pasajeros<sup>16</sup>. El Decreto 2297 y la Resolución 2163<sup>17</sup> exigió a Uber realizar trámites necesarios para operar. No obstante, a la fecha, la aplicación continúa operando sin mayores claridades al respecto. Este Decreto establece que el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en vehículos taxi, puede prestarse en el nivel básico<sup>18</sup> y de lujo<sup>19</sup>. También, a raíz de todos los conflictos generados alrededor del funcionamiento de Uber, durante la presidencia de Juan Manuel Santos, se creó una mesa de trabajo y en el 2015 se emitió el Decreto 1079 por medio del cual se aglomera toda la reglamentación del sector transporte (Sánchez, Avendaño, Coronel y Castellanos, 2014; Cepeda, 2016).

La anterior, ha sido una de las medidas más contundentes al respecto, emitida por el Ministerio de Transporte, aunque Uber considera que no es una empresa de transporte sino una empresa tecnológica, por lo que no se acoge al dictamen completamente (Rodríguez, 2016; El Tiempo, 2016; Sánchez, Avendaño, Coronel y Castellanos, 2014). En concordancia, es imperativo vincular a los trabajadores de esta plataforma dentro del aparato estatal que los defina y que regule la relación laboral existente y, para lograrlo, es importante continuar estudiando la realidad de los servicios que ofrece la plataforma para que así se pueda controlar y regular.

#### 4. Conclusiones

Una de las primeras comprensiones en el marco de las transformaciones de las normativas y legislaciones en materia de Derecho, tiene una estrecha relación con la lectura de las realidades socioculturales y estas se van modificando a medida que la sociedad va evolucionando, aunque lo haga de una forma mucho más lenta. De ahí que, analizar la relación de trabajo de la plataforma colaborativa Uber, presupone comprender que la tecnología continuará modificando radicalmente las tipologías de empresas y de trabajadores, haciendo cada vez más invisible el papel del trabajador subordinado, por ello, no solo la noción de trabajador debe mutar, sino que la legislación laboral también debe acondicionarse para esta nueva estructura económica.

Ahora bien, establecer una lectura crítica en torno a este modelo económico, no desconoce ni descarta que la mayor autonomía en los trabajos se ha logrado también gracias a la tecnología

---

<sup>16</sup> Con antelación la Ley 336 de 1996 dictamina que servicio público de transporte automotor individual de pasajeros no puede ser brindado por vehículos de servicio particular.

<sup>17</sup> Resolución 2163 del 27 de mayo de 2016 establece las características que debe tener la plataforma tecnológica empleada por la compañía y los requisitos que deben cumplir los vehículos que presten el servicio.

<sup>18</sup> "Básico: Es aquel que garantiza una cobertura adecuada, con términos de servicio y costos que lo hacen asequible a los usuarios. Se puede ofrecer a través de medios tecnológicos, con plataformas para la oportuna y eficiente atención a los usuarios, o por medio de atención directa en las vías. La remuneración por la prestación del servicio puede realizarse con dinero en efectivo" (Art 2, Parágrafo 1°).

<sup>19</sup> "Lujo: Es aquel que ofrece a los usuarios condiciones de comodidad, accesibilidad y operación superiores al nivel básico. Se caracteriza por ofrecer sus servicios utilizando únicamente medios tecnológicos con plataformas para la oportuna y eficiente atención a los usuarios. El pago solo se realiza por medios electrónicos y el servicio únicamente se presta en vehículos clase automóvil sedan, campero de cuatro puertas y/o camioneta cerrada. Este servicio contará con tarifa mínima regulada, que en ningún caso será igualo inferior a la del nivel básico" (Art 2, Parágrafo 1°).

como los horarios flexibles y la posibilidad de que las personas desarrollen múltiples tareas en una jornada. Sin embargo, en muchos sectores del mercado, las compañías confiarán su funcionamiento y evaluación del mismo a la tecnología, así pues, el trabajo moderno que opera a través de lo digital, se sustenta en una subordinación disminuida y en la libertad a la hora de realizar el trabajo, empero ya se ha demostrado que hay un control que ejerce la plataforma sobre el servicio que prestan sus conductores que ocasiona una preocupación por el contrato de trabajo puesto que los sujetos más afectados con esta situación son los trabajadores, cada vez más desprotegidos en la dinámica de la flexibilización laboral.

La trascendencia jurídica de las plataformas digitales y el impacto actual que esta ha tenido en otros países permitirá observar cuáles han sido las diversas soluciones que se le ha dado a la posición de los trabajadores y a la regulación de estas, con el fin de determinar en qué calidad los trabajadores desempeñan sus servicios, llevando a replantear las condiciones laborales de los trabajadores, las características del puesto del trabajo y el concepto de trabajador. En caso de ser desarrollado dicho concepto de negocio por la normatividad, podrá consolidar el desarrollo económico y social, implicando así, un efecto positivo que permita determinar que las plataformas basados en la economía colaborativa puedan sancionar las conductas que se presente contrarias a Derecho.

No se trata entonces, de que las normativas ya establecidas sean adaptadas, sino que es necesaria una nueva normativa que posibilite la evolución y no deje lugar a contradicciones, determinando una nueva relación laboral, ya que los procesos de flexibilización de dichas relaciones carecen de una ética empresarial, que más que estar a expensas del mundo transformado, no vulnere los derechos de los trabajadores, dado que la precariedad laboral existente en las plataformas digitales abunda. Una normativa homogénea centrada en cada sector determinando que cobije a los trabajadores evitando su desprotección y los conflictos que ocurren al actuar al margen de una regulación en el marco del derecho colombiano.

## **5. Referencias bibliográficas**

- Amaya, M. P., & Forero, H. D. (2016). Intervención estatal en la economía colaborativa: Crowdfunding en Colombia (Trabajo de grado). Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15521>
- Auvergnon, P. (2016). Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, (6), 25-42. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813338>
- Ardila, M. F. (2015). "Uber"-funcionamiento, regulación y problemáticas del marco jurídico nacional (Tesis de grado). Universidad de los Andes. Recuperado de:

<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/18772/u722167.pdf?sequence=1>

- Aragüez, L. V. (2017). Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1). Recuperado de: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/458](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/458)
- Boboc, S. (2017). Uber: ¿transportista o intermediaria en el transporte? el caso español. *Revista de Estudios Europeos* N° 70. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/28436>
- Bocanegra, C. E. O. (2017). Economías colaborativas: regulación y competencia. *Revista Derecho Privado:(Universidad de los Andes)*, (57), 8. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7252108>
- Botero, J. G. (2018). Economía colaborativa y relaciones laborales en el siglo XXI: el caso de UBER en Colombia (Trabajo de grado). Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/4555>
- Buenadicha, C., Cañigeral, A., & De León, I. (2017). Retos y posibilidades de la economía colaborativa en América Latina y el Caribe. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Cárcamo, H. (2005). Hermenéutica y análisis cualitativo. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, (23).
- Cepeda, N. (2016). Regulación de plataformas para la economía colaborativa en el transporte público de pasajeros-el caso Uber (Tesis de grado). Universidad de los Andes. Recuperado de: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/18222/u753904.pdf?sequence=1>
- Congreso de Colombia. (2019). Proyecto de Ley No. 190 de 2019. “Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación que hacer uso de plataformas digitales en Colombia”. Recuperado de: <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2019-2020/1661-proyecto-de-ley-190-de-2019>
- Dagnino, E. (2015). Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(3). [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/303](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/303)
- De Colombia, C. P. (1991). Constitución política de Colombia. Bogotá, Colombia: Leyer.

- El Tiempo. (2016). Mintransporte expide resolución para el transporte de lujo. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/resolucion-sobre-el-transporte-de-lujo/16606659>
- Escobar, J. A. (2020). Importancia económica y administrativa de la reglamentación de las plataformas de transporte público en Colombia (Trabajo de grado). Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35716>
- Fernández, C., & Benavides, J. (2020). Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia. Fedesarrollo, Centro de Investigación Económica y Social. Recuperado de: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3962>
- Fundación 1º de Mayo. (2020). La dimensión laboral de la economía digital. Reflexiones para un debate en proceso. Texto presentado en la comisión de trabajo sobre “Efectos económicos y sociales de la digitalización y la robotización en Andalucía” del Consejo Económico y Social de Andalucía. Recuperado de: <https://1mayo.ccoo.es/7873470f3e5190b3b62a880565a457ee000001.pdf>
- Galeano, M. (2014). Estrategias de investigación social y cualitativa. El giro en la mirada. Medellín, Colombia: La Carreta Editores.
- García, H. O. (2017). La prestación personal de servicios de transporte organizados por plataformas electrónicas (ride sharing) tomando como referencia a la empresa Uber. *Revista Derecho del Trabajo*, (77), 16.
- Giraldo, M. I., & Posada, D. (2018). Aplicación y adaptación del régimen de la Responsabilidad civil en el modelo de las economías colaborativas en Colombia (Trabajo de grado) Universidad EAFIT.
- Gómez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 10(1), 103-116. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67935714007.pdf>
- Goerlich, J. M. (2016). ¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo. ¿Una nueva revolución industrial? *Economía digital y trabajo* (pp. 173-189) Grupo Editorial Cínca.
- Guerrero, E. V. (2018). La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(1). Recuperado de: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/556](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/556)

- Hernández, Y. & Galindo, R. V. (2016). Modelo de gestión del servicio de transporte UBER. ¿Quién pierde y quién gana?. *Espacios Públicos*, 19(47), 157-175. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67650281008.pdf>
- Jaramillo, I. D. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9 (18), pp. 57-74. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19565>
- Ley 256. (18 de enero de 1996). *Por la cual se dictan normas sobre competencia desleal*. Congreso de Colombia.
- Ley 336. (28 de diciembre de 1996). *Estatuto General de transporte*. Congreso de Colombia.
- Ley 1753. (9 de junio de 2015). *Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país"*. Congreso de Colombia.
- Ley 1450. (16 de junio de 2011). *Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014*. Congreso de Colombia.
- Ley 1341. (30 de julio de 2009). *Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC–, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones*. Congreso de Colombia.
- Ministerio de transporte. (26 de mayo de 2015). Decreto 1079. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte.
- Ministerio de transporte. (Octubre 22 de 2015). Decreto 2060. Por el cual se adiciona el Decreto 1079 de 2015 y se reglamenta el artículo 84 de la Ley 1450 de 2011.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (16 de diciembre de 2019). Decreto 2279. Por el cual se modifica parcialmente el arancel de aduanas.
- Ministerio del Trabajo. (2019a). MinTrabajo y Rappi avanzan en diálogo para mejorar condiciones de rappitenderos. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/julio/mintrabajo-y-rappiavanzan-en-dialogo-para-mejorar-condiciones-de-rappitenderos>
- Ministerio del Trabajo. (2019b). Radicado No. 02EE2019410600000049833. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/02EE2019410600000049833+Empleada+De+Servicio+Dom%C3%A9stico+Tipo+De+Contrato+Liquidaci%C3%B3n+De+Prestaciones+Afilici%C3%B3n+A+Sgssi.pdf>
- OECD (2017), OECD Digital Economy Outlook 2017, OECD.

- OCDE, & OCDE. (2019). Presentación del Estudio Económico de la OCDE sobre Colombia 2019. Recuperado de: <https://www.oecd.org/about/secretary-general/economic-survey-of-colombia-october-2019-sp.htm83>
- OIT. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_684183/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang--es/index.htm)
- Parada, M. M. (2015). El dilema de Airbnb, impuestos y regulación a su operación. La República. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/internet-economy/el-dilema-de-airbnb-impuestos-y-regulacion-a-su-operacion-2296996>
- Peñarredonda, J. L. (2016). El Salvavidas De Uber En Colombia Le Falta Aire En El Congreso. Enter.Co. Recuperado de: <https://www.enter.co/cultura-digital/colombia-digital/al-salvavidas-de-uber-en-colombia-le-falta-aire-en-el-congreso/>
- Porras, E. F. (2018). Las plataformas móviles una mirada al contrato laboral en Colombia (Trabajo de grado). Universidad Católica de Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23300>
- Quiroga, A. F. (2015). ¿Aplicaciones como Uber generan relación laboral?. *Asuntos legales*. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/andres-felipe-quiroga-511176/aplicaciones-como-uber-generan-relacion-laboral-2314856>
- Rapp, L. (2019). El trabajo en las plataformas digitales: Estudio del caso Uber (Trabajo de grado). Universidad de Valladolid. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/37079>
- República de Colombia. (1961). Corte Suprema de Justicia. Bogotá: Casación Laboral.
- Raso, J. D. (2017). La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1). Recuperado de: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/454](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/454)
- Rodríguez, M. (2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 138, 125-161.
- Rodríguez, M. (2019). Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes. IDP: *Revista de Internet, Derecho y Política*, 28.
- Ruíz, J., & Valencia, M. A. (2020). Nuevos retos de la legislación colombiana en el sistema de seguridad social integral para los trabajadores digitales (Trabajo de grado). Universidad EAFIT). Recuperado de: <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/16266>

- Sánchez, M. A. (2015). Más de 100.000 usuarios utilizan Uber por lo menos una vez a la semana. La República. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/internet-economy/mas-de-100000-usuarios-utilizan-uber-por-lo-menos-una-vez-a-la-semana-2256291>
- Sánchez, L. S., Avendaño, S., Coronel, Y., & Castellanos, L. A. (2014). Uber: ¿un negocio innovador desregularizado o vulnerador de la libre competencia? *Revista Justicia y Derecho*, 2, 7-39. Recuperado de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2748888](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2748888)
- Sánchez, Y. (2017). Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. *Revista La Ley, Unión Europea*.
- Sierra, E. M. (2017). La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (11), 135-161. Recuperado de: <http://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/171>
- Todolí, A. (2015). El Contrato De Trabajo En El S. XXI: La Economía Colaborativa, On-Demand Economy, Crowdsourcing, Uber Economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. Recuperado de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705402](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402)
- Todolí, A. (2015). El Impacto de la 'Uber Economy' en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUS Labor*, 1-25. Recuperado de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)
- Torres, C. M. (2016). Comparación de factores que han afectado la regulación de Uber en Bogotá, Colombia y Ciudad de México, México (Trabajo de grado). Universidad de los Andes.
- Williams, G. (2017). Uber y conductores. Legislación comparada sobre relación laboral. *In Biblioteca del Congreso Nacional de Chile* (117). Recuperado de: [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25909/1/BCN\\_Uber\\_laboral\\_actualizado\\_PA\\_CW\\_GW\\_2\\_.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25909/1/BCN_Uber_laboral_actualizado_PA_CW_GW_2_.pdf)
- Zúñiga, M. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. *Revista de Derecho*, (37), 321-349. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/851/85123908012.pdf>