



Serie *Investigación*

# RELACIONES HUMANAS, COMUNICACIÓN Y NORMATIVA DURANTE LA PANDEMIA

---

Rodrigo Noguera Calderón  
*Editor*



UNIVERSIDAD  
SERGIO ARBOLEDA

# RELACIONES HUMANAS, COMUNICACIÓN Y NORMATIVA DURANTE LA PANDEMIA

RODRIGO NOGUERA CALDERÓN  
EDITOR



UNIVERSIDAD  
SERGIO ARBOLEDA

Bogotá, Colombia  
2022

Relaciones humanas, comunicación y normativa durante la pandemia / Rodrigo Noguera Calderón, Editor ; autores Rodrigo Fabio Alvarado [y otros treinta y seis] – Bogotá: Universidad Sergio Arboleda, 2022

281 p.

ISBN: 978-958-5158-46-7 (.pdf)

1. Epidemias - Aspectos sociales 2. Epidemias – Aspectos económicos 3. Epidemias – Aspectos jurídicos 4. Covid 19 (Enfermedad) 5. Medios de comunicación de masas I. Noguera Calderón, Rodrigo, editor II. Fabio Alvarado, Rodrigo III. Título

303.485

## RELACIONES HUMANAS, COMUNICACIÓN Y NORMATIVA DURANTE LA PANDEMIA

ISBN: 978-958-5158-46-7 (.pdf)

DOI: [10.22518/book/9789585158467](https://doi.org/10.22518/book/9789585158467)

© Universidad Sergio Arboleda  
Rodrigo Noguera Calderón  
Editor

### Autores

Rodrigo Fabio Alvarado  
Luis Alejandro Bello Rodríguez  
José Ángel Hernández  
Mariana Pineda Aristizábal  
Tamara Isabel Saeteros Pérez  
Daniel Alejandro Losada Suárez  
Edinson Moreno Galindo  
Deymer Estrada Barrero  
Julián Camilo Baene Ortiz  
Martha Rosmari Peña Parra  
Andriangely Nakarith Ballesteros Sarabia  
Liliana Beatriz Irizar  
Olga Gutiérrez-Tobar  
Haydée Guzmán Ramírez  
Denis Carolina Londoño Briceño  
Katherine Paola Castro Molina  
Soraya Yanine Montoya  
William Ricardo Zambrano Ayala  
Maira Infante  
Brayan Chaparro  
Andrés Barrios Rubio  
Duany Liesel Pereira Ortega  
Sharith Melissa Peñaloza Núñez  
Nicole Acosta Toledo  
Kelly Viviana Aristizábal Gómez  
Juan Fernando Escandón  
Eilen Carolina Ruiz Vargas  
Valentina Alvarado Jiménez  
Javier Iván González Jaramillo  
Paola Andrea Castillo Jaraba

Victoria Andrea Blanquiceth Ulloa  
Juan José Fuentes Fernández  
Mariana Martínez Jiménez  
Orlando Rodríguez Buenahora  
Raúl Alejandro Viviescas Cabrera  
Eduardo Sirtori Tarazona  
Yoselis González Arciniegas

Primera edición: mayo de 2022

Fondo de Publicaciones de la  
Universidad Sergio Arboleda.

Este libro tuvo un proceso de arbitraje doble ciego.

El contenido del libro no representa la opinión de la Universidad Sergio Arboleda y es responsabilidad de los autores.

### Edición:

Diana Niño Muñoz  
Deisy Janeth Osorio Gómez  
*Dirección de Publicaciones Científicas*

### Coordinadora editorial:

Anyeli Rivera Tancón

### Diseño y diagramación:

Maruja Esther Flórez Jiménez

### Corrección de estilo:

Alexánder Suárez

Fondo de Publicaciones  
Universidad Sergio Arboleda  
Calle 74 N.º 14-14.

Teléfono: (601) 325 7500 ext. 2131/2260

[www.usergioarboleda.edu.co](http://www.usergioarboleda.edu.co)

Bogotá, D.C.



*Licencia de uso:* esta licencia permite descargar y compartir las obras publicadas en este libro, sin modificaciones ni uso comercial.

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	7
<b>Capítulo 1</b>	
<b>Algunos hechos relevantes de las pandemias</b> .....	11
Introducción.....	12
Estados Unidos de América.....	17
Colombia .....	20
Efectos económicos de una pandemia .....	25
Referencias.....	28
<b>Capítulo 2</b>	
<b>La sociedad del distanciamiento: una mirada desde el pensamiento de Byung-Chul Han</b> .....	31
Introducción.....	32
La sociedad de la información y los fantasmas digitales: una mirada a la dominación digital de la información en era de pandemia .....	33
El panóptico digital como desinformación, desconfianza y comunicación inefectiva.....	37
La sociedad íntima en época de distanciamiento .....	44
Conclusión: el cambio de la percepción del otro en la sociedad del distanciamiento y algunas pautas para “acercarnos más” .....	48
Referencias .....	52
<b>Capítulo 3</b>	
<b>La creatividad y fuerza femenina frente a la pandemia de covid-19</b> ....	55
Introducción .....	56
Ser resilientes en sociedades tecnócratas.....	57
Las respuestas más humanas a una crisis de raíces inhumanas .....	61
<i>Pilotar países en el huracán pandémico</i> .....	62
<i>Liderando las iniciativas más variadas con un sello inconfundible</i> .....	64
La mujer y el cuidado: una historia que se repite.....	68
Conclusiones.....	72
Referencias .....	73
<b>Capítulo 4</b>	
<b>Desafío de la comunicación pública en época de pandemia</b> .....	75
Introducción .....	76
Objetivos y método.....	76
La construcción ciudadana de la información oficial.....	79
Comunicación de la administración pública, crisis y riesgo .....	82
Resultados .....	85
<i>Consumo informativo de los encuestados</i> .....	85
<i>Percepción ciudadana sobre la gestión gubernamental de la comunicación sobre el covid-19</i> ...	88
<i>Desinformación y noticias falsas</i> .....	90
<i>Emociones</i> .....	91
Discusión .....	94
<i>Consumo informativo de los encuestados</i> .....	94
<i>Percepción ciudadana sobre la gestión gubernamental de la comunicación sobre el covid-19</i> ...	95
<i>Desinformación y noticias falsas</i> .....	96
<i>Emociones</i> .....	97
Conclusiones.....	98
Referencias .....	100

**Capítulo 5**

**Comunicación estratégica, periodismo y desafíos de la transformación**

**comunicacional en tiempos de pandemia** .....105  
 Procesos de cambio en la gestión comunicacional.....106  
*Dircom*, resiliencia comunicativa en la era del siglo XXI.....107  
 Caso dircom desde el periodismo.....108  
*Dircon*: revolución comunicacional.....110  
 Caso *dircon* desde el periodismo .....113  
*Estratecom*: reto adaptativo en tiempos de crisis.....115  
 Caso *stratecom* desde el periodismo.....116  
 Periodismo ante una crisis .....117  
 Periodismo que asimila los cambios .....119  
 Consulta con expertos.....120  
 Recomendaciones ante la crisis y adaptación del periodismo.....122  
 Conclusiones sobre un cambio anunciado e inevitable .....126  
 Referencias .....130

**Capítulo 6**

**La radio en tiempos de coronavirus: pandemia informativa** .....133

Introducción .....134  
 Metodología.....137  
 La radio entre pandemias e información .....140  
 La radio en pleno confinamiento.....143  
 Resultados .....144  
*La virtualidad en el periodismo* .....144  
*Géneros periodísticos: desescalada gradual* .....146  
*La reinvencción tecnológica y nuevos espacios de teletrabajo* .....148  
*Universo del clic en estado de emergencia*.....149  
*Recursos multimedia en cuarentena* .....151  
*Audiencias sin fronteras*.....151  
 Discusión de los resultados.....152  
*Reconfiguración de la radio* .....152  
*La virtualidad en el periodismo* .....154  
 Conclusiones.....155  
 Referencias .....158

**Capítulo 7**

**Protección a trabajadores informales en tiempos de covid-19: normatividad**

**colombiana, alemana y peruana** .....161  
 Introducción .....162  
 Método .....164  
*Condiciones sociojurídicas en tiempos de pandemia de los trabajadores dedicados a la economía informal*.....164  
*Medidas implementadas por el Estado colombiano para garantizar los derechos de la población perteneciente a la economía informal* .....167  
*Análisis en materia de derecho comparado: Alemania y Perú* .....171  
 Discusión .....174  
 Conclusión .....176  
 Referencias .....178

**Capítulo 8**

**El teletrabajo: un antes, un durante y un después de la pandemia** .....181

Introducción .....182  
 Método .....183  
 El teletrabajo antes de la pandemia .....183  
*Génesis del teletrabajo* .....184  
*Conceptualización del teletrabajo* .....185  
*Tipología del teletrabajo* .....186  
*Ventajas y desventajas del teletrabajo*.....188  
*Una mirada a las garantías y riesgos laborales* .....189  
 El teletrabajo durante la pandemia .....190  
*Teletrabajo y trabajo en casa: ¿dos conceptos distintos?*.....190  
*El teletrabajo y el trabajo en casa: una revisión a los trabajos que lo posibilitan* .....193  
*El teletrabajo y el trabajo en casa: una aproximación a los trabajos que no lo posibilitan*.....194  
*El teletrabajo, la informalidad y las barreras de acceso* .....195

Desafíos del teletrabajo después de la pandemia .....	196
<i>Hacia un teletrabajo con garantías y prevención de riesgos</i> .....	196
<i>La teledisponibilidad y los derechos del teletrabajador</i> .....	196
<i>La desconexión digital, un derecho cierto y exigible</i> .....	197
<i>Retos empresariales después de la pandemia</i> .....	198
<i>Retos para las administradoras de riesgos laborales después de la pandemia</i> .....	200
Conclusiones propositivas .....	202
Referencias .....	204
<b>Capítulo 9</b>	
<b>Las aplicaciones de domicilios en Colombia de cara a los retos del derecho laboral: un análisis a partir del covid-19</b> .....	207
Introducción .....	208
Metodología .....	209
Economía colaborativa, contrato de trabajo y contrato realidad: una revisión a su alcance jurídico .....	210
<i>La economía colaborativa: una revisión del concepto</i> .....	210
<i>El contrato de trabajo: una revisión teórica y normativa al concepto</i> .....	211
<i>La configuración del contrato realidad en el ámbito del trabajo</i> .....	213
<i>De la economía colaborativa al contrato de trabajo</i> .....	215
Las aplicaciones de domicilios: un análisis de su funcionamiento .....	216
La configuración del contrato realidad en las <i>apps</i> de domicilios .....	218
<i>¿Existe subordinación en las apps de domicilios?</i> .....	219
Los retos del derecho laboral en las aplicaciones de domicilio a partir del covid-19 .....	223
Conclusiones propositivas .....	225
Referencias .....	227
<b>Capítulo 10</b>	
<b>La economía circular como estrategia para la inclusión laboral de los recicladores al mercado laboral en Colombia: un reto en medio de la crisis por el covid-19</b> .....	231
Introducción .....	232
Método .....	234
Resultados de investigación .....	234
<i>La naturaleza jurídica de la economía circular en Colombia y su relación con el empleo verde</i> .....	234
<i>La economía circular, aproximación al concepto de la sostenibilidad de la mano con el desarrollo económico</i> .....	234
<i>Aproximación al concepto de empleo verde: acción climática global de la mano con la responsabilidad de consolidar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)</i> .....	235
<i>Los empleos verdes en la República de Colombia: aproximación a un marco jurídico y político para la protección del medioambiente como un derecho para todos</i> .....	237
<i>Simbiosis entre la economía circular y los empleos verdes para la consolidación de la estrategia de inclusión laboral para los recicladores informales</i> .....	239
<i>La situación laboral de los recicladores en Colombia, Chile, Perú, Ecuador, Argentina, Ghana, Turquía e India</i> .....	240
<i>La situación laboral de los recicladores en Colombia: avances enfrentados con la pandemia por el covid-19</i> .....	240
<i>El trabajo informal de los recicladores desde el contexto de India, Ghana y Turquía: el reconocimiento del valor global de sus impactos</i> .....	241
<i>Los recicladores dentro del ámbito del continente americano: algunos avances y desaciertos hacia su formalización laboral</i> .....	244
<i>La relación de la economía circular con la inclusión laboral de los recicladores en tiempos de covid-19</i> .....	246
<i>El trabajo del reciclador en Colombia en época de covid-19: la informalidad y la multiplicidad de riesgos de su labor reconocidos nacional e internacionalmente</i> .....	246
<i>Hacia una pospandemia de covid-19: ¿ser reciclador actualmente es un trabajo decente en Colombia, a la luz del concepto de la OIT?</i> .....	248
Conclusiones .....	249
Referencias .....	253
<b>Capítulo 11</b>	
<b>Pueblos indígenas y las medidas para enfrentar el covid-19: un análisis normativo del caso colombiano</b> .....	259
Introducción .....	260
Metodología .....	261
Resultados .....	261
Discusión .....	265
Conclusión .....	270
Referencias .....	271
<b>Autores</b> .....	275

## Las aplicaciones de domicilios en Colombia de cara a los retos del derecho laboral: un análisis a partir del covid-19

*Kelly Viviana Aristizábal Gómez  
Juan José Fuentes Fernández  
Mariana Martínez Jiménez*

La discusión central del presente trabajo pone el énfasis en mostrar cómo la pandemia ha visibilizado la desprotección del ordenamiento jurídico sobre el gremio de domiciliarios vinculados a las plataformas digitales sometidas a análisis, con el fin de dejar en claro la necesidad de una regulación normativa de la relación entre *apps* de domicilios y domiciliarios. En el presente capítulo se busca desarrollar los conceptos y alcance de la economía colaborativa, el contrato de trabajo y de realidad; enseñar el funcionamiento general de las aplicaciones de domicilios; determinar cómo estas *apps* operan de cara a la subordinación laboral y, finalmente, indicar la incidencia del covid-19 en la realidad de estos repartidores. El método empleado determina que esta investigación es mixta, con un enfoque cualitativo y un alcance descriptivo. Las técnicas e instrumentos son el análisis documental y la entrevista. Como conclusiones generales, se logra evidenciar que existe un uso indebido del concepto de economía colaborativa por parte de estas plataformas para evadir responsabilidades que se desprenden de un contrato de trabajo, y que existe un abandono del derecho laboral frente a los domiciliarios que han sido parte esencial de la economía durante el contexto de la pandemia.

**Palabras clave:** pandemia, *apps* de domicilios, normatividad laboral, precariedad laboral, contrato realidad.

## Introducción

Este capítulo se encarga de plantear cómo las *apps* de domicilios, tomando ventaja de la falta de normatividad laboral frente a la economía colaborativa, se camuflan bajo la imagen de este modelo económico para evadir responsabilidades de carácter contractual, lo que crea un contexto de plena precariedad laboral al identificar a sus operarios (domiciliarios) como “socios colaboradores” y no como trabajadores. En el marco del estado de emergencia generado por la pandemia del covid-19, la función de los domiciliarios vinculados a estas *apps* ha adquirido una vital importancia, pues este tipo de plataformas son las que han permitido que muchos negocios se mantengan a flote mediante la venta a domicilio, y son los domiciliarios quienes han favorecido el movimiento de la economía dentro de la nueva normalidad, consistente en el distanciamiento social. También es necesario sustentar que el gremio de domiciliarios es un colectivo susceptible a contagiarse fácilmente debido a la continua exposición en la que se encuentran y, a pesar de lo anterior, los repartidores que trabajan mediante plataformas digitales de domicilios no son considerados trabajadores y no reciben ningún tipo de beneficio otorgado por la legislación laboral.

La discusión central del presente trabajo pone énfasis en cómo la pandemia ha visibilizado la desprotección del ordenamiento jurídico sobre el gremio de domiciliarios vinculados a las plataformas digitales estudiadas, con el fin de dejar en claro la necesidad de una regulación normativa en la relación entre *apps* de domicilios y domiciliarios. El presente capítulo se conforma por cuatro apartados. El primero, “Economía colaborativa, contrato de trabajo y contrato realidad: una revisión a su alcance jurídico”, toca la temática de los conceptos, elementos, relaciones y alcances de la economía colaborativa. El segundo, “Las aplicaciones de domicilios: un análisis de su funcionamiento”, expone el modo de operación de las aplicaciones de domicilio de manera general; corresponde a una mirada teórica acerca de la operación de estas *apps* que funcionan en el territorio nacional. “La configuración del contrato realidad en las *apps* de domicilios”, que corresponde al tercer apartado, describe el funcionamiento de las *apps* más reconocidas en Colombia, en el campo real, bajo el análisis de los componentes de la subordinación, con el fin de probar la configuración de esta dentro de la relación estudiada. Y el cuarto apartado, “Los retos del derecho laboral en las aplicaciones de

domicilio a partir del covid-19”, demuestra los cambios generados en el uso de estas plataformas como repercusión de las medidas impuestas contra la propagación del virus y cómo este contexto debe ser una motivación para impulsar una futura regulación de este tipo de aplicaciones digitales.

A partir de lo expuesto, y partiendo de la configuración del contrato realidad en estas *apps*, la pregunta problema que se busca responder con la presente investigación es: ¿Cómo la pandemia ha incrementado el reto del derecho laboral frente a los domiciliarios vinculados a las aplicaciones de domicilios en Colombia?

## **Metodología**

Esta investigación es de tipo mixto, pues se mezclan características de la investigación documental y de campo; en cuanto a la doctrina, jurisprudencia y normatividad laboral, corresponden a fuentes de apoyo en el desarrollo de los objetivos, complementadas con la recolección de datos directamente de quienes trabajan en este tipo de plataformas. El enfoque es cualitativo, al incorporar el componente subjetivo en la interpretación de los datos recolectados; y el alcance es descriptivo, al analizarse las características de la relación entre repartidores y *apps* de domicilios.

Las técnicas e instrumentos empleados corresponden al análisis documental y la entrevista. En cuanto a la primera, se efectúa la recolección de datos por medio de la revisión de literatura nacional e internacional sobre derecho laboral y la economía colaborativa, así como normas jurídicas en materia de trabajo y jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia acerca de los principios del derecho laboral; tal compilación se obtiene a través de fichas de resúmenes y de análisis jurisprudencial. En cuanto al segundo instrumento, se realizan entrevistas semiestructuradas con tres preguntas básicas: “¿Para cuál aplicación eres domiciliario?”, “¿cuánto tiempo llevas trabajando en la *app*?” y “¿Cómo funciona la aplicación?”. A partir de allí se desarrollan más interrogantes, de acuerdo con las respuestas de cada domiciliario. En total, se desarrollaron 15 entrevistas a diferentes repartidores: 6 de iFood, 5 de Rappi, 2 de Domicilios.com y 2 de UberEats, quienes previamente se contactaron a través de las mismas plataformas digitales. La práctica de estas se llevó a cabo de manera virtual mediante videollamadas y llamadas telefónicas.

## **Economía colaborativa, contrato de trabajo y contrato realidad: una revisión a su alcance jurídico**

Profundizar en la discusión acerca de la existencia del contrato de trabajo en el funcionamiento de las aplicaciones de domicilios implica abordar conceptos como el de economía colaborativa, contrato de trabajo y contrato realidad, con el fin de determinar el alcance jurídico que se le atribuye a cada uno a partir de la revisión de literatura especializada sobre el tema.

### ***La economía colaborativa: una revisión del concepto***

El concepto de *economía colaborativa* no puede ser apartado del avance tecnológico que nos ha traído el siglo XXI por medio del internet, debido a que múltiples actividades se desarrollan a través de él, lo que ha generado un nuevo ritmo en las relaciones comerciales alrededor del mundo. A partir de la cuarta revolución industrial, la humanidad se enfrenta a una nueva realidad en la que lo físico y lo digital se relacionan de tal manera que los límites entre uno y otro se diluyen. Esta revolución “no se define por un conjunto de tecnologías emergentes en sí mismas, sino por la transición hacia nuevos sistemas que están contruidos sobre la infraestructura de la revolución digital” (Perasso, 2016, p. 7). Básicamente, esta fase del progreso tecnológico prioriza el elemento virtual, al punto de convertirlo en el epicentro de la transformación de modelos económicos y laborales.

En consecuencia, la dinámica del mercado se ha trasladado al mundo de la tecnología. Las empresas, para adaptarse a esta nueva dinámica, ofrecen productos y servicios en *apps* y convierten estos programas en fuentes de empleo. Es así como la cuarta revolución industrial abre paso a la economía colaborativa, definida como “el aprovechamiento de recursos infrautilizados a través de la interacción en plataformas digitales” (Sobrino y González, 2017, p. 33). Otros autores entienden la economía colaborativa como la “venta, intercambio o sesión de productos o servicio, principalmente por parte de individuos, mediante plataformas tecnológicas en línea que permiten la conexión y gestión de la relación entre los proveedores y los consumidores, usando medios propios y disponiendo de autonomía para organizarse” (Bulchand y Melián, 2018, p. 23).

Rachel Botsman y Roo Rogers, en su libro *Lo mío es tuyo: el desarrollo del consumo colaborativo*, presentan la economía colaborativa como un sistema

económico que revela el valor desaprovechado de los bienes por medio de plataformas que conectan las necesidades de una persona con los bienes disponibles de otra, creando espacios de colaboración eficiente y accesible (Botsman y Rogers, 2010, p. 26). Cañigüeral (2014, p. 17) resalta la importancia del internet y las redes sociales en el “consumo colaborativo”, puesto que anteriormente la colaboración se daba solamente en círculos reducidos de confianza, empero, las plataformas virtuales le otorgan una nueva dimensión y aceleran el proceso de interactuar y vincular a los extremos de la relación económica.

En tal sentido, la economía colaborativa puede estudiarse desde dos aspectos principales:

1. El uso de recursos infrautilizados: se refieren a aquellos bienes o activos con los que se cuenta, pero a los que, en el momento, no se les está dando una utilidad determinada. Por ejemplo, una habitación que se encuentra desocupada y no se le da ningún tipo de uso en la vivienda representa un recurso infrautilizado, pues dicho bien puede convertirse en una fuente de ingresos si decide arrendarse a un tercero.

2. La interacción por medio de plataformas digitales: es la conexión que tienen las personas por medio de datos distribuidos y compartidos a través de internet. Esta interacción consiste en una intermediación entre los dos extremos de la oferta y la demanda a través de un medio digital.

### ***El contrato de trabajo: una revisión teórica y normativa al concepto***

La concepción del contrato individual de trabajo es un asunto de supremo interés en el campo doctrinal. De Ferrari (1969) se refiere a este como aquel medio por el cual una persona se obliga a laborar bajo la dependencia de otra y a estar sometida a sus órdenes, siendo compensada a través de una retribución en dinero; Alonso (1973) expresa que este contrato corresponde a un negocio jurídico de carácter bilateral mediante el cual una persona se compromete a realizar de manera personal una tarea o suministrar un servicio a cambio de una contraprestación económica; y, por su parte, Ramírez (1971) define este contrato como una convención por la cual un trabajador ofrece su actividad profesional a disposición de un empleador de manera continua y esperando una remuneración determinada.

En el ordenamiento jurídico nacional, esta figura se encuentra contenida en el artículo 22 del Código sustantivo del trabajo, el cual enuncia que este contrato “es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (CST, 1950). La noción desarrollada por el legislador reúne las diferentes percepciones doctrinales en una concepción muy clara y precisa que permite diferenciar los tres elementos que determinan la existencia de un contrato de trabajo y que, en adición, son enunciados por el artículo 23 del CST: la actividad personal, la remuneración y la subordinación. Domingo Campos (1974) se refiere a estos de la siguiente forma:

- La actividad personal concierne a la realización inmediata y particular de la actividad por la que fue contratado el trabajador; básicamente, corresponde al objeto de la obligación a ejecutar que surge del contrato.
- La subordinación, presentada también como la continua dependencia, corresponde al elemento que faculta al empleador “para imponerle a aquel (trabajador) determinadas condiciones respecto al modo, tiempo y cantidad de trabajo, para impartirle órdenes, exigirle su cumplimiento y para imponerle reglamentos” (Campos, 1974, p. 106); la subordinación consiste en el elemento que somete al trabajador a la autoridad del jefe.
- La remuneración, que se identifica como una de las responsabilidades del empleador para con el trabajador, consiste en la retribución en dinero o en especie que recibe el empleado por su labor ejecutada; gracias a este elemento, considera Pacheco (2012), se constituye la naturaleza bilateral del contrato y su reciprocidad, ya que el cumplimiento de la obligación de una de las partes depende del cumplimiento del otro extremo contractual.

Cabe recalcar que los elementos constitutivos del contrato de trabajo no se comprueban, esencialmente, en la forma contractual en su sentido estricto, es decir, en el acuerdo de voluntades plasmado en el papel o de manera verbal; sino que también se determinan a partir de la relación laboral entre las partes, que “constituye la fuente de donde emanan los derechos y las obligaciones que dan lugar a la prestación de un servicio” (Campos, 1974,

p. 197), sin surgir rigurosamente de un contrato, pues también depende de la realidad; por ejemplo, el contrato firmado puede ser de prestación de servicios, regulado por la ley comercial, pero en la relación entre contratante y contratado se manifiestan los elementos propios del contrato de trabajo; en consecuencia, se da lugar a un vínculo laboral resultante de la realidad. La constitución de una relación laboral da paso a las obligaciones propias de esta legislación, tales como el pago de prestaciones sociales.

Con respecto a ello, Mario de la Cueva (2006) señala que la relación laboral no surge a partir de un contrato, ya que ello se fundaría como una contraposición a la idea del derecho del trabajo, que no se orienta a la protección de un acuerdo de voluntad sino al trabajo mismo, pues su función no radica en regular un intercambio de prestaciones sino en asegurar la salud, la vida del trabajador y proporcionarle condiciones dignas. A partir de lo anterior, se desprende el concepto del principio de la realidad sobre la forma.

### ***La configuración del contrato realidad en el ámbito del trabajo***

El principio de la primacía de la realidad sobre la forma da lugar a la configuración del contrato realidad. Y ello es viable, indistintamente, a partir del acuerdo de voluntades inicial entre las partes.

El principio de la realidad sobre la forma consiste en que, si en una relación jurídica se instituyen los elementos constitutivos de un contrato de trabajo, principalmente la subordinación, dicha relación debe ser regulada por las normas laborales, sin importar que la forma contractual sea distinta a la de un contrato de trabajo.

Por este principio, como sostiene Plá (1978), en aquellos casos donde existe discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el ámbito de los hechos. En complemento, respecto a este principio, la doctrina ha sostenido: “Nos referimos a los casos de desnaturalización, esto es, cuando, por mandato legal se considera que estamos ante una relación laboral si se presenta un determinado supuesto o se verifica la existencia de un específico requisito legal” (Toyama, 2005, p. 125). Estos requisitos legales hacen referencia a los elementos esenciales del contrato de trabajo. Por su parte, Betancourt (2010), analizando el principio de la primacía de la realidad sobre la forma en el contexto colombiano, sustenta que, aunque

este principio no se encuentra formulado como tal en la legislación laboral preexistente a la nueva Constitución, su presencia es ostensible en algunas normas, como en el ordinal segundo del artículo 23 del Código sustantivo, el cual dispone que una vez reunidos los elementos del contrato de trabajo, se presume que existe este, y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

En el caso de Colombia, la jurisprudencia ha sido la base de este principio dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Para la Corte Suprema de Justicia, la primacía de la realidad sobre la forma se justifica “en tanto procura equilibrar una ecuación desigual e inequitativa que se presenta en las relaciones laborales dependientes, cual es el de la imposibilidad de predicar plena libertad para convenir las condiciones en las que aquella se va a ejecutar” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2018, Sentencia SL1021/18).

En defensa del principio de la primacía de la realidad, incluso la Corte Constitucional ha considerado que

la prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato. (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-555/94)

Frente a estos casos nos encontramos ante el denominado contrato realidad, al cual la Corte Constitucional se ha referido de la siguiente manera: “no importa la denominación que se le dé a la relación laboral, pues, siempre que se evidencien los elementos integrantes de la misma, ella dará lugar a que se configure un verdadero contrato realidad” (Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, Sentencia T-616/12); la existencia de este contrato genera el surgimiento de las responsabilidades y derechos que nacen específicamente de un contrato de trabajo, pero esta vez surgen a partir de los hechos, y es así como el empleador queda obligado al pago de las prestaciones sociales, aunque la forma contractual no lo contemple. En esta reiteración ha sido clara la Corte Constitucional considerándolo así:

En virtud del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, la existencia de una relación de trabajo no depende de los pactos realizados por las partes, ni de la apariencia contractual, ni de las relaciones jurídicas subjetivas, sino de la situación real en que se halla el trabajador respecto del patrono, de la realidad de los hechos a que aquel se encuentra vinculado y de las situaciones objetivas que surgen indistintamente de la nomenclatura utilizada para definir la relación. Este alcance del principio rescata la existencia del contrato de trabajo aun sobre la voluntad evidenciada por las partes y ello es compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la índole protectora del derecho del trabajo. (Corte Constitucional, Sala Cuarta de Revisión, Sentencia T-404/05).

### ***De la economía colaborativa al contrato de trabajo***

Lo novedoso de este sistema económico es que por sí mismo no genera impacto en el derecho laboral, puesto que las actividades que se ejercen en las plataformas de economía colaborativa se basan precisamente en la colaboración y, por ende, no existe una relación laboral de empleador y empleado. No obstante, al ser un concepto reciente, el ejercicio de la economía colaborativa puede llegar a generar muchas dudas; por lo tanto, es necesario que se realice un análisis desde el derecho laboral a este sistema que tan abruptamente se está adueñando del comercio y que ha llegado a generar trabajo para tantas personas.

Si bien no representa mayor problema entender el funcionamiento de la economía colaborativa cuando de bienes se trata, el panorama se nubla un poco en el momento en que se empieza a valorizar el tiempo infrutilizado de las personas que ofrecen sus servicios a otros, pues este servicio se traduce en trabajo personal.

En este sentido, de Vicente (2019) señala que la economía colaborativa no es más que un disfraz para lo que en realidad es una digitalización del trabajo, puesto que detrás de una simple colaboración existen un interés empresarial, unos prestadores del servicio y unos clientes.

Así las cosas, lo primero a tener en cuenta es que una *app* de economía colaborativa no contrata empleados. No obstante, como anteriormente se ha explicado, mediante el principio de supremacía de la realidad sobre la forma vemos que para el derecho laboral no importa que no se haya celebrado un contrato de trabajo propiamente dicho, sino que basta con que se presenten

ciertos requisitos, como los mencionados anteriormente. Además, no todas las plataformas de economía colaborativa se basan en el simple intercambio de objetos según necesidades, sino que la gran mayoría de estas *apps* cuentan con un incentivo económico que impulsa a las personas a poner sus bienes al servicio de otros. Así, el alcance jurídico de la economía colaborativa llega hasta el límite que los elementos esenciales del contrato de trabajo le imponen.

En los próximos apartados se muestra cómo este límite ha sido cruzado por las aplicaciones de domicilios en Colombia.

### **Las aplicaciones de domicilios: un análisis de su funcionamiento**

Desde las últimas dos décadas, el escenario conformado por las plataformas y aplicaciones de venta a domicilio ha repercutido en un contexto prometedor en materia de crecimiento, de auge y de incursión en el mercado. Lo anterior no debe representar una sorpresa, pues esta consecuencia ha sido completamente proporcional a la incorporación de la tecnología en la cotidianidad de las personas, pasando a ser un recurso más que necesario; de esa manera lo ha considerado del Bono (2019), al afirmar que en los últimos años los avances tecnológicos en el área digital han promovido el incremento de empresas de servicios en línea que cumplen el objeto de poner en contacto la oferta y la demanda de bienes y servicios, enlazando de manera directa clientes con prestadores de servicios individuales. Tal repercusión, según Drahokoupil y Fabo (2016), se presenta ya que por la vía digital se reducen notoriamente los costos que implica la gestión de mano de obra y del acceso temporal a bienes y servicios, gracias a la consolidación de verdaderas plataformas de subcontratación. Es claro por qué el mercado ha acogido este tipo de estructuras digitales de manera tan efectiva, pero surge un cuestionamiento: ¿Cómo funcionan? Incógnita a la cual se dará respuesta en el presente apartado.

En el territorio colombiano, hasta 2020, las cuatro aplicaciones de domicilios más utilizadas eran: Rappi, iFood, Domicilios.com (fusionada con iFood en 2021) y UberEats (retirada a fines de 2020). Estas aplicaciones contaban con características determinadas que diferenciaban unas de otras, y los términos y condiciones que empleaban para vincular a sus operarios variaban de manera mínima entre ellas. No obstante, en cuanto

al funcionamiento general estas cuatro aplicaciones operaban de manera similar, factor que tienen en común con las demás plataformas cuyo fin es prestar el servicio de domicilio. Estas *apps*

permiten enlazar a un usuario con un repartidor que le entregará el producto alimenticio que haya solicitado a través de la aplicación. En particular, la plataforma funciona como un intermediario entre el local que hace el producto, el usuario que lo requiere y el repartidor que se encuentra dispuesto a transportarlo. (Lizama y Lizama, 2019, p. 209)

Esta figura de intermediario lleva el nombre de “operador”, y básicamente es quien ofrece toda la infraestructura digital para que se lleve a cabo la interacción digital; ese es, en teoría, el único papel que ejercen estas *apps*, pero en materia práctica quedará en claro que se extralimitan a otras funciones, dejando de ser únicamente operadores.

Las personas que realizan las actividades en este tipo de aplicaciones son ubicadas dentro de la categoría de “trabajadores a demanda a través de aplicaciones”, que, según Nicolás Diana (2019), operan fuera de línea y asumen una labor proporcionada por la aplicación, pero esta se efectúa en un espacio geográfico específico y limitado. En esta categoría “esperan que los trabajadores cumplan con un gran porcentaje de las solicitudes realizadas, con la amenaza de ser eliminados de la plataforma” (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018, p 13). El funcionamiento general de estas se resume en: actuar como intermediario, operar en espacios determinados y realizar la mayor cantidad de pedidos a través de los domiciliarios. Y todo lo concretan a través de la vinculación virtual de los domiciliarios mediante figuras contractuales distintas al contrato de trabajo. Rappi, por ejemplo, funciona mediante un contrato de mandato, en el que participan dos sujetos: el consumidor y el mandatario.

De manera que, en teoría, la *app* Rappi se limita a ser el puente de comunicación entre estas dos personas, y no adquiere ningún tipo de responsabilidad contractual con respecto a los *rappitenderos*, puesto que cumple el papel de operador. Así, cuenta con una plataforma virtual que funciona como una vitrina, en donde se exhiben productos de consumo, y se permite a los consumidores solicitar encargos.

No obstante, en la práctica se llegan a configurar ciertos elementos que vinculan a la aplicación con los domiciliarios.

Como opuesto a esta ausencia de responsabilidad sobre la *app*, se encontraba Domicilios.com, que sí se atribuía cierto compromiso con respecto a los repartidores. Esta plataforma incluía en los requisitos contractuales el pago de la ARL y se encargaba de hacer la retención de salud-pensión y, en caso de que los domiciliarios no alcanzaran a cotizar el salario mínimo, permitía acceder al sistema de beneficios económicos periódicos de Colpensiones. Sin embargo, esto no quiere decir que Domicilios.com convenía con los domiciliarios a través de contratos de trabajo. Aun así, esta empresa demostraba que, incluso pagando seguridad social a sus contratistas independientes, el negocio continuaba siendo rentable. Además, las entrevistas realizadas a repartidores de esta plataforma evidencian que los repartidores recibían un pago por horas de \$4000, adicional a un bono de \$15000 si lograban entregar 8 pedidos en el día, y uno de \$30000 si entregaban 16 pedidos en los días del fin de semana.

A pesar del éxito que representan en materia de cifras este tipo de *apps*, la realidad en cuanto a garantías a los domiciliarios es otra.

Si bien es de vital importancia tener claro el funcionamiento interno de estas aplicaciones virtuales de domicilio, también es necesario reconocer la ejecución del trabajo por parte de los domiciliarios. *A priori*, no representa dificultad alguna entender la simplicidad de esta labor, puesto que consiste en recoger una orden de manos del productor y llevarla al lugar en donde se encuentre el consumidor. No obstante, esto implica una movilización de un punto A hacia un punto B, para lo cual se debe llevar a cabo una actividad de riesgo permitida, como lo es la conducción de vehículos (motocicletas o bicicletas), poniendo en riesgo de accidentes automovilísticos a los domiciliarios que están en las calles por periodos hasta de 12 horas. Como si no fuera suficiente este riesgo, desde el 2020, con la aparición del covid-19 y la pandemia causada por el mismo, los domiciliarios de estas plataformas virtuales se enfrentan a un riesgo invisible, pero letal.

### **La configuración del contrato realidad en las *apps* de domicilios**

Si se analiza a la luz del principio de la realidad sobre la forma la relación existente entre un domiciliario y la aplicación, ¿hay cabida a un contrato realidad? Para responder la incógnita se debe verificar la existencia de los elementos del contrato de trabajo correspondientes a: actividad personal,

salario y subordinación. Frente a los primeros dos elementos, ya explicados con anterioridad, no existe mayor complejidad: la actividad personal se refleja en el servicio que presta el domiciliario repartidor al trasladar el producto a un lugar determinado por la aplicación; el salario se manifiesta en el valor en dinero que recibe el repartidor por el servicio que ejecuta; dicho valor varía según cada plataforma digital. No obstante, la complejidad surge al estudiar el elemento de la subordinación, pues es en este punto donde existe un candente debate acerca de si son o no subordinados los domiciliarios de este tipo de plataformas.

### ***¿Existe subordinación en las apps de domicilios?***

Bajo la óptica de la doctrina, el alcance de la subordinación ha sido bastante discutido, pero su concepto es claro: “la facultad del empleador de ordenar los procedimientos y las condiciones técnicas con que debe desarrollarse la labor contratada” (Plazas y Plazas, 2000, p. 41); y en cuanto su existencia, Vanegas (2011) considera que no se requiere que el contratante esté dando órdenes de manera permanente, sino que tenga la posibilidad de hacerlo en el tiempo en que lo considere necesario o beneficioso a los fines de la empresa. Se sabe, entonces, que la subordinación capacita al empleador para dar órdenes y estas recaen sobre el empleado. Por otro lado, Albeda (2002) afirma que los indicadores de la subordinación correspondían a la existencia de una jerarquía; la impartición de órdenes e instrucciones y la voluntad predominante del empleador; la dirección, el control, el ejercicio del poder sancionatorio; la exclusividad, la continuidad, el horario, entre otros. Sin embargo, el autor hace alusión de que la subordinación, con el tiempo, ha sido transformada por los cambios de enfoque generados por la transformación en la producción, por lo que la fácil diferencia entre autonomía y subordinación se ha vuelto compleja por las nuevas modalidades de relaciones laborales.

Bajo esta línea de estudio, Pacheco (2012) considera que para lograr la constitución de la subordinación es necesario demostrar lo referente al poder disciplinario, el poder de dirección y el horario del trabajo, presupuestos cuya existencia será respaldada por los datos resultantes de las entrevistas realizadas a repartidores de las aplicaciones de domicilios Rappi, iFood y Domicilios.com.

- **Poder de dirección:** se resume en la capacidad que tiene el empleador de indicar la forma y el modo en el cual se va a realizar el trabajo.

Se ha sostenido que el mismo tiene una doble dimensión: general, como poder de organizar laboralmente la empresa, y singular, como poder de ordenar las concretas prestaciones de los trabajadores individuales [...] el aspecto individual o singular, otorga al empleador el poder de definir las prestaciones concretas de los trabajadores mediante órdenes e instrucciones oportunas, y fiscalizar su cumplimiento. (Fernández, 2019, p. 27)

El poder de dirección emana de la relación laboral que se constituye, y según Burgos (2015) esta potestad se encuentra ligada a la libertad empresarial, erigiéndose como la facultad del empresario para emitir instrucciones acerca de la ejecución de las labores y funciones de la empresa.

Teniendo en cuenta las entrevistas realizadas a domiciliarios de diferentes *apps* de domicilios, vemos que el poder disciplinario se evidencia en estas plataformas como Rappi, iFood y Domicilios.com, en tanto que imponen ciertos requisitos que el domiciliario debe cumplir; por ejemplo, las condiciones en las que debe llegar el pedido, la eficacia de la entrega del pedido, y ahora, en tiempos de pandemia, el cumplimiento de los protocolos de seguridad.

- **Poder disciplinario:** corresponde a la potestad sancionadora del empleador. Al respecto considera de Mesquita (1951) que cuando uno de los empleados no ejecute sus funciones de la manera adecuada o que por sus actos perturbe el objetivo de la empresa, se presentará un desequilibrio en el ambiente de la misma, por lo que es deber del superior jerárquico mantener el orden a través de sanciones que amonesten y eviten tales faltas. Ese es el fundamento del poder disciplinario. El poder disciplinario se concreta a través de la sanción, la cual es definida como “la consecuencia inmediata que el trabajador sufre debido a un incumplimiento laboral en que incurre” (Fernández, 2015, p. 424).

Las *apps* de domicilios, como Rappi, iFood y Domicilios.com, realizan encuestas a sus usuarios para medir la calidad del trabajo; teniendo en cuenta las calificaciones la *app* decide si debe disminuir la cantidad de ofertas de domicilios que el “colaborador” recibe. Además, en el caso Rappi, cuando se libera una orden, es decir, cuando el domiciliario decide no hacerla, o si, por otro lado, no logra capturar una fotografía nítida de la factura de la compra, entonces queda deshabilitado durante una hora y no le es posible

hacer pedidos en este tiempo; y si hace más de una liberación a la semana, puede quedar desactivado por más de un día.

En adición a lo anterior, las entrevistas revelaron que, en el caso de Rappi, los domiciliarios llegan a ser completamente bloqueados de la plataforma sin opción alguna de reintegro, y ante esta situación no cuentan con ninguna oportunidad para ejercer su derecho a la defensa. Por otro lado, los resultados de las entrevistas señalan otros casos en donde se evidencia este poder disciplinario por parte de Rappi, como por ejemplo, que en la ocasión en que el usuario reporta que no se ha entregado el producto, el repartidor debe pagarlo; incluso en algunas situaciones el repartidor sí había entregado el pedido y aun así debía asumir el pago del producto; que si el usuario cancela el pedido y el rappidendero ya lo tiene en sus manos para realizar la entrega, debe llevarlo a un centro de devoluciones y ahí puede que le reciban el producto o puede que se lo cobren directamente al rappidendero. En ambos casos, el domiciliario no tiene oportunidad de argumentar a su favor sobre esta decisión. Esto sumado al hecho de que en Bogotá, la central de Rappi solo cuenta con un punto físico, lo cual entorpece el diálogo con la empresa y los rappidenderos se sienten desprotegidos, y además manifiestan que la atención por teléfono no es efectiva.

Así respondieron los repartidores a la pregunta: ¿La *app* te ha sancionado alguna vez?

“¡Bastante!, me han bloqueado por días, a veces bloquean injustamente, si tú tomaste mal una foto de la factura ya te bloquean enseguida —entonces tienes que tener un celular con una buena cámara—; a mí casi me bloquean todos los días por este celular”.

“Bloquean, no lo dejan trabajar a uno por horas e incluso días, y también pagando deudas que no le corresponden a uno; si hiciste un pedido tú de X restaurante y no lo quisiste, cuando llega uno a entregártelo no lo cancelas, entonces al momento de hacer la devolución lo que tú tenías que pagar me lo cobran a mí como rappidendero, entonces uno tiene que llevar el pedido a un centro de devoluciones y puede que te quiten la deuda como puede que no, eso es una; también hay otra que es que tú cancelas el pedido y me cobran más de lo que te iban a cobrar a ti”.

“Sí, por ejemplo, si llega el mensaje de que hay un domicilio que te asignaron y te demoras en aceptarlo entonces lo desasignan y se lo asignan a otro, entonces te inhabilitan por una hora”.

También se relaciona con el poder disciplinario que hace esta plataforma el que exija a sus domiciliarios permanecer en el área geográfica de cobertura, tal como lo afirmaron varios rappitenderos en las entrevistas.

- **Horario de trabajo:** a través de este se fundamenta el tiempo durante el cual el empleado se encuentra en disposición para realizar las labores determinadas en virtud de las órdenes que recibe. El horario de trabajo ha sido considerado un determinante para identificar la subordinación; no obstante, según Pacheco (2012), la consolidación de nuevas formas de trabajo ha generado que muchos trabajadores lo sean con base en los resultados de su actividad y no en cumplimiento del horario, teniendo en cuenta aquellos trabajos que no se realizan en sede de la empresa ni bajo la presencia del empleador. Por eso, la ausencia del horario no puede interpretarse como falta de dependencia. Lo importante del análisis radica en determinar que donde sea que esté el trabajador, se encuentre bajo el ámbito de dirección y del poder disciplinario del empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, al tener en cuenta los resultados obtenidos en las entrevistas encontramos que la mayoría de domiciliarios de plataformas virtuales trabajan entre 6 a 8 horas diarias, de manera autónoma. No obstante, contradiciendo la libertad horaria, encontramos que debido al aumento de la demanda de domicilios a partir de la pandemia del covid-19, la *app* Rappi incluyó una nueva modalidad de domiciliarios denominados “garantizados”, los cuales atenderían los pedidos de un solo establecimiento de comercio, y serían escogidos de entre todos los domiciliarios de la zona por el líder de la ciudad (empleado de Rappi). Estos repartidores fijos empezaron a devengar \$250000 semanales y a cumplir con un horario de 6 a 8 horas, aproximadamente.

A continuación, un fragmento de las entrevistas que ilustra lo anterior:

¿Has sufrido algún accidente mientras trabajas para Rappi?

“Yo me he accidentado, le escribí a soporte y me quitaron el pedido y me dijeron que tomara la evidencia y la mandara por correo para pagarme esos días, tomando un promedio de lo que yo me gano diario y me pagaban los días que estaba incapacitado, porque yo soy garantizado, que son los que empezaron durante la pandemia; por ejemplo, en el sector de Carulla Bella Vista hay uno que cumple horario de 7 a. m. a 12 m. y se gana 250000 semanales, yo ahora en estos momentos estoy en Altoque cumpliendo turno de 12 de la noche a 6 de la mañana”.

¿Cómo te vinculaste a “garantizados”?

“Eso al líder de uno de acá de Santa Marta le dicen desde Bogotá que necesitan una persona fija en tal puesto de tal hora a tal hora y él verá a quién escoge, pero se sigue vinculado de la misma forma en la que se entró a trabajar en la plataforma”.

¿Qué pasa si incumples con el horario de “garantizados”?

“El jefe de uno de Bogotá le escribe por qué y qué pasó, por qué no lo reportó, no hay mayor inconveniente por eso, pero sí hay un contacto directo con el jefe”.

### **Los retos del derecho laboral en las aplicaciones de domicilio a partir del covid-19**

A partir de la pandemia del covid-19, en el mundo entero se presentó un fenómeno que registró de manera simultánea un *shock* de oferta, derivada de la disminución repentina en la producción de bienes y servicios, y a su vez un *shock* de demanda, puesto que más del 70% de la población mundial se encontraba en aislamiento, confinados en sus casas (Redrado, 2020, p. 1). 4400 millones de personas, lo que representa a más de la mitad de la población mundial, fueron obligadas por los gobiernos a permanecer en sus hogares, lo que supuso una pausa inminente a la sociedad de consumo.

La reactivación del consumo quedó en manos de un pequeño subgrupo de la clase trabajadora, conformado por aquellos oficios indispensables para el mantenimiento del estilo de vida del ser humano. Esta clase trabajadora contemporánea se enfrentó al desagradable dilema de contaminarse en nombre de los cuidados y mantener los puntos claves de abastecimiento abiertos (Harvey, 2020, p. 93).

En las entrevistas realizadas, uno de los repartidores ilustró esta situación así:

Antes (de la pandemia) había baja demanda y ahora incrementó un 70 u 80%, y ahora que empezó la gente a salir, que no hay toque de queda, bajó otra vez un 30%, al igual sigue pidiendo bastante la gente.

De lo anterior se reconoce directamente la importancia de los domiciliarios en el mantenimiento del flujo económico y la respuesta a las necesidades básicas de las personas alrededor del mundo. Sin embargo, a diferencia de

otros grupos de trabajadores que tienen reconocimiento de sus derechos laborales, y que son incluidos en una especial protección frente al covid-19, tal como lo plantea el Decreto 676 de 2020, los domiciliarios de estas *apps* no han sido ni siquiera tenidos en cuenta dentro de esta discusión, pues al omitir su calidad de trabajadores no se les reconoce ningún tipo de riesgo o enfermedad laboral (Nieto, 2014, p. 3).

Según la Organización Internacional del Trabajo, en su Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, SafeWork (OIT, 2013) –el cual busca generar conciencia sobre la importancia y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo–, existen cinco puntos esenciales para hacerle frente a las enfermedades laborales:

1. Que exista una normativa que determine los derechos y obligaciones, incluidas las preventivas y reparadoras.
2. Que dichas normas cuenten con mecanismos y recursos humanos que garanticen el cumplimiento de las mismas.
3. Que se lleven a cabo estudios e investigaciones que logren generar el conocimiento para determinar cómo se previene y cómo se repara la enfermedad laboral.
4. Que exista una cooperación entre los Gobiernos, las organizaciones empresariales y los sindicatos de trabajadores, para prevenir las enfermedades laborales.
5. Que haya coherencia entre las políticas y la adecuación de las mismas por parte de la administración laboral y de la sanitaria, principalmente.

Es alarmante que, al detenernos en cada uno de estos puntos recomendados por la organización internacional protectora de los derechos de los trabajadores por excelencia, se pueda evidenciar una completa desprotección hacia este sector trabajador.

En dicho sentido, a partir del covid-19 se hizo evidente la precariedad en el reconocimiento de los derechos laborales de los domiciliarios, y la necesidad de que exista una regulación especial por medio de la cual se garantice la protección de sus derechos y garantías laborales, incluyendo el derecho laboral colectivo y la seguridad social.

## Conclusiones propositivas

A partir de la investigación realizada, en respuesta a la pregunta problema –¿Cómo ha incrementado la pandemia el reto del derecho laboral frente a los domiciliarios vinculados a las aplicaciones de domicilios en Colombia?–, se concluye que, en definitiva, las medidas laborales adoptadas por el Gobierno durante la pandemia han incrementado el nivel de desigualdad, al no incluir a los domiciliarios de estas plataformas, a pesar de la constante exposición al virus en la que estos trabajadores ejercen sus actividades.

Así, el debate continúa abierto y la atención que el Estado ha puesto a la contención de la pandemia y a la salud pública no debe ser una excusa para abandonar a un gremio de trabajadores desamparados por la ley; por el contrario, la situación actual debe ser ese impulso que motive a proteger a aquellos que pedaleando y conduciendo han mantenido en firme la economía, aún más cuando las ganancias de estas plataformas se han visto altamente incrementadas por las medidas contra la propagación del covid-19.

También se concluye que las *apps* de domicilios en Colombia no son de economía colaborativa, porque en la ejecución de las tareas existe subordinación de los empleados y, por lo tanto, un contrato realidad, lo que quiere decir que los domiciliarios de estas aplicaciones están cubiertos por el principio de primacía de la realidad sobre la forma, de modo que queda al descubierto el aprovechamiento que estas empresas han hecho del vacío legal para evadir sus responsabilidades como empleadores.

En este orden de ideas, se puede afirmar que las actividades que hacen los domiciliarios por orden de las aplicaciones de domicilio, en la realidad, sí configuran las características de un trabajo, y la falta de regulación lo convierte en un trabajo informal en el cual los empleados no reciben prestaciones sociales, especialmente seguridad social en salud y pensión.

Por lo anterior, consideramos necesaria una regulación de este tipo de plataformas digitales que reconozca los derechos laborales que les correspondan a estos empleados. No obstante, se entiende que estas aplicaciones corresponden a empresas que brindan la oportunidad a las personas de hacer uso de sus recursos infrautilizados, características que les han permitido camuflarse como empresas de economía colaborativa; sin

embargo, la subordinación no se configura por lo que la plataforma ofrece al domiciliario sino por lo que le exige.

Bajo estos presupuestos proponemos que la regulación laboral colombiana de estas plataformas sea de carácter especial, de manera que al mismo tiempo que se les reconozcan las prestaciones sociales (seguridad social en salud y pensión, cesantías, primas de servicio, bajo parámetros específicos que permitan la posibilidad de estas aplicaciones de continuar en el mercado), también se le permita a los domiciliarios poder seguir haciendo uso de sus recursos infrautilizados (bicicletas, motos, etc.), entendiendo que esta dotación representaría costos muy elevados que cambiarían la esencia de estas aplicaciones, lo que podría acabar su funcionamiento; y eso sería totalmente contraproducente, ya que no es el papel del derecho laboral ir en contra del desarrollo económico y tecnológico, sino buscar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas.

## Referencias

- Albeda, A. D. (2002). La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 35(105), p. 981.
- Alonso, M. (1973). *Curso de derecho del trabajo* (4.ª ed.). Ariel.
- Betancourt, R. B. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 2(2), 252-264.
- Botsman, R. y Rogers, R. (2010). *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*. HarperCollins Publishers.
- Bulchand, J. y Melián, S. (2018). *La revolución de la economía colaborativa*. LID Editorial.
- Burgos, J. (2015). El poder de dirección del empleador vs. el acceso de los medios tecnológicos e informáticos dentro de la empresa. *Revista Via Iuris*, 18, 47-71.
- Campos, D. (1974). *Derecho laboral colombiano*. Temis.
- Cañigüeral, A. (2014). *Vivir mejor con menos: descubre las ventajas de la nueva economía colaborativa*. Conecta.
- Código Sustantivo del Trabajo (CST). Decreto Ley 2663 de 1950. 7 de junio de 1951. (Colombia).
- Corte Constitucional, Sala Plena (6 de diciembre de 1994). Sentencia C-555/94. [M. P. Dr. Humberto Eduardo Cifuentes Muñoz].
- Corte Constitucional, Sala Cuarta de Revisión (15 de abril de 2005). Sentencia T-404/05. [M. P. Dr. Jaime Córdoba Triviño].
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión (2 de agosto de 2012). Sentencia T-616/12. [M. P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto].
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (14 de febrero de 2018). Sentencia SL1021/18. [M. P. Dr. Gerardo Botero Zuluaga].
- de Ferrari, F. (1969) *Derecho del trabajo (vol. II)*. Depalma.
- de la Cueva, M. (2006). *El nuevo derecho mexicano del trabajo (tomo I)*. (14.ª ed.). Porrúa.
- de Mesquita, L. J. (1951). El poder disciplinario laboral. *Cuadernos de Política Social*, 9.. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2495631>
- de Vicente, A. (2019). De la subcontratación laboral a la economía colaborativa: vicisitudes en sus posibles mecanismos de control internacional. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 41, 87-104.

- del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 21. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/119527>
- Diana, N. (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 165, 45-58.
- Drahokoupil, J. y Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship. *ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy*, 5, 1-6.
- Fernández, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho* (Valparaíso), XLIV, 423-460.
- Fernández, R. (2019). Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido. *Revista de Derecho* (Concepción), 87(245), 51-97.
- Harvey, D. (2020). Política anticapitalista en tiempos de covid-19. *Sin Permiso*. <https://www.sinpermiso.info/textos/politica-anticapitalista-en-tiempos-de-covid-19>
- Johnston, H. y Land-Kazlauskas, C. (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *Conditions of Work and Employment Series*, 94.
- Lizama, L. y Lizama, D. (2019). El derecho del trabajo y la economía colaborativa. *Derecho & Sociedad*, 53, 207-219.
- Nieto, J. (2014). Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(234), 1-3.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Programa de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_234094.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_234094.pdf)
- Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13, 29-54.
- Perasso, V. (2016). Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos). *BBC Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>

- Plazas, G. y Plazas, G. A. (2000). *La nueva práctica laboral* (6.<sup>a</sup> ed.). Linotipia Bolívar.
- Plá, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo* (2.<sup>a</sup> ed.). Depalma.
- Plazas, G. y Plazas, G. A. (2000). *La nueva práctica laboral* (6.<sup>a</sup> ed.). Linotipia Bolívar.
- Presidencia de la República. (1950). Decreto Ley 2663. Código Sustantivo del Trabajo. 5 de agosto de 1950.
- Ramírez, G. (1971). El contrato de trabajo: En M. Deveali (coord.), *Tratado de derecho del trabajo* (2.<sup>a</sup> ed.). La Ley.
- Redrado, M. (2020). *Argentina primero: poner en marcha el país tras la pandemia*. Sudamericana.
- Sobrino, M. e Hinojo, P. (2017). El desarrollo de la economía colaborativa y los modos digitales de prestación de servicios. *Boletín Económico de ICE, Información Comercial Española*, 3086, 31-42.
- Toyama, J. (2005). *Instituciones del derecho laboral*. Gaceta Jurídica.
- Vanegas, A. (2011). *Derecho individual del trabajo: conceptos básicos*. Librería Ediciones del Profesional.