

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilado Mineducación

RIUCaC

**FACULTAD DERECHO
PROGRAMA DE DERECHO
BOGOTÁ D.C.**

Atribución	<input type="checkbox"/>	Atribución no comercial	<input type="checkbox"/>	Atribución no comercial sin derivadas	<input checked="" type="checkbox"/>
Atribución no comercial compartir igual	<input type="checkbox"/>	Atribución sin derivadas	<input type="checkbox"/>	Atribución compartir igual	<input type="checkbox"/>

AÑO DE ELABORACIÓN: 2019

TÍTULO: Las plataformas móviles una mirada al contrato laboral en Colombia

AUTOR (ES): Porras Soto Edgar Ferney

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES): Arboleda Perdomo Santiago

MODALIDAD: Artículo de investigación

PÁGINAS:	30	TABLAS:	<input type="checkbox"/>	CUADROS:	<input type="checkbox"/>	FIGURAS:	<input type="checkbox"/>	ANEXOS:	<input type="checkbox"/>
-----------------	-----------	----------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	----------------	--------------------------

CONTENIDO:

INTRODUCCIÓN

1. CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA
2. EL TELETRABAJO EN COLOMBIA
3. EL CONTRATO LABORAL Y EL TELETRABAJO
4. EL TELETRABAJO COMO UNA APUESTA LABORAL
5. CONCLUSIONES
6. BIBLIOGRAFÍA

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilado Mineducación

RIUCaC

DESCRIPCIÓN: El actual documento aborda una tendencia marcada en la revolución tecnológica de la última década, reflejando temas controversiales en los alcances de la norma en la actualidad, por el tipo de contratación que se realiza para el desarrollo de actividades, fomentando así la tercerización e informalidad del conglomerado social, viendo lo anterior como una solución rápida de empleo.

METODOLOGÍA: El presente artículo es un estudio comparado, alcances y aplicación de las diferentes formas de contratación laboral entre las aplicaciones móviles y quienes ejecutan la actividad en la economía real.

PALABRAS CLAVE: ESTADO, CONTRATACION, TERCERIZACION, INFORMALIDAD, MODALIDAD CONTRACTUAL, APLICACIONES, TELETRABAJO, TERMINO INDEFINITO, TERMINO FIJO, TEMPORAL, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, ELEMENTOS, CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA.

CONCLUSIONES: Es evidente que en Colombia se carece de un cuerpo normativo que “A partir de la creación y desarrollo del internet, se puede evidenciar que el alcance de esta herramienta facilita la conexión y comunicación entre las personas de manera práctica e instantánea, por lo tanto rápidamente su uso fue extendido a nivel mundial y no se limitó solo al sistema de defensa norteamericano, dándose a la par el origen e implementación de las TICS (tecnologías de la información y de las comunicaciones), las cuales alcanzaron rápidamente una popularidad amplia y de gran valor principalmente en el sector público, económico y social (AIBAR, 2009)”

Lo anterior, se evidencia en las relaciones contractuales que se generan con la prestación del servicio de las APP transportes y mensajerías, las cuales desarrollan bajo la suscripción de un contrato de intermediación, en el cual la aplicación móvil se asume como un gestor de la relación mercantil, que conecta al prestador del servicio con el usuario final. No obstante, las características de la realidad fáctica de la relación contractual está más enfocada hacia el teletrabajo, pero esta nueva forma de observar esta contratación está diseñada desde “La virtualidad operando desde un descentramiento o desentrañamiento que converge en un corriente social, en una transformación social, detonada por una revolución tecnológica” (Carreño, 2016, pág. 69) la cual en el contexto colombiano no a trascendido al marco normativo, generando que las contrataciones de este tipo se

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilado Mineducación

RIUCaC

hallan masificado como una forma de evadir los parafiscales del empleador, y mejorar las ganancias de las empresas.

No obstante, existen regulaciones incipientes de esta relación como lo son la ley, 1221 de 2008, la cual establece las características de la contratación por medio de las plataformas digitales, condiciones que se utilizan en la construcción de las relaciones contractuales, el cual se establece el trabajo el cual “no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles (Congreso de la Republica de Colombia, 2008)”, lo que permitiría creer que la relación que existe entre las aplicaciones móviles y quienes ejecutan las actividades que estas proporcionan son un contrato laboral desde la modalidad del teletrabajo al poseer características como:

- la subordinación: otorgada por la dependencia a las condiciones de aceptación de los servicios, y las sanciones que se producen por la no aceptación de los mismos, a diferencia de los acuerdos generados en EEUU, los cuales incluían que la APP estaba obligada a suministrar toda la información (costo, lugar de destino) del viaje al socio conductor en el caso de UBER, quien autónomamente puede decidir la aceptación o rechazo del mismo, esto no sucede en Colombia pues la ampliación no la otorga sino hasta el final del servicio, lo que no se diferencia de aplicaciones de mensajería que funcionan bajo modalidad de cuotas.

En cuanto el horario se utilizan maniobras de incentivos económicas por el trabajo en determinada franja horaria.

- Salario: La remuneración por la ejecución y desarrollo del servicio se hace evidente con la captación de los dineros que provienen de los pagos con tarjeta de crédito y el cobro de los porcentajes con los de efectivo.

Estos hechos permiten concluir que las relaciones entre las aplicaciones móviles y quienes realizan las actividades, se pueden enmarcar en un contrato laboral de teletrabajo al cumplir las condiciones previamente expuestas como subordinación que tiene los socios trabajadores con la empresa, pues la herramienta tecnológica es la que establece donde se ejecuta el trabajo, al convertirse en el intermediario de contratación y recaudo del usuario, por otra parte es la APP quien fija el recorrido y la ecuación de cobro tiempo por trayecto, estableciendo las condiciones para la ejecución del trabajo por parte del socio trabajador, quien subordina el desarrollo de su labor a las condiciones que genera la aplicación, como lo muestran en la página de las aplicaciones .

A lo anterior, se suma una forma de vinculación similar a la del cooperativismo pero desde la modalidad del teletrabajo, que elimina el contrato laboral por el de intermediación, descargando las responsabilidades del empleador sobre el



empleado, quien debe asumir los costos del pago de la seguridad social el Dr. Vittorio plantea que “los riesgos de salud y seguridad de los teletrabajadores desde el hogar, incluyen todos aquellos que se encuentran en los entornos de oficina convencionales, agravados por el hecho de que las viviendas no fueron construidas para albergar actividades laborales extra-domésticas (VITTORIO, 2004)”. Sin embargo, esta práctica se constituye en una forma de fomento empresarial que genera empleo desde la informalidad del empleado.

Lo anterior, se asume dentro de los procesos legales como una práctica de contrato realidad, al configurarse las características de un contrato laboral como los son el cumplimiento de un horario para cumplir metas, el pago de un salario por la prestación de un servicio y la subordinación, “...esta prestación fue concebida y creada por el legislador para proteger al empleado o trabajador de las contingencias del desempleo (Hoyos, 2007, pág. 3)” y la desigualdad laboral situación que se hacen evidentes desde el manejo de las APP's, las cuales controlan en su totalidad la relación laboral y la forma de prestar el servicio.

Adicional señala que el teletrabajo no es para todas las organizaciones ni para todos los trabajadores, se deben evaluar diferentes variables como la cultura organizacional, adaptación al cambio, entorno familiar, entre otras ya que lo que se desea obtener son indicadores de éxito para la organización y no incurrir en un fracaso (Contreras, 2015, pág. 14).

El teletrabajo es una herramienta de contratación que permite dinamizar el mercado laboral. No obstante, su empleo de forma inadecuada ha generado que la contratación por parte de las aplicaciones deba incluir un marco normativo más amplio, el cual marque esa frontera entre la realidad laboral de los trabajadores de las aplicaciones móviles y los contratos que estos suscriben para la ejecución de la actividad laboral, lo que no debe suponer colocar desventaja a los actores que interfieren en el tanto empleados como empleadores, el primero en el desmejoramiento de sus condiciones laborales y el segundo en sus ganancias, puesto que estas dinámicas desde una buena estructura de responsabilidad social son herramientas que permiten el progreso del país.

FUENTES: AIBAR, E. (2009). Las culturas de internet: la configuración socio técnica de la red de redes. Editorial Red. Buenos aires: Sociedad y tecnología.

Belzunegui Erazo, Ángel (2008). Teletrabajo en España. Acuerdo marco y administración pública. En: Revista Internacional de Organizaciones (RIO) No 1. diciembre 2008.

Bobbio. (1992). Teoría general del derecho. Bogota: Temis.

CABANELLAS DE TORRES, G. (2003). Diccionario jurídico elemental. Buenos aires: Temis.



- Carreño, D. (2016). Pensar el derecho como derecho virtual. Bogota: Universidad Católica de Colombia .
- Contreras, O. E. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia. Bogota: Suma de Negocios.
- Echeverría. (1997). Subcontratación de la producción y subcontratación. Bogota: Temas Laborales.
- Figuroa, G. G. (2011). Manual del Derecho del Trabajo. Bogota: Temis.
- Hoyos. (2007). Temas relevantes contencioso laboral. Bogota: Leyer.
- JARAMILLO, H. (2014). EL TELETRABAJO: LOS BENEFICIOS DE UNA FORMA DE. Bogota: Universidad Militar.
- Jordi, B. (2012). El teletrabajo Entre el mito y la realidad . Barcelona: Editorial UOC.
- Kelsen. (2009). Teoria Pura del Derecho. Buenos Aires: Eudeba 4º.
- Lasalle Ferdinan. (1999). ¿QUÉ ES UNA CONSTITUCIÓN?, Bogota : elaleph.com.
- Gareca Mariana & Otros. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. Buenos Aires: Revista Ciencia y trabajo.
- Bibiana Anaya & otros. (2014). EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA LEGISLACIÓN. Bogota: Universidad Sergio Arboleda.
- PEGUERA, M. (2005). Derecho y nuevas tecnologías. Madrid: Editorial Universitaria Amazon.
- Romero, B. C. (2014). EL TELETRABAJO, UNA PRECISION CONCEPTUAL. Bogota: Universidad Nacional.
- TIC, M. (2014). Libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia. Bogota: Ministerio de las tecnologías de la comunicación y la información.
- Thibault Aranda, (2000). El teletrabajo: análisis jurídico laboral. España: Consejo Económico y social
- Ugarte, J. L. (2013). El nuevo derecho al trabajo. Madrid: Editorial Universitaria Amazon.
- VITTORIO, D. M. (2004). El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra: www.idrc.ca .
- SENTENCIAS Y LEYES**
- Republica de Colombia. (1961). Corte Suprema de Justicia. Bogota: Casación Laboral.
- Republica de Colombia Republica, C. d. (2008). (Ley 1221 de 2008) Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan. Bogota.
- CIBERGRAFIA**

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilado Mineducación

RIUCaC

Sarmiento, D. J. (20 de marzo de 2018). Asuntos legales . Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/las-diferencias-para-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales-uber-y-rappi-2612224>