

LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA DEL TRABAJO DECENTE: PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN COLOMBIA A LA LUZ DE LOS ODS

*Diego Jesús Osorio Arenas, Osnaider Eduardo Ascanio Ascanio,
María Fernanda Benavides Soto, María Paula Flórez Pinto,
Miguel Ángel Montañez Patiño, Yaneth Paola Montañez Patiño,
Diss Mayerly Parada Loyza, Karen Daniela Peñaranda Meneses,
Emerson Yamid Ramírez Moncada y Carlos Eduardo Rivera Lasso*

Tutor: *Samir Alberto Bonett Ortiz*
Universidad Libre, Cúcuta

Resumen

La tutela jurisdiccional efectiva en el proceso laboral se proyecta como un faro a las distintas formas y evoluciones que ha venido tomando el trabajo decente, en donde problemáticas huérfanas de legislación pueden ser resueltas por esta garantía judicial. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) han provocado un gran impacto en la sociedad, y en el mundo laboral han hecho lo propio, particularmente los ODS 1, 8 y 16, que prometen ser para los jueces un fundamento vital para la toma de decisiones en el mundo del trabajo, en especial en las plataformas digitales de reparto, un fenómeno revolucionario que supone para el derecho un gran compromiso con la garantía y protección de la dignidad humana.

Palabras clave: ODS, proceso laboral, tutela judicial efectiva, trabajo decente, plataformas digitales de reparto.

Abstract

The effective judicial protection in the labor process is projected as a beacon to the different forms and evolutions that decent work has

been taking, where orphan problems of legislation can be resolved by this judicial guarantee. The Sustainable Development Goals (ODS) have caused a great impact on society, and in the world of work they have done the same, particularly ODS 1, 8 and 16, which promise to be a vital foundation for judges for decision-making in the world of work, especially on digital delivery platforms, a revolutionary phenomenon that implies a great commitment to the law to guarantee and protect human dignity.

Keywords: ODS, labor process, effective legal protection, decent work, digital delivery platforms.

Introducción

Establecer un orden que preserve el futuro de la humanidad nunca fue un ideal meramente imperativo, sino una necesidad basada en las constantes metamorfosis que la sociedad ha ido manifestando. En el año 2012 en respuesta a la disposición de la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Cumbre Río+20, tuvo como consecuencia que para el año 2015 en la cumbre histórica de las Naciones Unidas se creara un sistema compuesto por 17 pilares bautizados como Objetivos de Desarrollo Sostenible¹ (ODS). Estos fueron propuestos con el único fin de dar una solución rápida a los problemas más críticos que al día de hoy están poniendo en la cuerda floja la preservación de todo lo que conocemos. Su meta es clara, y es que para el 2030 estos objetivos hayan alcanzado un grado de impacto significativo que produzca conciencia para mantenerlos y seguir aplicándolos hasta conseguir el mínimo efecto negativo posible.

Sin embargo, acercándose el año 2030 se evidencian aún falencias en cuanto a lograr el cumplimiento total de determinados retos. Ante esto, en el panorama actual de Colombia los ODS juegan un papel importante, sobre todo para uno de los escenarios más indispensables de la sociedad, como es la administración de justicia. Dentro de la población hay distintas maneras de ubicar los ODS, y en el área jurídica su incidencia ha traído consigo una serie de retos que han marcado una meta y es atender a las necesidades que se presentan en la legislación con el único fin de satisfacer las solicitudes de quienes acuden a ella. Un claro ejemplo es en el proceso laboral, en donde constantemente se evidencian casos de vulneración de derechos sustanciales y del debido proceso,

¹ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, ONU. Asamblea General. *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York, 2015. Obtenido de <https://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/70>

que afectan lo que debería darse dentro de un Estado social y democrático, que es el cumplimiento a cabalidad de los principios constitucionales.

Nuestro Semillero advierte una problemática muy puntual dentro del proceso laboral, específicamente en el trabajo decente y para evocar un claro ejemplo que empezó fuertemente en la pandemia y que al día de hoy se mantiene como una de las fuentes de ingreso de aquellos que por necesidad se incluyeron dentro del negocio, y son las llamadas plataformas digitales de reparto que fueron una salida no muy rentable para aquellos que buscaron obtener una vida digna y salir del estado de pobreza en el que se encontraban y que actualmente les sigue suministrando, tanto a ellos como a sus hogares, un mínimo para subsistir.

Desde nuestro Semillero hemos observado con preocupación un fenómeno de olvido o falta de interés del Estado en tomar decisiones a partir de estos objetivos en el escenario judicial. Esto evidencia en el proceso ciertas cuestiones que ponen en duda su efectividad, sobre todo en el proceso laboral, en donde al día de hoy los trabajadores han observado una carencia por parte de la justicia para la garantía de sus derechos y, más aquellos trabajadores pertenecientes al sector dependiente e informal. Ante esta problemática, nuestro Semillero formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el impacto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la garantía del trabajo decente desarrollado en las plataformas digitales de reparto a través del proceso laboral colombiano?

De ello podemos anticipar que actualmente frente al cumplimiento de los ODS 1, 8 y 16, Colombia no ha logrado tomar acciones frente al efectivo desarrollo y cumplimiento. Hay un camino ya marcado que se debe recorrer y atender cuanto antes y es deber de la tutela judicial efectiva promover y ofertar alternativas para cobijar de momento a ese sector vulnerable de trabajadores independientes de reparto en lo que la legislación los ampara dentro de un modelo de regulación, donde no solo se les garanticen sus derechos, sino que además puedan acceder a instancias judiciales, más allá de la acción de tutela, y puedan obtener los beneficios de los cuales han sido vetados solo por el hecho de pertenecer a una clase marginada por la ley.

No olvidemos que los ODS consagran dentro de sus 17 ítems, el fin de la pobreza, el trabajo decente y paz justicia e instituciones sólidas, todos con algo en común y es brindarle a todos un estilo de vida digno, capaz de sobrepasar lo que hace algunos años se creía imposible y es la equidad para cada ser humano, no solo desde un ámbito laboral, sino desde todos los sectores y esferas en donde este tenga protagonismo.

Justificar el porqué de la falta de garantías en el trabajo desarrollado en las plataformas digitales a la hora de ofertar empleos es un asunto meramente evasivo, lo que sí es cuestionable de manera preocupante es ¿por qué la legis-

lación no ha abordado de manera completa este sector? y ¿qué tan profundo puede permear el abuso de estas empresas basándonos en los ODS 1, 8 y 16? Pues si se lee bien la pregunta se responderá por sí sola, y es que la carencia de normas para regular todo este tipo de actividades es lo que provoca una gran cantidad de accidentes y, por consiguiente, la impunidad de muchos actos que quedan sin resolver por los vacíos e ignorancia de los que desean ejercer dichas acciones.

De manera detallada se desarrollará este trabajo en cuatro partes: 1. El trabajo decente y su relación con otros Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2. El trabajo decente según la OIT, 3. Las garantías laborales y de seguridad social en la legislación colombiana, y 4. La tutela judicial efectiva como fundamento para las soluciones judiciales ante la inexistencia de regulación legal.

1. El trabajo decente y su relación con otros objetivos de desarrollo sostenible

El desarrollo social, político y económico de la humanidad ha crecido a un ritmo vertiginoso desde que la modernidad comenzó a abrirle paso al mercantilismo hasta avanzar a la Revolución industrial, a finales del siglo XVIII², cuando se identifica una tendencia creciente de las transacciones comerciales y se comienza a generar la concepción de riqueza individual, sin dependencia de títulos feudales o de nobleza, derivando en un modelo de sociedad que desmontaba progresivamente la esclavitud, daba la posibilidad de una nueva libertad al obtener un fruto de su trabajo para acceder a bienes y luego a tierras, derivando en la clase social de la burguesía, que con su esfuerzo individual en actividades colectivas de producción, daban lugar al progreso. Lo que a su vez requiere modelos de enseñanza y aprendizaje, más allá del hasta entonces exclusivo conocimiento teórico, promoviendo así un modelo de sociedad que incentiva el conocimiento práctico, requiere operadores de funciones y remunera este trabajo, para estimular el consumo.

Es así como llegamos a la ambiciosa iniciativa de Naciones Unidas para comprometer a los Estados a alcanzar metas exigentes, que requieren la implementación de políticas en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que se interrelacionan entre sí desde las perspectivas económicas, sociales y ambientales, para mitigar los daños en el ambiente, reducir la pobreza con esfuerzos desde múltiples niveles y comprometer al sector privado, la sociedad

² CABRALES SALAZAR, Omar. “La aceleración del tiempo en relación con la idea de progreso y la crisis del trabajo”. En: *Entramado*. vol. 8, núm. 2, 2012. pp. 106-122. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v8n2/v8n2a08.pdf>

civil y los individuos a un desarrollo humano sostenible³, que mejore la calidad de vida individual, social, ambiental y permita a cada ser, ejercer su libertad responsablemente y sin la limitación de un entorno hostil.

1.1 ODS 1: Fin de la pobreza⁴

La ONU ha indicado que más de 700 millones de personas viven en condiciones de pobreza extrema, esto significa que luchan para satisfacer sus necesidades más básicas, como la salud, la educación y el acceso al agua y el saneamiento, reseñando como causas el desempleo, la exclusión social y la alta vulnerabilidad a desastres, enfermedades y otros fenómenos que impiden ser productivos, generando una desigualdad que impide acceder a condiciones dignas para desarrollarse como seres humanos. Específicamente sobre la dimensión laboral, señala que “Los gobiernos pueden ayudar a crear un entorno propicio para generar empleo productivo y oportunidades de empleo para los pobres y los marginados” y “El sector privado puede promover oportunidades económicas para los pobres centrándose en los segmentos de la economía donde trabaja la mayoría de estas personas, a saber, las microempresas y las pequeñas empresas, y las que operan en la economía informal”.

1.2 ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico⁵

Este objetivo plantea promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, mediante empleos estables y bien remunerados, que superen el umbral de la pobreza. Es decir, no se trata solamente de generar acceso al mercado de trabajo acorde al crecimiento de la población, sino garantizar que este sea remunerado de manera suficiente para solventar las necesidades básicas, desde una perspectiva de justicia social, pues “El trabajo decente implica que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias”, lo que exige que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, que se ofrezca desde la juventud inversión en educación y formación, sin perjuicio del modo de vinculación y promoviendo el consumo sostenible de las necesidades y ocios.

³ NUSSBAUM, Martha. *Crear capacidades*. Barcelona: Paidós, 2012.

⁴ Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty/>

⁵ Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

1.3 ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas⁶

Esta meta pretende promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles; esto con la finalidad de que todas las personas no tengan temor a ninguna clase de violencia, puedan desarrollar sus vidas con seguridad sin importar su origen étnico, religión u orientación sexual, lo que exige instituciones públicas que sean eficaces en brindar “educación y asistencia sanitaria de calidad, aplicar políticas económicas justas y brindar una protección inclusiva del medio ambiente”. Lo anterior demanda que gobiernos, sociedad civil y comunidades trabajen conjuntamente en prácticas duraderas que erradiquen la violencia, hagan justicia, combatan la corrupción y garanticen la participación, sin discriminación, con rendición de cuentas y distribución equitativa de bienestar.

2. El trabajo decente según la OIT

2.1 La labor de la OIT y la búsqueda de la justicia social

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha convertido en un organismo internacional crucial para fomentar el ODS 8 en cuanto al fomento del trabajo decente y la justicia social alrededor del mundo. Lo desempeña por medio de ideas enfocadas al fomento de Normas Internacionales del Trabajo (NIT), como normas laborales proteccionistas, el desarrollo de programas y políticas públicas, ofrece asistencia técnica, apoyo y cooperación frente a la promoción y el diálogo entre los gobiernos, los empleadores y trabajadores del mundo. La OIT desempeña su labor por medio de reuniones, conferencias y plataformas digitales en las que se promueve el intercambio de experiencias que permiten identificar los enfoques que los gobiernos pueden mejorar en materia laboral, tratándose de una cooperación internacional que permite la creación de consenso y la promoción de estándares laborales internacionales.

La justicia social se considera a nivel internacional como un lineamiento fundamental que garantiza la igualdad de oportunidades en la población, busca la efectividad en acceso a recursos y derechos para todas las personas, sin ningún tipo de discriminación en cuanto a su origen, género, raza o cualquier aspecto particular. Por tanto, si lo vinculamos con la OIT esta desempeña una función esencial respecto a la promoción de la justicia social y la prevención

⁶ Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

a cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral a nivel mundial. Por medio de distintas acciones la OIT trabaja imparablemente para la construcción de sociedades más equitativas y justas.

2.2 Concepto de trabajo decente según la OIT⁷

Con cotidianidad se emplean los términos “empleo” y “trabajo” como sinónimos, aunque realmente su alcance difiere. Razón por lo cual, el Tesaurus de la OIT se ha tomado el tiempo y espacio para establecer la distinción entre uno y otro, aludiendo entre otras palabras lo siguiente: el trabajo engloba un espectro más amplio de actividades humanas, las cuales no siempre tienden a ser remuneradas, pero que sí generan un bien o servicio al interior de la economía de una sociedad y que permiten catalogarse dentro de los medios de subsistencia individual. Mientras que, al momento de hablarse de empleo, lo define como aquel trabajo respecto del cual se recibe compensación económica de cualquier tipo –salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o en especie–. Amén de la importancia del asunto, la OIT ha afirmado lo siguiente: “El trabajo ha sido, es y --previsiblemente-- será componente sustantivo del contrato social que sustenta la gobernanza de las sociedades. Por ello, los cimientos de la paz mundial se refuerzan al crearse más oportunidades de trabajo decente”.

Por lo anterior, en 1999 surge el concepto de trabajo decente al interior de la OIT, impulsado por Juan Somavia, Director General, presentado mediante una memoria, a la que denominó “Trabajo Decente”, el cual surge como respuesta a la necesidad de establecer la justicia social, en el que se plantea una perspectiva desde la cual los aspectos económicos no dominen la vida de las personas, sobre sus condiciones mínimas de dignidad, buscando con esta, superar altos niveles de pobreza, promover la democracia y fomentar el desarrollo integral de los individuos en la sociedad. Todo ello, teniendo por base cuatro pilares claves: derechos laborales, oportunidades de empleo, protección y diálogo sociales. Al respecto, dicho concepto encuentra respaldo en la Declaración de Filadelfia, donde se afirma claramente que “el trabajo no es una mercancía” y que “la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad”.

Es por ello que el objetivo principal de este concepto convencional es integrar las esferas económicas y sociales de un país, toda vez que es igual de importante, tener acceso a empleo, que contar con buenas condiciones laborales, debido a que la existencia del uno sin las características del otro carece

⁷ *Trabajo decente en Colombia y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/---SRO-lima/documents/genericdocument/wcms_549461.pdf

de sentido, ya que el trabajo no debe ser solo una forma de subsistencia, sino también una fuente de realización personal y de contribución a la sociedad, a través de condiciones laborales seguras y saludables. Razón por la cual, la OIT aboga por empleos basados en igualdad, libertad, seguridad y dignidad humana, promoviendo entornos laborales más justos y equitativos mediante la colaboración entre empleadores, trabajadores y gobiernos.

En atención a la implementación de este concepto, se tiene por finalidad, adoptar estándares que impulsen un crecimiento económico y de empleos de calidad, basados en la confianza y la transparencia, con el fin de combatir la crisis socioeconómica global, fijando características que deben agrupar al interior de las relaciones laborales sanas y progresistas, con lo cual se dejaría atrás y combatiría la recesión social, el desempleo y la pobreza. Por lo cual, la OIT recomienda que todos los países prioricen la promoción de la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible, a través de una oferta suficiente de empleos decentes, ya que el desarrollo está estrechamente relacionado con el empleo.

Por consecuencia, es posible destacar que, en definitiva, esta organización mundial tiene como propósito lograr varios objetivos, entre los cuales se encuentra, reducir la inseguridad laboral mediante la creación y disponibilidad de empleos en condiciones favorables, mejorar las oportunidades de empleo y facilitar el acceso a ellos, así como promover el respeto por los derechos y principios fundamentales del trabajo. Además, busca fortalecer la cobertura de protección social y fomentar un diálogo social efectivo para contribuir a la formulación e implementación de políticas relacionadas con el ámbito sociolaboral.

2.3 Las garantías mínimas de acuerdo con las plataformas digitales de reparto

Las garantías laborales mínimas que deben existir dentro de estas plataformas son fundamentos para obtener condiciones de trabajo justas y dignas; se trata de un compilado de normas y derechos fundamentales que deben asegurar condiciones de trabajo óptimas para todos los trabajadores de estas plataformas, estas garantías están basadas en parámetros internacionales aceptados y adoptados por el Estado, se tratan de lineamientos indispensables que sirven de herramienta para la protección de los derechos laborales, en los cuales se promueve la igualdad de oportunidades, el salario mensual, un horario de trabajo acorde a las normas laborales, descanso semanal, seguridad social y estabilidad laboral de los trabajadores en su entorno laboral.

Estas garantías son fundamentales para aportar con el objetivo de lograr un trabajo decente en Colombia, establecer un salario mínimo, la regulación

de un salario mínimo, horas de trabajo, protección frente a los riesgos laborales, entre otros. Son elementos importantes que impulsan la justicia laboral en escenarios desconocidos que generan un impacto profundo que contribuye en la construcción de una sociedad más equitativa, protegiendo los derechos de los trabajadores y mejorando la calidad de vida de las personas. Es fundamental que los países y actores involucrados en el ámbito laboral se comprometan a garantizar y promover estas garantías laborales mínimas.

3. Las garantías laborales y de seguridad social en la legislación colombiana

3.1 Principios constitucionales

¿Qué se entiende por principio? La ambigüedad de este término puede permear hasta la membrana más densa debido a su amplia capacidad de poder en el abordaje de definiciones, pero para el derecho se ha venido condensando y limitando a algo más íntimo y significativo, como lo define el maestro Guerrero Figueroa⁸: “... postulado que inspira y define la norma laboral con criterio diferente del de las otras ramas jurídicas”. Por supuesto, hay una clara inclinación del término y es hacia el área laboral, que en últimas es en donde se quiere centrar esta investigación, pero teniendo ya una concepción general de lo que significa un principio para el derecho laboral, se puede comenzar a priorizar cuáles son los que están íntimamente estrechos a la problemática aquí planteada: el trabajo decente en Colombia, en el caso de los repartidores pertenecientes a las plataformas digitales de reparto.

El eje principal a nivel constitucional en materia de principios lo consagra el artículo 53⁹ de nuestra Carta Magna, evocando así los principales pilares del derecho laboral, y para fines enfáticos y muy concretos, a esta investigación le importarán un poco más los siguientes: 1) salario mínimo vital y móvil, 2) primacía de la realidad sobre lo formal y 3) derecho a la seguridad social. Esta triada del derecho laboral supone los mayores vacíos y vulneraciones en las plataformas digitales de reparto, como una constante y creciente ola que atenta no solo contra la dignidad humana, que es un factor que tienen en común estos tres principios, sino con el trabajo decente y la justicia social, que es el fin del derecho laboral.

⁸ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. *Teoría general del derecho laboral*. 7a ed., Bogotá: LEYER, 2008. p. 337.

⁹ JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia*. 2a. ed., Bogotá: LEGIS, 2015.

Dentro de las necesidades más latentes presentadas por los repartidores de plataformas digitales está la de un salario mínimo vital y móvil, en donde no solo se les tiene un salario bastante indefinido, sino que además está supeditado a la cantidad de servicios que muchas veces son rechazados por las altas tarifas que cobra la app. No olvidemos que este principio salvaguarda la dignidad de la persona y sus condiciones para vivir dignamente tanto él o ella como su familia.

El segundo principio es la primacía de la realidad sobre lo formal¹⁰, que significa que los hechos valen más que lo contenido en un documento, y es de aquí en donde muchos jueces se han venido amparando ante las constantes injusticias provocadas desde la app hacia los repartidores por violar un sin número de derechos y promover una cantidad alarmante de “castigos” que perjudican al trabajador. Por último, la seguridad social, que claramente no existe en este tipo de empleo y que al final de esta investigación el Semillero realizó el análisis de un caso colombiano sobre un repartidor de la app que sufrió un grave accidente haciéndole perder más del 50% de su capacidad laboral.

A modo de síntesis, cada principio resulta vital en las relaciones laborales, y atendiendo a estos tres en particular respecto a la problemática presentada, notamos cierto déficit y una gran necesidad de lograr pronto una regulación clara y sólida que dé garantía a este sector que constantemente está siendo socavado por el abuso de poder de una app.

3.2 Inexistencia de regulación legal del trabajo de las plataformas digitales de reparto

Colombia ha demostrado un claro interés por mejorar y abordar en lo posible campos en el área laboral que suponen retos para el derecho, el caso de la plataformas digitales de reparto es un claro ejemplo, pero lamentablemente la palabra interés muere ahí, ya que con constantes intentos aún no se ha hecho posible lograr regular este sector.

Hace poco la reforma laboral¹¹ del Gobierno del cambio contemplaba en su título VI todo lo relacionado a las plataformas digitales de reparto, apuntaba a dar un respiro para aquellos repartidores que día a día se juegan su vida con

¹⁰ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. 2a ed., Buenos Aires: Depalma, 1990. pp. 243-244.

¹¹ Proyecto de ley 367-2023C. Congreso de la República. “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”. Bogotá, D. C., Colombia. Disponible en: <https://www.camara.gov.co/reforma-laboral>

un trabajo que desde su nacimiento solo los ha minorizado y puesto a prueba. Tratar de subsistir en un ambiente competitivo y malversado por el abuso de una inteligencia artificial que constantemente los arrastra a condiciones poco dignas y decentes, son los objetivos que buscaba atenuar esta reforma actualmente archivada.

3.3 Experiencia del derecho comparado en España

Estas plataformas digitales de reparto han llegado producto de la evolución y necesidad humana en áreas tecnológicas con el fin de brindar un servicio que optimice el trabajo humano, su eficacia y practicidad a la hora de desempeñar una tarea de reparto ha llevado a un reconocimiento mundial, su visibilidad ocasionó que estas aplicaciones y plataformas sean un hito, permitiendo ser conocidas alrededor del mundo. Sin embargo, es de resaltar que los problemas desde el ámbito laboral siguen estando presentes, el número de personas que desean usar estas plataformas como medio de trabajo aumenta y con ello se observa desde noticias internacionales similitud en cuanto a problemáticas referentes a los riesgos laborales, la estabilidad laboral y la seguridad social.

No obstante, estos casos han sido abordados de distinta manera dependiendo del país al que llegue la plataforma; como es el caso de España, en el cual el trabajo desde las plataformas digitales es visto como trabajo a distancia dentro de las cuales está que toda persona que preste un servicio a distancia tiene derecho a todas las prestaciones sociales, esto implica que deben estar afiliados a la seguridad social y realizar las cotizaciones correspondientes. La afiliación puede ser al régimen general, al régimen especial de trabajadores autónomos (si cumplen los requisitos para ser considerados autónomos) u otros regímenes especiales en función de la naturaleza de su trabajo.

Es importante tener en cuenta que, en el caso de los trabajadores de larga distancia, los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar las condiciones necesarias para el desarrollo laboral, incluidos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud ocupacionales. Además, los empleadores deben proporcionar las formas y el equipo necesarios para el trabajo a distancia, así como garantizar la protección de datos y la seguridad de la información todo esto viéndose reflejado en la Ley 10/2021¹².

Aquí encontramos más especificidad en cuanto a las obligaciones del empleador para con el trabajador. Los trabajadores remotos tienen derecho a recibir acceso a beneficios del seguro social, como beneficios de discapacidad

¹² ESPAÑA. Jefatura del Estado. Ley 10/2021, de 10 de julio, de trabajo a distancia. Disponible en: <https://www.boe.es/>

temporal, parto, padre, riesgo ocupacional y jubilación. Los empleadores son responsables de evaluar los riesgos ocupacionales relacionados con el trabajo a distancia, prevenirlos y adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Esto incluye la capacitación adecuada, el equipo de trabajo necesario y las medidas de protección correspondientes, lo que ayudará a regular y dignificar el trabajo para los trabajadores de plataformas digitales.

3.4 Problemáticas de los trabajadores de plataformas digitales de reparto

La cuarta revolución industrial, también conocida como la era digital, ha manifestado una gran ola de eventos que trajeron retos para el derecho y oportunidades para miles de personas que de manera inquietante buscaban un sustento; todo esto se resume en el área laboral, donde significativamente ha reconstruido el tejido social.

Las plataformas digitales de reparto llegaron a participar de manera activa en el mercado, y fue un acierto total la creación de dichas plataformas y sus ofertas provocaron un impacto significativo para cientos de colombianos y migrantes que buscaban empleo y que pertenecían a una mayoría preocupante, donde no solo las personas que se dedican al oficio son bachilleres, sino que no tienen experiencia laboral. Esto supuso un avance enorme y teniendo en cuenta que se ha buscado siempre en Colombia reducir la tasa de desempleo y que más que una empresa que oferta a más de 25.000 repartidores la oportunidad de sobrevivir y lograr reducir el impacto de pobreza del cual desean salir.

El esfuerzo que se realiza por mantener estas plataformas en el mundo laboral es sin lugar a dudas titánico, porque se realizan distintas reformas que busquen regularlas para lograr una cobertura justa y garante para sus trabajadores. La motivación por la carencia de seguros y prestaciones de las cuales adolecen los repartidores, asumiendo no solo con la carga física y mental de entregar un número razonable de pedidos al día para lograr un salario digno al mes. La zozobra de que sus vidas están pendiendo de un hilo al movilizarse en vehículos poco seguros y con alta tasa de mortalidad, como son las motocicletas y bicicletas, les provoca estrés, lesiones y accidentes que requieren de un seguro y atención especializada de alto costo que no pueden costear por la falta de estos derechos que por ley le corresponden.

En conclusión, las plataformas digitales de reparto son la promesa de que el mundo laboral está siendo más incluyente y está derrumbando barreras para aquellos que les resulta difícil salir del estado de pobreza y lograr obtener una vida digna. En Colombia ya se dio el paso con la creación de Rappi, y si bien aún

faltan detalles sustanciales por pulir, lo cierto es que es la promesa de que las cosas van por buen camino y de que si se puede lograr salir adelante y apuntar a lograr cumplir los ODS.

4. La tutela judicial efectiva como fundamento para las soluciones judiciales ante la inexistencia de regulación legal

4.1 Soluciones en el derecho comparado

En Colombia, la tutela judicial efectiva empieza a abordar un concepto claro y es en el artículo segundo de la Constitución, donde se establece que los órganos judiciales tienen la función de administrar justicia y de brindar una defensa jurídica a todos los derechos a través de garantías y modalidades eficaces que aporten al proceso la calidad sustancial que promueve la ley.

El debido proceso, como derecho fundamental, va de la mano con la tutela judicial efectiva, y es a través de estos dos instrumentos que muchas legislaciones a nivel internacional han aportado una solución más efectiva ante las problemáticas sociales que carecen de normas con fuerza material de ley. Para traer a colación el Tribunal Constitucional español¹³, reconoce la tutela judicial efectiva en su artículo 24.1 de la Constitución española como un derecho de acceso a la jurisdicción, provocando la actividad jurisdiccional.

En retrospectiva, la idea de un modelo accesible a la jurisdicción se plantea bajo la lupa de un Estado que sea garante conforme a sus principios, y Colombia no tiene vacío alguno frente a este tema. Sin embargo, lo que carece es de celeridad y/o efectividad que en últimas puede atentar contra derechos civiles y laborales, pero para eso se presenta al igual que en otros países la tutela judicial efectiva, como salvavidas y una salida óptima a los asuntos que requieran de la misma, tratándose en el área laboral específicamente en las plataformas digitales de reparto.

En la labor de ser repartidor, un “contrato-realidad”¹⁴ sería lo adecuado, dado lo que ello implica y lo que también trae consigo la idea que aborda este concepto, apegado no solo a principios laborales, sino a algo más íntimo y es el acuerdo de voluntades de dos personas dispuestas a crear un vínculo que

¹³ CHEN STANZIOLA, María Cristina. “El proceso como garantía de protección de los derechos: Reflexiones en torno a la tutela judicial efectiva”. En: GUERRA MORENO, Débora (coord.). *Constitución y principios procesales*. Bogotá: Ibáñez y Universidad Libre, 2020. p. 49.

¹⁴ PLÁ RODRÍGUEZ, *Los principios del derecho del trabajo*. ob. cit., pp. 243-244.

genere utilidades y ganancias. El proteger este vínculo ha llevado a muchos a cuestionarse sobre los medios idóneos para hacerlo, y más en las plataformas digitales de reparto, donde la carencia de norma supone para este vínculo una amenaza latente. La tutela judicial efectiva sería la respuesta a ello en Colombia, que es protagonista en esta crisis laboral, y es que este derecho va a darle no solo seguridad a los trabajadores, sino que, si se aplica de manera correcta, les dará una victoria segura a sus intereses ante la justicia.

Para condensar un poco todo lo que se ha mencionado se tendrá por hecho que la tutela judicial efectiva funciona como una garantía, en unas partes más intensa que otras, por el conocimiento que se tiene al respecto de este derecho. No obstante, Colombia ha demostrado sus esfuerzos por dar a conocerla, y en el mundo laboral, específicamente en las plataformas digitales de reparto, radicará el compromiso por hacerla efectiva como instrumento garante de los trabajadores que luchan constantemente por sus intereses en ese sector.

4.2 Caso colombiano

Colombia actualmente no cuenta con una regulación jurídica respecto del funcionamiento y regulación de las relaciones laborales que se dan dentro de las plataformas digitales de reparto. Han surgido iniciativas legislativas que han querido regular esta problemática, pero han sido archivadas en el Congreso de la República permitiendo que se sigan presentando flagrantes vulneraciones para aquellos que usan estas aplicaciones como medio de trabajo.

Es cierto que no contamos con un lineamiento a seguir en cuanto a los problemas jurídicos que se puedan presentar con el uso de estas plataformas, pero contamos con una herramienta crucial que permite hallar una solución pertinente e inmediata como lo es la tutela judicial efectiva, un principio fundamental del sistema jurídico que puede ser el parámetro óptimo para que el juez laboral pueda adelantar un asunto que carece de regulación, motivando su decisión en armonía con los postulados constitucionales que orientan el Estado social de derecho, a partir de la argumentación¹⁵ desde los ODS.

Actualmente el proceso laboral presenta dificultades que generan cierto grado de preocupación para los trabajadores que quieren acceder a la instancia judicial, y es que no conforme con ser un problema por su calidad de informal, la falta de legislación viola ciertos derechos irrenunciables que, ante los ojos del Estado, no están reconocidos. Las cualidades que debería tener dicho proceso

¹⁵ PERÉZ VÁSQUEZ, Rodolfo. “La argumentación como garantía de una tutela judicial efectiva.” EN: COLMENARES URIBE, Carlos Alberto (coord.). *Constitución y tutela judicial efectiva*. Bogotá: Ibáñez y Universidad Libre, 2017. pp. 233-249.

son las de celeridad y efectividad¹⁶ que, acompañados de la tutela judicial efectiva, le proporcionarían al trabajador las herramientas necesarias para hacer valer sus intereses y así lograr el reconocimiento de derechos que por ley le corresponden.

El problema existe al igual que la solución, pero hasta que no se adopten estos elementos de efectividad y rapidez, no se lograrán resultados concretos y garantes para este sector del trabajo, y por tanto, muchos trabajadores seguirán estando en el limbo de la ley, seguirán esperando por una norma que los cubra como seres humanos merecedores de dignidad, y dejen de ser vistos como máquinas listas para ser explotadas en pro del beneficio propio del empleador.

Conclusiones

1. El trabajo decente y su relación con otros Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los ODS han marcado una línea muy concreta que apunta a dignificar el estilo de vida en los diferentes entornos sociales en los que el ser humano opera, como una garantía, para lograr un equilibrio justo y lógico de un deber ser, respetando las leyes y compromisos que cada Estado tiene con su nación.

La promesa y el reto de los ODS 1, 8 y 16 de la Agenda 2030, que son los tres ejes tratados en esta investigación, apuntan a que las personas que laboran puedan hacerlo en condiciones y ambientes con un nivel de dignidad considerable, que les permita desarrollar sus actividades de manera plena y sin ninguna vulneración hacia sus derechos, respetando no solo su integridad como seres humanos, sino la sostenibilidad que es una de sus más sólidas convicciones.

2. El trabajo decente definido por la OIT. Uno de los componentes esenciales que ilustra al trabajo decente por la OIT es la relación laboral, conformada por dignidad, libertad, igualdad y seguridad, que le brindan tanto al trabajador, como al empleador, los criterios necesarios para garantizar una gratificación a la dependencia de diversas actividades ejecutadas por los seres humanos.

Las plataformas digitales son un fenómeno nuevo, no ajenos al área laboral, que impusieron una moda más íntima a la era de las tecnologías proporcionando no solo un concepto de trabajo diferente y más eficiente, sino

¹⁶ BONETT ORTIZ, Samir Alberto. “El reto de un trabajo informal, rápido y efectivo”. En: *Revista Academia & Derecho*, núm. 8 (15), 2017. Bogotá: Ibáñez y Universidad Libre. pp. 215-235. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/4340/3687>

una cuestión consistente en qué tan garante es, porque el ser novedoso no implica perfección, sino una cierta complejidad por ser garante de derechos laborales, en un mundo donde aún se siguen vulnerando muchos derechos y abusando del poder por parte del empleador. No obstante, la OIT da luces de que se debe incluir como mínimo en las relaciones laborales, y más para las plataformas digitales, que bajo la lupa son un claro ejemplo de que todavía se debe mejorar el concepto de trabajo decente.

3. Garantías laborales y de seguridad social en la legislación colombiana.

El aporte que han venido dando las leyes al trabajo ha supuesto todo un reto para quien quiera adentrarse en el mundo de las relaciones laborales, es por eso por lo que tenemos como faro del derecho laboral al artículo 53 de la Constitución¹⁷, que ha servido como fundamento y medio garante de derechos, debido a ser este la cuna de los principios del derecho laboral.

Los retos han venido aumentando y no solo para los trabajadores, sino para los empleadores que pese a tener muchas limitantes, han venido poco a poco ofertando alternativas para garantizar un poco el tema de los principios. Sin embargo, por querer hacerlo y en consecuencia aumentar de algún modo sus ganancias, se olvidaron de algo muy elemental y es la carga laboral, algo que no solo como principio está contemplado, sino como un derecho que, si no se controla, podría provocar graves sanciones al empleador por abuso y violación de muchos factores, tanto laborales como civiles e incluso administrativos.

4. La tutela judicial efectiva como fundamento para las soluciones judiciales ante la inexistencia de regulación legal.

El derecho que tienen las personas a tener acceso a un tribunal que se declare competente para atender los actos que violen o atenten contra los principios, derechos y valores constitucionales, es una necesidad imperiosa. Esto no solo supone la celeridad y efectividad de este mecanismo, sino la oportunidad de actuar en los momentos en donde la ley no esté regulando o carezca de fuerza para proteger y guardar la dignidad de las personas. La tutela judicial efectiva a mostrado ser para el proceso una opción viable y segura, resguardando al ser humano de poder ser vulnerado y amenazado por arbitrariedades, pero su publicidad es precaria, y esto ha provocado un sin número de procesos no finiquitados que provocan atentados contra los principios del derecho laboral.

La tutela judicial efectiva va de la mano con el proceso judicial, que está siendo impactado por los ODS de manera positiva. El caso concreto del proceso laboral en donde se evidencia la tutela judicial efectiva, donde un juez pueda lograr garantizar los derechos de los trabajadores de las plata-

¹⁷ COLOMBIA. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política (4, julio, 1991).

formas digitales de reparto, ha puesto un salida bastante prometedora para los repartidores de estas plataformas. El juez laboral director del proceso con fundamento en los principios constitucionales del trabajo y a la luz de la tutela judicial efectiva, logrará obtener los resultados que se esperan, como es la garantía de la efectividad de los derechos sustanciales de los trabajadores de las plataformas digitales de reparto, a pesar de que no exista legislación sustancial que regule su naturaleza laboral, todo debido a los ODS 1, 8 y 16, con base en el respeto de la dignidad humana.

Bibliografía

- BONETT ORTIZ, Samir Alberto. “El reto de un proceso del trabajo informal, rápido y efectivo”. En: *Revista Academia & Derecho*, núm. 8 (15), 2017. Bogotá: Ibáñez y Universidad Libre. pp. 215-235. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/4340/3687>
- CABRALES SALAZAR, Omar. “La aceleración del tiempo en relación con la idea de progreso y la crisis del trabajo”. En: *Entramado*. vol. 8, núm. 2, 2012. pp. 106-122. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v8n2/v8n2a08.pdf>
- CHEN STANZIOLA, María Cristina. “El proceso como garantía de protección de los derechos: Reflexiones en torno a la tutela judicial efectiva”. En: GUERRA MORENO, Débora (coord.). *Constitución y principios procesales*. Bogotá: Ibáñez y Universidad Libre, 2020. pp. 42-62.
- COLOMBIA. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política (4, julio, 1991).
- COLOMBIA. Congreso de la República. Decreto-Ley 2158 (24, junio, 1948). Por medio del cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Diario oficial. Bogotá, 2023. núm. 52.418, 30 de junio.
- Departamento Nacional de Planeación. Informe anual de avance en la implementación de los ODS en Colombia. Bogotá, 2022. Disponible en: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/2022_14_04_Informe_anual_avance_implementacion_ODS_en_Colombia_2022.pdf
- ESPAÑA. Jefatura del Estado. Ley 10/2021, de 10 de julio, de trabajo a distancia. Disponible en: <https://www.boe.es/>
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. *Teoría general del derecho laboral*. 7a ed., Bogotá: LEYER, 2008.
- JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia*. 2a. ed., Bogotá: LEGIS, 2015.

- MALDONADO CASTANEDA, Oscar Javier. *El rol de las plataformas digitales en el desarrollo sostenible*. Bogotá: Universidad del Rosario. Disponible en: <https://pure.urosario.edu.co/es/projects/the-role-of-digital-platforms-in-sustainable-development-an-analy>
- NUSSBAUM, Martha. *Crear capacidades*. Madrid: Planeta, 2012.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, ONU. Asamblea General. *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York, 2015. Obtenido de <https://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/70>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: OIT, 2021. Obtenido de: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_823119/lang--es/index.htm
- PERÉZ VÁSQUEZ, Rodolfo. “La argumentación como garantía de una tutela judicial efectiva”. EN: COLMENARES URIBE, Carlos Alberto (coord.). *Constitución y tutela judicial efectiva*. Bogotá: Ibáñez y Universidad Libre, 2017. pp. 233-249.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. 2a. ed., reimp. Buenos Aires: Depalma, 1990.
- Proyecto de ley 367-2023C. Congreso de la República. “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”. Bogotá, D. C., Colombia. Disponible en: <https://www.camara.gov.co/reforma-laboral>
- SANTOS H, Joaquín y STREFEZZA B, Miguel. *Una visión en la evolución de las nociones de confiabilidad y mantenimiento en la civilización occidental desde la antigüedad hasta finales de los años cuarenta del siglo XX*. Universidad, Ciencia y Tecnología, 19(76), 2015. pp. 138-153.