

# Condiciones laborales de los conductores de Uber, una perspectiva normativa y jurisprudencial colombiana entre los períodos 2016 a 2024, comparada con Francia y Reino Unido\*

*Working conditions of Uber drivers, a Colombian regulatory and jurisprudential perspective between the periods 2016 and 2024, compared to France and United Kingdom*

 <https://doi.org/10.70335/sapiendus.2.2.28>

**JUAN PABLO SANTOS AGUILAR**

Abogado y Oficial Mayor de Juzgado de Familia. Correo electrónico: [juanp-santosa@unilibre.edu.co](mailto:juanp-santosa@unilibre.edu.co)  
<https://orcid.org/0009-0003-6153-8066>

## RESUMEN

**Introducción:** Este artículo es desarrollado con el fin de determinar a partir de una perspectiva jurisprudencial comparada, la garantía y reconocimiento de los derechos laborales de los conductores vinculados en la plataforma Uber, partiendo desde un análisis del tratamiento que se da a esta temática en los países de Francia y Reino Unido, para de esa manera llegar al tratamiento que brinda nuestro país Colombia sobre el particular. **Objetivo:** el artículo se realiza con el fin de efectuar un estudio sobre los esquemas jurídicos que se están adoptando en países como Francia y Reino Unido y analizar su marco regulador legal y/o jurisprudencial en Colombia dentro del período comprendido entre los años 2018 a 2024. **Metodología:** la investigación es de corte cualitativo, basándose en el análisis comparativo a nivel jurisprudencial de los derechos de los conductores que se encuentran adscritos o vinculado a la plataforma ‘Uber’ en los países de Colombia, Francia e Inglaterra. **Reflexión:** En lo que respecta a la prestación personal de servicio, es el requisito según el cual, la tarea encomendada debe ser ejecutada durante todo el curso de la relación laboral, por la persona que se compromete a su cumplimiento, impidiendo una delegación de esas funciones en un tercero ajeno a la relación contractual.

**Palabras clave:** Derechos laborales; Jurisprudencia laboral colombiana; Jurisprudencia laboral francesa; Jurisprudencia laboral inglesa: Uber.

### **Cómo citar este artículo:**

Santos Aguilar, J. P. (2026). Condiciones laborales de los conductores de Uber, una perspectiva normativa y jurisprudencial colombiana entre los períodos 2016 a 2024, comparada con Francia y Reino Unido. *Sapiendus*, 2(2), e-28 <https://doi.org/10.70335/sapiendus.2.2.28>

\* Artículo de reflexión resultado de la especialización en derecho constitucional de la Universidad Libre Seccional Barranquilla en el periodo académico 2025-1, adscrito a la línea de investigación “Educación, derecho, cultura y sociedad” y a la línea de la facultad “Derecho, estado, cultura y sociedad” del grupo de investigación INCOM & Poder Público. Docente asesor: *Elvis Andrés Ruiz Viera*.



## ABSTRACT

**Introduction:** This article aims to determine, from a comparative jurisprudential perspective, the protection and recognition of the labor rights of drivers affiliated with the Uber platform, beginning with an analysis of how this issue is addressed in France and the United Kingdom, in order to then examine how Colombia handles this matter. **Objective:** This article aims to conduct a study of the legal frameworks being adopted in countries such as France and the United Kingdom and to analyze their legal and/or jurisprudential regulatory framework in Colombia during the period from 2018 to 2024. **Methodology:** This is a qualitative study based on a comparative analysis at the case law level of the rights of drivers affiliated with or linked to the 'Uber' platform in Colombia, France, and England. **Reflection:** With regard to the personal provision of services, this is the requirement under which the assigned task must be performed throughout the duration of the employment relationship by the person who undertakes to fulfill it, thereby preventing the delegation of those functions to a third party outside the contractual relationship.

**Keywords:** Labor rights; Colombian labor jurisprudence; French labor jurisprudence; English labor jurisprudence.

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo es concebido por los marcos normativos legales nacionales e internacionales, como un derecho fundamental de los ciudadanos, que cuenta con unas especiales protecciones debido a su importancia no solo a nivel individual sino a nivel colectivo social. Es por ello que, en los diferentes países, su regulación y el reconocimiento de los derechos derivados del mismo, han venido siendo examinados vía jurisprudencial, realizándose estudios de casos concretos en los cuales se evidencian vulneraciones a los derechos de los trabajadores y dando soluciones que se expanden a nivel general.

Ahora, el concepto de trabajo, no ha sido ajeno o aislado a la evolución de las relaciones que se derivan de los medios tecnológicos o virtuales, sino que el mismo se ha venido amoldando a las diferentes modalidades que ofrecen los avances en la interconectividad y la tecnología, sin embargo, vemos como en muchas ocasiones el derecho, las normas y la jurisprudencia, no van a la par de estos avances y por el contrario se crean unas brechas o vacíos jurídicos que impiden la regulación y la materialización de los derechos laborales.

En las últimas décadas la humanidad a atravesado por cambios y desarrollos tecnológicos que han derivado en innovadoras formas de relaciones contractuales y en nuevas fuentes de empleabilidad, las cuales se encuentran caracterizadas por la no proximidad física de las partes de esos contratos, es decir, se rompe el paradigma de cercanía entre los contratantes. Una de esas nuevas relaciones son las originadas en las plataformas digitales para realizar transportes públicos, de las cuales podemos referenciar el uso de la aplicación a nivel internacional denominada como Uber.

Ante este panorama que nos presenta la tecnología internacional, se generan también nuevos retos por parte de los Estados y del derecho laboral, el cual se ve en la imperativa necesidad de acoplar sus molduras normativas y jurisprudenciales que fomenten los derechos de quienes laboran a partir del uso de estas plataformas digitales.

Así pues, la jurisprudencia laboral de algunos países ha desarrollado unos esquemas protectorios de los derechos de los trabajadores cuya herramienta de trabajo se basa en el uso de la ya mencionada aplicación de Uber, explicando como esa relación habida entre los conductores y los directivos del aplicativo, se constituye como una verdadera relación laboral de carácter subordinado, y que por tanto genera efectos tales como el reconocimiento mínimo de unos derechos laborales.

En nuestro país, los ciudadanos colombianos tenemos derechos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución Política, entre ellos, podemos especificar los derechos reconocidos a un trabajo digno y a la seguridad social.

Ahora bien, en la República de Colombia si bien durante los períodos presidenciales de Iván Duque y Gustavo Petro, extendidos desde el año 2018 hasta el año 2024, se planteó la idea de regularizar esta modalidad de transporte, finalmente no se pudo llegar a un planteamiento normativo o judicial diáfano con respecto a los derechos laborales que en dado caso debe asistirle a los conductores. Lo anterior cobra mayor relevancia si se tiene en cuenta que, en el contexto jurídico colombiano, “los jueces en Colombia, en repetidas oportunidades, han fundamentado sus decisiones sobre dere-

chos humanos, en tratados o convenciones internacionales ratificados por Colombia” (Cruz Cadena et al., 2020), lo que evidencia que, pese a la ausencia de regulación específica, existen herramientas jurídicas para la protección de derechos fundamentales. En este orden de ideas, por medio de esta investigación se busca poder determinar si, a partir de un análisis de derecho jurisprudencial y normativo comparado con Francia y Reino Unido, ¿durante los años 2016 a 2024 existieron en Colombia garantías de los derechos laborales para los conductores de la plataforma de Uber?

## 2. METODOLOGÍA

El enfoque por usar en la presente investigación es de corte cualitativo, basándose en el análisis comparativo a nivel jurisprudencial de los derechos de los conductores que se encuentran adscritos o vinculado a la plataforma ‘Uber’ en los países de Colombia, Francia e Inglaterra; aunado a ello, indicando la calidad o estatus que tiene ese sector poblacional al interior de la relación contractual habida entre ellos y la mencionada plataforma. Este tipo de análisis (cualitativo) es el más idóneo toda vez que, es adecuado para el estudio de las condiciones en las cuales laboran los conductores de Uber, y el tratamiento legal y jurisprudencial que les brindan los Estados Colombiano, francés e inglés para la protección de sus derechos laborales.

El tipo de investigación aplicado en la presente investigación es descriptivo y explicativo. En primera instancia se centrará en describir los marcos normativos y jurisprudenciales que han desarrollado el derecho de los conductores de ‘Uber’, en los Estados Francés e Inglés, contraponiendo cada interpretación de esos países con respecto a nuestra jurisprudencia colombiana. Por otro lado, se pretende realizar un análisis crítico de la falta de regulación en el Estado Colombiano con respecto a los derechos que tienen su génesis en las relaciones laborales, así como al derecho fundamental de seguridad social que deben tener los conductores de la plurimencionada plataforma tecnológica. Se examina la falta de normatividad y jurisprudencia específica atinente a garantizar la protección de estos trabajadores y cómo tales omisiones han repercutido en el incumplimiento estatal de velar por los derechos fundamentales de los actores involucrados.

El método de investigación es lógico-analógico, ya que, lo que se busca es realizar un análisis de cómo la inmersión de la tecnología dentro de las relaciones contractuales ha traído un cambio de la forma en la cual se analizan las relaciones laborales en los estados inglés y francés, además, de cómo ello debe contar con una regulación jurisprudencial y normativa clara en el Estado colombiano. Para desarrollar esto, se tienen en cuenta los siguientes parámetros:

- Revisión bibliográfica y documental.
- Análisis jurisprudencial francés.
- Análisis jurisprudencial inglés.
- Análisis jurisprudencial colombiano.

- Análisis jurisprudencial comparado.
- Síntesis y conclusiones.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### Importancia de los derechos laborales de los ciudadanos.

Previo a entrar a estudiar las condiciones laborales de los conductores de Uber en nuestro país, así como en los países cuyas normativas que gobiernan la materia también serán objeto de estudio, a saber, Francia y Reino Unido, es menester tener presente que, los derechos fundamentales al trabajo y a la seguridad social que gozamos todos los ciudadanos se encuentran consagrados y reconocidos en los artículos 25 y 48 de la Constitución Política de Colombia.

El mencionado artículo 25 superior señala que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia)

A su vez, el artículo 48 del mismo compendio normativo asevera que, la Seguridad Social es un servicio Público, resalta que ese derecho está basado en unos principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, a su vez expone que tanto el Estado como los particulares, deben ampliar la cobertura de ese derecho. Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 48. 7 de julio de 1991 (Colombia)

Ahora, sobre el derecho fundamental al trabajo, algunos autores han adoctrinado lo siguiente:

Comencemos por señalar que el derecho del trabajo, como cualquier otra rama del ordenamiento jurídico, ha de estar constituido por un conjunto de relaciones jurídicas. La relación jurídica -explica Alonso García- entraña la incuestionable realidad de un sector de la vida social dentro del cual entran en contacto o relación determinadas personas. A ese sector, el derecho le reconoce consecuencias jurídicas y, por ello, las regula, creando en su seno un conjunto de derechos y obligaciones y deberes recíprocos entre los sujetos de las relaciones de que se trate. En nuestra materia, ese sector está constituido por el hecho social trabajo.

Queremos destacar que no nos referimos aquí al trabajo como factor de producción integrante de la clásica trilogía económica: naturaleza, capital y trabajo, que es objeto de otras ciencias; sino como hecho social, en el cual se asocian o cooperan los factores para producir. (Rodríguez, 2004)

En lo que respecta a la definición de seguridad social, la Organización Internacional del Trabajo conceptuó lo siguiente:

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los

hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. (OIT, s.f.)

En ese orden, refulge evidente que, los derechos fundamentales al trabajo y la seguridad social revisiten una trascendental importancia, no solo en el aspecto individual de la persona, en el sentido de que le garantiza una vida con unos mínimos de dignidad, sino que también es de especial importancia para el sostén de la familia de cada individuo y para la sociedad en general, por cuanto, los derechos laborales repercuten necesariamente en la calidad de vida del núcleo familiar del trabajador y en la macroeconomía de las sociedades.

Ello mismo, fue desarrollado por el sistema político en seguridad social adoptado por Otto Von Bismarck, quien fuera canciller de Alemania entre los períodos comprendidos de 1871 a 1890. Sobre su aporte al robustecimiento de los derechos de los trabajadores, así se ha expuesto:

Hace 120 años, Alemania se convirtió en el primer país del mundo en adoptar un programa de seguro social para la vejez, diseñado por Otto von Bismarck. Las motivaciones del canciller alemán para introducir el seguro social en Alemania fueron promover el bienestar de los trabajadores -a fin de que la economía alemana siguiera funcionando con la máxima eficiencia- y eludir la demanda de opciones socialistas más radicales. Combinado con el programa de indemnización a los trabajadores creado en 1884 y con el seguro de “enfermedad” promulgado el año anterior, este seguro dio a los alemanes un completo sistema de seguridad de los ingresos basado en los principios de la seguridad social. (OIT 2009)

### **Evolución histórica del trabajo.**

El trabajo es una actividad desempeñada por el ser humano, y la cual surge desde los inicios de la humanidad con ocasión a la necesidad de obtener los suministros necesarios para su propia subsistencia y la subsistencia de su grupo familiar.

Esta actividad humana, que luego adoptaría la denominación de “trabajo”, en principio solo era limitada a actividades cotidianas de aquel entonces, como lo era la caza de animales salvajes para su consumo, la recolección de frutas y verduras, la búsqueda de sitios en los cuales las condiciones de vida fuesen óptimas para la supervivencia.

No obstante, con el transcurrir del tiempo, las modalidades de trabajo, al igual que la raza humana, fueron evolucionando y adoptando nuevas modalidades, tales como fueron las etapas marcadas por la esclavitud, período en el cual la idea de trabajo no era concebido como una actividad ejercida de manera opcional o voluntaria, sino más bien era ejercida de manera coaccionada, sin que existiese un marco legal que definiera y defendiera de forma clara los derechos derivados del trabajo realizado por los esclavos. Sobre ello, Lastra (2000) indicó que “la idea de trabajo libre, es decir a voluntad, no se consideraba; por el contrario, la fuente de trabajo era una contribución forzosa impuesta a los esclavos” (p. 198).

Posteriormente, en la edad media, se impuso un modelo económico cuyo elemento esencial era la tierra y los campos, los cuales estaban en manos de los señoríos feudales, quienes, tenían a sus órdenes la disposición de los vasallos, los cuales se encargaban de la cosecha, cuidado y producción de los terrenos, a cambio de que los señores feudales les proveyeran alimentación y hospedaje dentro de sus tierras.

Con el paso de las décadas, inició el proceso de industrialización a lo largo de Europa, lo cual dio origen a las llamadas ‘revoluciones industriales’, siendo la primera de ellas la habida en Gran Bretaña. Estas revoluciones trajeron como consecuencia, el paso de un trabajo ‘manual’ o ‘artesanal’, a trabajos especializados donde cobró fuerza el uso de los medios tecnológicos para el impulso de la economía. Todo ello optimizó la producción satisfaciendo las necesidades de unas sociedades cada día más crecientes y con mayor necesidad de insumos. No obstante, lo anterior no se tradujo en una mejor calidad de vida y reconocimiento de derechos para los trabajadores, puesto que fue una época marcada por las inclemencias en cuanto a los pagos de salarios injustos, extensas jornadas laborales, e incluso se permitía el trabajo de menores de edad. Al respecto, autores señalaron:

Lo que contribuyó en el siglo XX el reconocimiento de los esfuerzos realizados y no por el producto tangible obtenido del mismo, la importancia del trabajo, para la construcción de la riqueza de las naciones y el carácter mercantil o transable de la mano de obra materializado en un salario recibido como contraprestación por la labor, no solo para el trabajador, en determinados casos por un familiar dependiente del mismo en caso de muerte, además de la obtención de días de descanso semanales y festivos, vacaciones remuneradas, y, finalmente la articulación de los derechos humanos en el trabajo. (Giraldo, 2022, p. 8)

Con el transcurrir del tiempo, y el avance de la era tecnológica y digital, aunado a la globalización que se ha venido desarrollando a partir del siglo XX, ha traído dentro del campo laboral la llegada de las nuevas tecnologías lo cual ha diversificado los escenarios de prestación de servicios y trabajos a partir del uso de plataformas digitales, como es el caso de aquellas personas que prestan el servicio de transporte intermunicipal, haciendo uso de la aplicación ‘Uber’, la cual los conecta directamente con los usuarios finales.

Ante tal panorama, y con la expansión de las personas que trabajan haciendo uso de la plataforma antes mencionada, varios estados han visto la necesidad de amoldar sus marcos legales y jurisprudenciales a efectos de garantizar las condiciones laborales de esos ciudadanos, así como la responsabilidad de los propietarios de la aplicación.

### **Marco normativo y jurisprudencial francés con respecto de los derechos laborales de conductores de Uber.**

El Estado Francés, ha venido modulando los derechos laborales de los conductores de las difer-

entes plataformas digitales vía jurisprudencial, siendo la providencia n° 19-13.316 del 04 de marzo de 2020, una de las más importantes y progresistas en cuanto al reconocimiento de los conductores de la plataforma como verdaderos trabajadores subordinados.

En primer lugar, debemos tener en cuenta lo indicado en el artículo L. 8221-6 del Código Laboral Francés, en el cual se establecen quienes son las personas que no están sujetas a un contrato de trabajo con el cliente con respecto del cual desempeñan la actividad. En ese artículo se indica lo siguiente:

(...) II. No obstante, puede establecerse la existencia de un contrato de trabajo cuando las personas mencionadas en el apartado prestan servicios, directamente o a través de un intermediario, a un cliente en condiciones que las colocan en una relación jurídica permanente de subordinación a dicho cliente.

En este caso, se configura la ocultación de la relación laboral si el cliente ha eludido intencionalmente, mediante este medio, el cumplimiento de las obligaciones del empleador mencionadas en el artículo L. 8221-5.

El cliente que haya sido condenado por trabajo no declarado conforme a esta Sección II es responsable del pago de las cotizaciones a la seguridad social del empleador, calculadas sobre las cantidades pagadas a las personas mencionadas en el apartado I durante el período en que se configuró la ocultación de la relación laboral. (Código Laboral Francés, artículo L. 8221-5)

El mencionado artículo indica unas circunstancias fácticas que describen situaciones en las cuales no se está ante la presencia de un contrato laboral, es decir, en el cual no se cumple el requisito de subordinación. De igual manera, se resalta que, en todo caso, pueden generarse situaciones en las cuales se “oculte” la relación subordinada e impone una serie de obligaciones a aquellos particulares que de manera intencional tal vínculo laboral.

Ahora, la primera decisión emitida por el sistema judicial francés en favor de los reconocimientos de los derechos de los conductores adscritos o vinculados en plataformas digitales fue emitida en el año 2018, el cual corresponde a la sentencia Cass. Soc., 28 de noviembre de 2018, radicado N° 17-20.079, veredicto en el cual se reconoció el estatus de trabajador asalariado a un conductor que prestaba sus servicios de reparto a través de una plataforma digital denominada ‘Take Eat Easy’.

En aquella oportunidad, la Corte Francesa dictaminó que, teniendo en cuenta la relación de subordinación se distingue por la ejecución de los servicios prestados bajo la autoridad de un empleador, quien da instrucciones, y ordenes; por lo que las relaciones habidas entre los repartidores de la aplicación ‘Take Eat Easy’, eran de tipo subordinado puesto que su naturaleza contractual real, corresponde a un contrato de trabajo bajo la autoridad de un empleador. Así quedó plasmado en uno de los apartes de esa providencia en la que la Cour de cassation (2018) señaló:

CONSIDERANDO que una relación de subordinación se caracteriza por la realización de un trabajo bajo la autoridad de un empleador que tiene la facultad de dar órdenes e

instrucciones, supervisar su ejecución y sancionar cualquier incumplimiento por parte de su subordinado; y considerando que el trabajo dentro de un departamento organizado puede constituir un indicio de una relación de subordinación cuando el empleador determina unilateralmente las condiciones para la realización del trabajo; Al afirmar que las partes no estaban vinculadas por un contrato de trabajo únicamente porque la persona interesada era libre de elegir su horario de trabajo o de optar por no trabajar durante un período, cuando esta razón por sí sola era insuficiente para descartar cualquier relación de subordinación en vista de todos los hallazgos que demostraron que la empresa determinaba unilateralmente las condiciones para la realización del trabajo e imponía directivas cuyo incumplimiento sancionaba, el Tribunal de Apelación violó el artículo L. 8221-6, II del Código del Trabajo. (Cour de cassation, civile, Chambre sociale Proceso 17-20.079; 28 de noviembre 2018)

De igual forma, la Corte de Casación Francesa, al resolver un asunto de similares connotaciones, en el cual el trabajador era un conductor que prestaba sus servicios a través de la aplicación 'Uber'. En la sentencia, la Corte Francesa manifestó que, al momento en que el conductor se conecta al aplicativo tecnológico 'Uber' se generan una serie de situaciones que dan cuenta de un verdadero vínculo de subordinación. Así lo señaló la Cour de cassation, civile, Chambre sociale (2020) donde indicó:

LORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE les éventuels engagements pris par un chauffeur indépendant à l'égard de tiers afin d'exercer son activité professionnelle ne sauraient constituer des indices d'un lien de subordination juridique entre ce chauffeur et une plateforme numérique ; qu'en relevant le fait que M. F... avait, dans l'attente de sa propre inscription au registre des VTC intervenue le 7 décembre 2016, exercé son activité sous la licence de la société Hinter France, partenaire de la société Uber BV, ce qui le contraignait à générer un chiffre d'affaires en se connectant à la plateforme Uber, la cour d'appel s'est fondée sur un motif impropre à caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique avec la société Uber BV, en violation des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1199 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016. (Cour de cassation, civile, Chambre sociale Proceso 19-13.316; 04 de marzo 2020)

Así pues, la jurisprudencia francesa tiene decantado que, las condiciones contractuales habidas entre los conductores y la plataforma de Uber, se caracteriza por circunstancias en las cuales el trabajador debe cumplir con itinerarios particulares, no constituye su propia clientela, no fija libremente tarifas, así como tampoco ejerce libremente su servicio de transporte, resalta además que, en ocasiones el destino final del viaje no es conocido por el chofer y que la empresa tiene la facultad de desconectar al chofer de la aplicación y cancelar el acceso a su propia cuenta, por lo que, a su juicio, la relación se constituye como un verdadero vínculo laboral.

Vemos entonces, como en Francia la jurisprudencia ha modulado el reconocimiento de los

derechos laborales de este sector poblacional, que, prima facie, podría decirse que no son destinatarios de estos en razón a que prestan un servicio de manera independiente, sin embargo, la Cour de Cassation reconoce una verdadera subordinación por parte de los conductores con respecto de la aplicación Uber, lo cual trae como consecuencia, el reconocimiento y pago de los derechos laborales propios de un contrato de trabajo, tales como lo son el reconocimiento y el pago de las prestaciones sociales que se derivan de la norma aplicable.

### **Marco normativo y jurisprudencial inglés con respecto de los derechos laborales de conductores de Uber.**

Por su parte, Reino Unido, mediante la sentencia UKSC 5 del 19 de febrero de 2021, a través de su Tribunal Supremo dictaminó que, los conductores adscritos a la plataforma de Uber ostentan la calidad de trabajadores. La sentencia emitida, fue el resultado de una demanda impetrada por un grupo de conductores de la plataforma Uber encabezado por el señor Yaseen Aslam, quien exigía el pago de un salario mínimo, lo mismo que el reconocimiento de vacaciones anuales pagas al igual que a un trabajador subordinado común.

Sus pretensiones salieron avante en primera instancia, decisión que fue apelada y finalmente llegó hasta el Tribunal Supremo Inglés, cuerpo colegiado que, mediante sentencia UKSC 5 del 19 de febrero de 2021 confirmó la decisión adoptada por el juez a quo.

A esa decisión arribó el Tribunal, teniendo en cuenta aspectos propios de la relación contractual, aseverando que, el hecho de que Uber fijase el monto de dinero que pagaba a los conductores, así como las tarifas de los pasajeros, las condiciones en que se transportan a los mismos, y restricciones de comunicación de los choferes con los pasajeros, daba pie para asumir que los conductores de esa plataforma son, en efecto, trabajadores. En uno de los apartes de esa providencia, el Tribunal hizo referencia a la eficacia de la salvaguarda de los derechos derivados de una relación laboral, lo cual The Supreme Court (2019) expresando la importancia de la protección laboral de los ciudadanos de la siguiente manera:

La eficacia de la protección [de la legislación laboral] se vería seriamente socavada si el presunto empleador pudiera, por la forma en que se caracteriza la relación en el contrato escrito, determinar, incluso a primera vista, si la otra parte debe ser clasificada como trabajador o no. Leyes como la Ley Nacional de Salario Mínimo se promulgaron manifiestamente para proteger a aquellos que el Parlamento considera que necesitan protección y no solo a aquellos que su empleador designa como elegibles para ella. (The supreme court Proceso UKSC/2019/0029; 19 de febrero 2021)

Esa interpretación fue realizada a la luz de lo señalado en la Ley de Derechos Laborales de 1996 del Reino Unido. En esa providencia se resolvió que los conductores, en su calidad de trabajadores, tienen derecho al pago del salario mínimo, así como un periodo de vacaciones pagadas anualmente.

Ante ese panorama, se puede colegir que la jurisprudencia inglesa en cabeza del Tribunal Superior, al igual que lo hace la jurisprudencia francesa, ha salvaguardado los derechos laborales de los conductores vinculados a plataformas digitales tales como Uber, explicando que ese vínculo contractual, debido a sus características, se constituye como un contrato de trabajo en el cual se denota una subordinación por parte de los conductores.

### Marco normativo y jurisprudencial colombiano con respecto de los derechos laborales de conductores de Uber.

Por su parte, en la República de Colombia, la legislación, así como la jurisprudencia, aún no han entrado a regular el tema de las relaciones laborales entre los conductores de plataformas digitales (incluida Uber) y los dueños de la aplicación; sino que, en la práctica, se ha venido desarrollando esa relación como una de carácter comercial, en la cual la plataforma actúa como un mero intermediario que conecta al conductor asociado a la plataforma y el pasajero.

En este punto, se considera importante señalar la cantidad de personas que utilizan esta aplicación a nivel nacional, para lo cual, se adjunta una grafica de cobertura de Uber en las ciudades de América Latina:

**Tabla 1.** Cobertura de UBER en las ciudades de ALC.

| País              | Población de ciudades (> 100.000 habitantes) |                      | Cobertura de Uber en ciudades (> 100.000 habitantes) |            |   |            |
|-------------------|--|----------------------|--|------------|---|------------|
|                   | Número de ciudades                           | Población (millones) | Ciudades en las que tiene presencia                  |            | Población total que utiliza la plataforma |            |
|                   |  |                      | Número   | Porcentaje | Millones                                  | Porcentaje |
| Argentina         | 41   | 29.5                 | 2  | 5%         | 16.2                                      | 55%        |
| Bolivia           | 12   | 5.0                  | 2  | 17%        | 3.1                                       | 62%        |
| Brasil            | 279  | 111.6                | 101  | 36%        | 73.0                                      | 65%        |
| Chile             | 23   | 11.6                 | 17   | 74%        | 10.7                                      | 93%        |
| Colombia          | 51   | 27.1                 | 19   | 37%        | 20.8                                      | 77%        |
| Costa Rica        | 4  | 2.2                  | 1  | 25%        | 1.4                                       | 64%        |
| Rep. Dominicana   | 10   | 4.4                  | 3  | 30%        | 1.6                                       | 37%        |
| Ecuador           | 15   | 6.4                  | 2  | 13%        | 3.4                                       | 52%        |
| El Salvador       | 9  | 1.5                  | 1  | 11%        | 0.2                                       | 16%        |
| Guatemala         | 4  | 1.7                  | 1  | 25%        | 1.0                                       | 57%        |
| México            | 120  | 66.2                 | 44   | 37%        | 57.0                                      | 86%        |
| Panamá            | 6  | 1.2                  | 1  | 17%        | 0.5                                       | 40%        |
| Perú              | 22   | 16.7                 | 5  | 23%        | 12.1                                      | 72%        |
| Trinidad y Tobago | -  | -                    | 0*   | 0%         | 0.0                                       | 100%       |
| Uruguay           | 2  | 1.4                  | 1*   | 50%        | 1.3                                       | 91%        |
| <b>Total</b>      | <b>598</b>                                   | <b>286.7</b>         | <b>201</b>   | <b>34%</b> | <b>202.4</b>                              | <b>71%</b> |

Fuente: UBER Technologies Inc.

En lo que respecta a la naturaleza contractual habida entre las plataformas digitales y los conductores usuarios de estas, Chacón (2024) sugiere que, en nuestro país, debido a los aspectos o características que rodean este tipo de relación, no es viable indicar que la misma se debe asemejar a un contrato de trabajo, por carecer de los elementos esenciales del mismo. En ese estudio, adicio-

nalmente se planteó que, de llegarse a configurar situaciones de abuso por parte de las plataformas digitales, debe darse aplicación a la primacía de la realidad por encima de las formas concediendo a los conductores acceso a las garantías reconocidas a un trabajador dependiente (p. 34).

Sobre la subordinación de los conductores de la plataforma, Ospina (2021), expuso que es imperativo actualizar nuestro Código Sustantivo del Trabajo, a efectos de que la normativa se acondicione a las nuevas situaciones contractuales derivadas de las plataformas de conducción como Uber (p. 14). Con referencia a la materialización de los derechos laborales de los conductores de Uber, Bello (2023), concluyó que gran parte de la sociedad colombiana obtiene su sustento a través de esta modalidad de trabajo, por lo cual el mismo debe ser objeto de reglamentación. (p. 17).

Si bien nuestra jurisprudencia actualmente no ha regulado lo atinente al reconocimiento de los derechos laborales mínimos de los conductores de plataformas digitales como 'Uber', no puede perderse de vista que, si existe gran cantidad de pronunciamientos de las altas cortes en las cuales se ha dejado por sentado la importancia de dar prelación al conocido principio de la primacía de la realidad por encima de las formalidades en las cuales se desarrollan los vínculos contractuales.

Sobre ello, la Sala Laboral de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (2020) ha expuesto:

Por su parte, el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional, según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores. Este mandato supralegal es transversal en el derecho laboral, por tanto, resulta útil no solo para establecer si existió una relación subordinada, sino también a la hora de esclarecer qué emolumentos son constitutivos de salario, determinar el verdadero empleador en relaciones tripartitas o multipartitas, la continuidad y los extremos temporales del vínculo e incluso dismantelar situaciones de simple interposición, entre otros. (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 83692, M.P. Clara Cecilia Dueñas; 21 de octubre 2020)

En lo que respecta a los elementos esenciales que componen el contrato de trabajo, los mismos han sido ampliamente definidos por la legislación y la jurisprudencia nacional. Se parte de la base de que, "el contrato de trabajo es aquél 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." (Decreto Ley 2663 de 1950 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo. 07 de junio de 1951)

El mencionado artículo trae inmersos los elementos que caracterizan el contrato de trabajo, indicando como tales: (i) la actividad personal del trabajador, es decir, que el oficio desempeñado sea ejecutado directamente por la persona con respecto de la cual se realizó el vínculo contractual sin que exista la posibilidad de delegar ese oficio a un tercero; (ii) la continua subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador y (iii) un salario o remuneración a favor

del trabajador como contraprestación de los servicios prestados. Sobre el segundo elemento, es decir, la subordinación o dependencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (2021) ha conceptualizado:

De esta forma, la subordinación, elemento central del contrato de trabajo, recae sobre la actividad del trabajador como tal. Y tiene como contracara o reverso, el poder de dirección y control del empleador sobre ese comportamiento. Dicho de otro modo: poder de organización, dirección y control y deber de subordinarse son dos caras de una misma moneda. Por ello, examinar esas dos dimensiones de la relación jurídica para formarse una imagen completa de la realidad fáctica, puede arrojar bastante claridad en los casos ambiguos o de relaciones laborales encubiertas. (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 72624, M.P. Clara Cecilia Dueñas; 14 de abril 2021).

Ahora bien, nuestro Congreso de la República, aun no ha emitido un pronunciamiento claro sobre el tipo de vinculación que rige la prestación de servicios de los conductores de plataformas digitales, puesto que, si bien durante el Gobierno del expresidente Iván Duque Márquez, se indicó en su Plan Nacional de Desarrollo para el cuatrienio del año 2018 al año 2022, se procedería mediante los Ministerios de Trabajo, Salud, Protección Social, Hacienda y Crédito Público y Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), a dar unas características o naturaleza determinada con respecto de la manera en la cual se prestan los servicios, así como las modalidades de la seguridad social que pueden derivarse como consecuencia del uso de aplicaciones y plataformas.

La Presidencia de la República de Colombia (2018), en el párrafo del mencionado artículo, indicó que el Gobierno nacional presentaría ante el poder legislativo, un proyecto de Ley con el fin de definir la modalidad sobre la vinculación con respecto de los actores del sector, así como el acceso y aporte al Sistema de Seguridad Social Integral para aquellos ciudadanos que presten sus servicios haciendo uso de las aplicaciones y plataformas tecnológicas. (Presidencia de la República de Colombia, 2023)

No obstante, el proyecto de Ley al cual se refirió el párrafo del artículo 205, no fue presentado durante la administración del Gobierno del Dr. Iván Duque Márquez, por lo que no se regularizó el marco legal laboral de los conductores de plataformas tecnológicas.

Por su parte, el actual Gobierno encabezado por el presidente Gustavo Petro Urrego, el día 24 de agosto de 2023, por conducto de la ministra de Trabajo, presentó el Proyecto de Ley N° 166, en el cual se modificaría parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, en el mencionado Proyecto de Ley, únicamente se incluyó las regulaciones con respecto de los trabajadores de aplicaciones digitales de reparto, es decir, se dejó por fuera a quienes prestan sus servicios como conductores de plataformas como Uber, quienes también deben ser regularizados por un marco legal.

Misma circunstancia acontece a nivel jurisprudencial, ello, en razón a que, las altas cortes de nuestro país, aún no han señalado un marco regulador claro con respecto a las condiciones en las

que prestan sus servicios los conductores de plataformas digitales como Uber, lo cual desemboca inevitablemente en una falta de reconocimiento de los derechos laborales derivados de cualquier relación de trabajo subordinada, y por tanto, deja a este sector de la población vulnerable y excluida del sistema general de seguridad social.

Nótese que, de las sentencias acotadas de la jurisprudencia francesa e inglesa, se pudieron identificar dentro de las condiciones laborales de los conductores de Uber, diferentes características que son propias de un contrato de trabajo que se rige bajo el presupuesto de una subordinación por parte de los conductores con respecto de la plataforma, esto es, las directivas de esa aplicación.

En el caso colombiano, se considera que las características que rodean la forma en la cual los conductores de la plataforma digital Uber prestan su servicio, constituye una verdadera relación de trabajo de carácter subordinado. Lo anterior, por cuanto, los conductores vinculados a través de esta plataforma, si cumplen con los tres elementos que componen o caracterizan los contratos de trabajo.

#### 4. REFLEXIÓN

En lo que respecta a la prestación personal de servicio, es el requisito según el cual, la tarea encomendada debe ser ejecutada durante todo el curso de la relación laboral, por la persona que se compromete a su cumplimiento, impidiendo una delegación de esas funciones en un tercero ajeno a la relación contractual. Pues bien, en el caso de los conductores de Uber, se tiene que, al momento de realizar la suscripción a la plataforma, cada persona debe diligenciar una serie de “formatos” o suministrar unos datos personales que permitan su distinción e identificación.

De igual manera, no puede dejarse de lado que el cliente, es decir, la persona que toma el servicio tiene acceso a la información principal que identifica al conductor y, en caso de advertir que la persona que la está transportando, no es la misma persona que identifica la aplicación como el conductor elegido, podría realizarse la observación y ello generaría una serie de “sanciones” en contra del conductor.

Así las cosas, a efectos de evitar amonestaciones, el conductor de manera coactiva o atendiendo a represalias por parte de la empresa, se abstendría de delegar su función en un tercero, sobre ello, Fernández (2020) conceptuó que “el servicio se realice presencialmente y, por tanto, exigen la disponibilidad y localización del prestador, se aprecia frecuentemente cómo el empleador digital organiza, controla e incluso evalúa la calidad de los servicios que presta” (pág. 197), lo cual implica una prestación personal directa del conductor.

Por otro lado, sobre el elemento de subordinación, las empresas cuya modalidad se basa en la intermediación entre los conductores y los pasajeros a través de una aplicación tecnológica, siempre han alegado que, la prestación del servicio es voluntaria, que puede realizarse o no dentro del horario que elijan los conductores y que no se imponen requisitos para el cumplimiento de metas.

Sin embargo, no debe perderse de vista que, estas aplicaciones utilizan un sistema de ‘recom-

‘pensas’, en virtud del cual, asignan funciones y transportes en razón al ‘puntaje que sea obtenido.

Sobre ello, se ha indicado:

Si bien las plataformas delegan una parte de la evaluación de la calidad de la prestación del servicio realizado por los trabajadores a sus clientes, es importante tener en cuenta el rol de estas evaluaciones sobre la determinación de las tarifas que se pagan a los trabajadores. En efecto, muchas plataformas usan un sistema de premios y castigos con base en estas evaluaciones que hacen que la repartición de la demanda a través de los diferentes trabajadores disponibles no sea de manera aleatoria. (Bardey, 2022, p. 38)

Así pues, es evidente que los conductores que deseen que le sean asignadas mayores clientes, deben esmerarse en obtener buenas calificaciones y más apreciaciones por parte de mayor cantidad de clientes, lo cual solo se puede conseguir en la medida que realicen mayores transportes, es por tanto, que el sistema de ‘recompensa’ y ‘puntajes’ utilizado por la aplicación, es también una palanca que actúa como base para estimular de manera indirecta pero sistemática al conductor que trabaje un mayo tiempo, que, si bien no es en un horario establecido, si tiene relación con el número de horas que se labora.

En lo atinente a la remuneración como contraprestación del servicio realizado, se tiene que cada conductor obtiene un pago o ingreso por las carreras que le son asignadas en la aplicación, y la misma se basa en un sistema de comisión el cual es definido de manera unilateral por la plataforma y al cual el conductor debe sujetarse al momento de realizar la suscripción en el aplicativo, de igual forma, es la plataforma la cual decide el monto mínimo de cada transporte. Al punto, se ha acotado lo siguiente:

Los trabajadores de las plataformas no son libres de fijar las tarifas ellos mismos, pero además tienen un conocimiento muy precario de cómo se determina el valor de las tarifas en función de la distancia, del valor del domicilio que deben entregar, de la demanda etc. Por ende, es difícil aceptar el argumento de que los trabajadores de las plataformas tienen plena libertad si no disponen de un nivel de información satisfactorio para tomar sus decisiones. (Bardey, 2022, p. 37)

Ante todo, este panorama planteado, y una vez desglosados cada uno de los elementos del contrato de trabajo indicados en nuestra legislación colombiana, es plausible y viable concluir que, la modalidad de prestación de servicio de transporte a partir de la plataforma tecnológica Uber, se erige como una relación subordinada en la cual se están desconociendo derechos laborales mínimos de los conductores al existir vacíos legales y jurisprudenciales que regulen la temática.

## 5. CONCLUSIONES.

En apreciación de quien redacta este informe, las plataformas digitales como Uber, han venido utilizando esquemas contractuales complejos con los cuales pretenden ocultar la verdadera naturaleza de su “intermediación” entre los pasajeros y los conductores, haciendo ver una supuesta flexibilidad en la prestación del servicio y libertad de escogencia, así como de horarios entre otras supuestas facilidades al conductor. No obstante, como vimos anteriormente, todas esas presuntas flexibilidades, son coartadas por una serie de cláusulas o requisitos que el conductor debe acatar so pena de ser amonestado, o de no ser recibido como miembro activo del aplicativo.

Penosamente, nuestras instituciones estatales, no han tomado las acciones correspondientes en pro de salvaguardar los derechos laborales de este gran sector poblacional cuya fuente de ingresos se limita al uso de una aplicación para captar pasajeros, lo cual se deriva en un vacío legal que, a mi juicio, es aprovechado por las plataformas para evadir sus responsabilidades como empleadores de los conductores.

Ahora, existen voces que propenden por mantener el esquema hasta ahora manejado, en virtud del cual la relación con la plataforma es netamente comercial, alegando la libre empresa y el desarrollo de nuevas fuentes de empleo sin regulación estatal. Sin embargo, en un estado social de derecho, el Estado tiene no solo la potestad, sino el deber de intervenir allí donde se desconozcan derechos de sectores poblacionales que merecen protección y que se encuentren en una situación de desventaja, tal como son los trabajadores frente a sus empleadores o, frente a la persona que sirve como ‘intermediario’ pero que en la práctica, está percibiendo dinero con ocasión a un trabajo que no genera la totalidad de los beneficios que ofrece la Ley,

Es así, como es deber del Estado, más concretamente, del poder judicial y legislativo, en armonía con el ejecutivo, de implementar proyectos de Ley que propendan por un reconocimiento de derechos laborales a los conductores de plataformas digitales como Uber, lo cual, ya ha estado en el plano de dos gobiernos pero que a final de cuentas no se ha materializado, dejando un enorme vacío que repercute negativamente en los trabajadores.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azuara, O., & González, S. (2020). *¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?* Banco Interamericano de Desarrollo (BID). [https://publications.iadb.org/es/publications/english/viewer/Who\\_Uses\\_Ride-Hailing\\_Platforms\\_to\\_Drive\\_in\\_Latin\\_America\\_A\\_Profile\\_of\\_Uber\\_Drivers\\_in\\_Brazil\\_Chile\\_Colombia\\_and\\_Mexico\\_en.pdf](https://publications.iadb.org/es/publications/english/viewer/Who_Uses_Ride-Hailing_Platforms_to_Drive_in_Latin_America_A_Profile_of_Uber_Drivers_in_Brazil_Chile_Colombia_and_Mexico_en.pdf)

Bardey, D. (2022) *El trabajo intermediado por plataformas en Colombia: aspectos conceptuales y*

*propuesta de regulación desde la teoría de contratos y la organización industrial* (Documentos de Proyectos, No. 47906) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Bello, M. (2023). *La aplicación del derecho al trabajo frente a las plataformas digitales en el servicio transporte y su regulación en bogota D.C. desde el año 2013 hasta 2023*. <https://repository.uni-libre.edu.co/bitstream/handle/I0901/27808/ARTICULO%20CIENTIFICO%20PLATAFORMAS%20DIGITALES%20DE%20TRANSPORTE%20FINAL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Código Laboral Francés (1973). Artículo 8221-5

Congreso de la República de Colombia. (1951) *Decreto 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo*. D.O. No. 27.622.

Congreso de la República de Colombia. (2023) *Ley 166 de 2023: Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la equidad*. D.O. No. 50.964.

Congreso de la República de Colombia. (1991) *Constitución Política de Colombia*. D.O. N° 47.013.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL4330. (2020). <https://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, Sentencia 17-20.079 (2018). <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075>

Cristancho, L. (2020) *El concepto de trabajo: perspectiva histórica*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-03482022000100105](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482022000100105)

Cruz Cadena, K., Caballero Palomino, S., Vásquez Gualdrón, L., & Moreno Ortiz, M. (2020). Alcance del control difuso de convencionalidad en las providencias judiciales en Colombia. *Advocatus*, (34), 37-46. <https://doi.org/10.18041/0124/a.3436587>

Díaz, M. (2024). *Derechos laborales mínimos del trabajador digital desde la óptica de trabajo decente de la OIT en Colombia. Vínculo entre Uber y el conductor: ¿laboral o comercial? Estudios Socio-Jurídicos*, 27(1). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.14637>

Fernández M. (2020). *La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso deliveroo*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-jose-maria-arguedas/contab->

[ilidad/dialnet-la-prestacion-de-servicios-atraves-de-plataformas-digital-7464150/82259511](#)

- Guerrero Molina, M. I., & Ramírez Sánchez, Y. M. (2022). Mapeo científico de la cadena de suministro y aplicación tecnológica en la industria automotriz. *Pensamiento Americano*, 15(30), 1-18. <https://doi.org/10.21803/penamer.15.30.497>
- Miranda Morales, J. C., Maldonado Pastor, S., & González Mejía, X. (2023). Desfragmentación social y transmisión intergeneracional de desigualdades educativas en jóvenes colombianos. *Pensamiento Americano*, 16(31), 1-18. <https://doi.org/10.21803/penamer.16.31.582>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Revista de Trabajo*, 67. <https://www.ilo.org/es/publications/revista-trabajo-67-diciembre-de-2009-la-seguridad-social-como-respuesta-la>
- Ospina, E. (2021). *El trabajador digital, entre la inclusión y la exclusión protectoria*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8041239.pdf>
- Rodríguez, J. (2004). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social* <https://www.calameo.com/read/003354746e58796bdec76>
- The supreme court, Sentencia UKSC/2019/0029 (2021). [https://supremecourt.uk/uploads/uksc\\_2019\\_0029\\_judgment\\_19c9de2253.pdf?utm\\_source](https://supremecourt.uk/uploads/uksc_2019_0029_judgment_19c9de2253.pdf?utm_source)