

El trabajo de reparto en la economía de las plataformas y el derecho laboral colombiano en transformación

Platform-Based Delivery Work and the transformation of Colombian labour law

FANNY E. RAMÍREZ ARAQUE*

Correo electrónico: fannyramirezaraque@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8802-6947>

RESUMEN: La Ley 2466 de 2025 introduce una reforma profunda al derecho laboral colombiano, orientada a consolidar el trabajo digno y decente. Esta norma actualiza instituciones tradicionales como la estabilidad en el empleo, la jornada laboral y la remuneración; amplía la cobertura a sectores históricamente excluidos y, de manera innovadora, regula el trabajo en plataformas digitales. El presente artículo analiza los artículos 24 a 30 de la ley, en los que se desarrollan la primacía del contrato realidad, las obligaciones en materia de seguridad social, la transparencia algorítmica y los mecanismos de inspección laboral aplicables a este tipo de trabajo. Dichas disposiciones se contrastan con los principios del trabajo decente de la OIT y con experiencias comparadas, destacando los principales desafíos regionales: heterogeneidad normativa, informalidad estructural, debilidad en la fiscalización digital y ausencia de estrategias coordinadas. Se concluye que la experiencia colombiana constituye un referente normativo pionero en la región, siempre que se acompañe de voluntad política, capacidad institucional y cooperación internacional que garanticen la efectividad de los derechos laborales en la economía de las plataformas.

ABSTRACT: Law 2466 of 2025 introduces a comprehensive reform of the Colombian labor law aimed at strengthening decent work in the face of the challenges of the digital economy. The reform institutions such as employment stability, working time, and remuneration, expands coverage to historically excluded groups, and, most innovatively, regulates delivery work through digital platforms. This article analyzes Articles 24 to 30 of the law, which address the primacy of factual labor relations, social security obligations, algorithmic transparency, and labor inspections mechanisms applicable to this sector. These provisions are contrasted with the ILO'S decent work principles and comparative experiences, highlighting key regional challenges: regulatory heterogeneity, structural informality, weak digital enforcement, and the absence of coordinated strategies. It

* Abogada, Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona (España). Magister en Gerencia de Empresa Mención Finanzas Universidad Nacional Experimental del Táchira (Venezuela), con experiencia en la administración de justicia de la especialidad laboral y seguridad social y como catedrática de la Universidad Externado de Colombia, Universidad del Norte y la Universidad Nacional de Colombia.

concludes that the Colombian experience represents a pioneering regulatory reference in Latin American, provided it is accompanied by political will, institutional capacity, and regional cooperation to ensure the effectiveness of labor rights in the platform economy.

PALABRAS CLAVE: Trabajo de reparto en plataformas; plataformas digitales; Ley 2466 de 2025; trabajo decente; derecho del trabajo en Colombia; derecho laboral latinoamericano.

KEYWORDS: Platform -based delivery work; digital platforms; Law 2466 of 2025; decent work; labor law in Colombia; Latin American labor law.

Recibido: 20/08/2025

Aceptado: 24/09/2025

Publicado en línea: 03/11/2025

SUMARIO: Introducción. I. Reforma Laboral Colombiana de 2025: visión general. II. La regulación del trabajo en plataformas digitales en la Ley 2466 de 2025. III. Trabajo decente en la economía de plataformas: principios clave desde la OIT. IV. Desafíos para el derecho laboral latinoamericano en la protección del trabajo en la economía de las plataformas. 1. Heterogeneidad normativa y vacíos legales. 2. Alta informalidad estructural. 3. Débil capacidad de fiscalización digital. 4. Asimetrías de poder y dificultades para la acción colectiva. 5. Carencia de estrategias regionales articuladas. Conclusiones. Referencias

INTRODUCCIÓN

La aceleración del proceso de digitalización de las relaciones laborales, combinada con las nuevas formas de organización empresarial impulsadas por la economía de las plataformas digitales, ha generado importantes desafíos para el derecho del trabajo en América Latina. Estos desafíos se manifiestan tanto en el plano de la regulación jurídica como en la efectividad de los mecanismos de protección frente a fenómenos como la informalidad, la tercerización y la fragmentación del vínculo laboral tradicional.

En este contexto, la Ley 2466 de 2025, que introduce una profunda reforma laboral en Colombia, constituye un esfuerzo normativo de amplio alcance orientado a consolidar los principios del trabajo decente, la estabilidad en el empleo y la inclusión social. Entre sus innovaciones más significativas se encuentra el reconocimiento jurídico del trabajo de reparto en plataformas digitales, hasta ahora invisible en el marco nacional de protección laboral.

El presente artículo tiene como propósito ofrecer una visión general de los principales cambios introducidos por la Ley 2466 de 2025, con especial atención al régimen aplicable al trabajo de reparto en plataformas digitales. Desde un enfoque normativo-comparado y analítico, se examina la relación entre la reforma laboral y los convenios y recomendaciones de la OIT, en particular a partir de lo previsto en los artículos 24 a 30, en diálogo con el informe *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025)

La estructura del trabajo se organiza en cuatro partes: primero, una visión general de la Ley 2466 de 2025 y sus principales innovaciones; segundo, un análisis detallado del régimen aplicable al trabajo de reparto en plataformas digitales; tercero, la vinculación de estas disposiciones con las principales normas internacionales relativas al trabajo decente; y, finalmente, una reflexión sobre los desafíos y perspectivas para consolidar un marco protector efectivo en la economía de plataformas.

En este marco, resulta pertinente recordar que el *trabajo decente* se ha consolidado como eje central de la OIT y de la agenda laboral internacional. Sus antecedentes se remontan a la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995), en la que se reconoció el pleno empleo y trabajo productivo como objetivos prioritarios de la política social y económica. No obstante, fue en 1999 cuando la OIT formuló oficialmente el concepto, a través de la *Memoria del Director General Juan Somavia a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo* (OIT, 1999).

Desde entonces, el trabajo decente ha materializado el propósito de vincular el desarrollo económico con los derechos laborales de las personas y se ha convertido en parte del discurso socioeconómico y laboral en escenarios nacionales e internacionales. Su alcance trascendió rápidamente los marcos de la OIT para instalarse en foros multilaterales de gran influencia, como el Grupo de los Veinte (G20), el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, la Organización de los Estados Americanos (OEA) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Este enfoque recibió un amplio respaldo internacional en la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas de 2005 y, poco después, cobró mayor relevancia a raíz de la crisis económica y financiera mundial de 2008, que propició una intensa cooperación entre la OIT y las instituciones citadas.

Finalmente, alcanzó su consolidación normativa con la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (OIT, 2008), que lo incorporó como parte esencial del mandato de la Organización.

El trabajo decente expresa así la aspiración universal de acceder a un empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Su contenido se articula en torno a cuatro pilares estratégicos: la promoción del empleo pleno y productivo; la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo; la extensión de la protección social universal; y el diálogo social y el tripartismo como mecanismos de cohesión y gobernanza. A estos pilares se suman los principios transversales de igualdad de género y no discriminación, de manera que los cuatro objetivos estratégicos son inseparables y se refuerzan mutuamente (OIT, 2008). Este marco internacional permite comprender que el trabajo decente no se reduce a un estándar económico, sino que constituye un instrumento ético y social para promover la inclusión, reducir la pobreza y fortalecer la cohesión democrática, propósito que inspira y orienta la reforma laboral introducida por la Ley 2466 de 2025.

I. REFORMA LABORAL COLOMBIANA DE 2025: VISIÓN GENERAL

La Ley 2466 de 2025 constituye una reforma integral del régimen laboral colombiano, orientada a actualizar las normas laborales frente a los retos contemporáneos del mundo del trabajo. Su objetivo central es consolidar el *trabajo decente*, mediante el afianzamiento de los derechos individuales —como el salario, la estabilidad laboral y el bienestar integral— y de los derechos colectivos de los trabajadores, tanto de quienes ya estaban reconocidos como trabajadores subordinados, como de aquellos cuya prestación de servicios no se enmarcaba claramente en ese ámbito, lo que había dificultado su inclusión efectiva dentro de la protección del derecho laboral.

La reforma se articula en siete ejes principales:

1. **Estabilidad laboral y contratación a término indefinido.** Reconfigura el principio de estabilidad laboral, reforzando el carácter indefinido del contrato de trabajo como forma ordinaria de vinculación. Limita el uso del contrato a término fijo y fortalece el debido proceso disciplinario (arts. 5, 6 y 7).

2. **Reducción de la jornada laboral y aumento progresivo del pago de los recargos por trabajo en tiempo especial.** Disminuye la jornada máxima legal a 42 horas semanales y redefine el pago de los recargos por trabajo nocturno, dominical y en días festivos, lo que contribuye al equilibrio entre vida personal y laboral, y mejora los ingresos de quienes laboran en horarios especiales (arts. 10, 11 y 14).
3. **Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.** Amplía la definición de violencia y acoso laboral, incorpora un enfoque de género y obliga implementar protocolos internos de prevención y atención (arts. 16 a 18).
4. **Formalización laboral de sectores excluidos.** Extiende la protección laboral a aprendices del SENA y de otras instituciones, trabajadores rurales y agrarios, empleados de servicio doméstico, periodistas y comunicadores, así como deportistas profesionales, mediante la inclusión expresa de estos grupos en la legislación nacional del trabajo (arts. 21-23, 31-33).
5. **Reconocimiento del trabajo en plataformas digitales de reparto.** Establece un régimen especial para este sector, con primacía del contrato realidad cuando concurren los elementos del vínculo laboral. Asimismo, incorpora obligaciones en materia de seguridad social, reglas de transparencia algorítmica y mecanismos de protección frente a desactivaciones arbitrarias, y prohíbe la discriminación por cualquier motivo que vulnere el derecho al trabajo (arts. 24-30).
6. **Protección a personas con responsabilidades familiares.** Reconoce el derecho a solicitar modalidades de trabajo flexibles o remoto para personas con hijas, hijos, dependientes o personas con discapacidad a cargo (arts. 46 y 47).
7. **Actualización del marco de teletrabajo y trabajo remoto.** Sistematiza las distintas modalidades de trabajo a distancia —incluyendo el trabajo híbrido, remoto por emergencia y transnacional—, reconoce garantías laborales, sindicales y de seguridad social, y establece un auxilio de conectividad obligatorio (arts. 52-57).

En síntesis, la Ley 2466 de 2025 no solo reforma aspectos tradicionales del derecho laboral, sino que proyecta su desarrollo hacia el futuro, adaptándolo a los desafíos que plantea la digitalización, la desigualdad estructural y la trans-

formación de las formas clásicas de protección. Su alcance es, por tanto, normativamente ambicioso y transversal, al articular equidad, eficiencia y garantía de derechos fundamentales, en coherencia con diversos convenios internacionales de la OIT.

El siguiente cuadro ofrece una comparación entre la regulación previa y las disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, indicando los artículos relevantes de la nueva norma, una selección —no exhaustiva— de los convenios de la OIT relacionados y los grupos de trabajadores directamente beneficiados.

Tema / Protección	Descripción antes de la reforma	Reforma Ley 2466 de 2025 (Artículos)	Convenios OIT vinculados	Grupos cobijados
Estabilidad laboral y contratación indefinida	Contrato a término indefinido como regla general, pero sin controles estrictos frente a contratos fijos.	Contrato indefinido como norma general; contratos fijos limitados a 4 años (Arts. 5–6).	Convenio 158 y Recomendación 166	Todos los trabajadores dependientes
Preaviso de renuncia	Renuncia sin exigencia de preaviso.	Preaviso de 30 días, sin sanción por incumplirlo (Art. 5).	Convenio 158 y Recomendación 166	Todos los trabajadores
Debido proceso disciplinario	Procedimientos informales, sin plazos definidos.	Protocolo de notificación, pruebas, plazos para descargos, presunción de inocencia (Art. 7).	Convenio 158; Recomendación 166	Todos los trabajadores
No discriminación en el empleo	Definición y protección limitadas.	Prohíbe toda forma de discriminación (género, raza, religión, salud, orientación sexual, etc.) (Art. 17).	Convenio 111 y Recomendación 111	Todos los trabajadores

Tema / Protección	Descripción antes de la reforma	Reforma Ley 2466 de 2025 (Artículos)	Convenios OIT vinculados	Grupos cobijados
Prevención de acoso y violencia laboral	Definición limitada de acoso laboral (Ley 1010/2006 y Ley 2365/2024).	Amplía definición e incluye violencia de género, xenofobia, salud mental; protocolos obligatorios (Arts. 16–18).	Convenio 111 y Recomendación 111 Convenio 190; Recomendación 206	Todos los trabajadores
Pago de la jornada laboral y recargos	Recargo nocturno desde 9 p.m.; festivo/dominical al 75 %.	Recargo nocturno desde 7 p.m.; dominical/ festivo progresivo al 100 % (Arts. 10 y 14).	Convenios 1, 30, 47, 106, 171 Recomendación 178	Todos los trabajadores dependientes
Reducción de la jornada laboral	48 horas semanales (Ley 2101/2021 preveía reducción a 42 h en 2026).	42 horas semanales en 2026; 44 h en 2025 (Art. 11).	Convenios 1, 30 y 47, Recomendación 116	Todos los trabajadores dependientes
Límite al trabajo suplementario	Sin límites adicionales claros.	Límites diarios/semanales al trabajo suplementario (Art. 13).	Convenios 1 y 30	Todos los trabajadores dependientes
Contrato de aprendizaje (SENA y otros)	Contrato especial sin reconocimiento pleno de derechos; afiliación parcial a seguridad social.	Contrato laboral especial con afiliación a seguridad social completa y salario proporcional (Arts. 21 y 23).	Convenios 122 y 142 Recomendaciones 195 y 208	Apprentices SENA y otros trabajadores en formación
Formalización de trabajadores de plataformas digitales de servicios de reparto	Sin regulación; clasificados generalmente como independientes.	Pueden ser dependientes o independientes; primacía del contrato realidad; aportes a seguridad social; control algorítmico (Arts. 24–30).	Convenios 81, 87, 95, 98, 102, 111, 128, 130, 138, 175, 183 y 190 Recomendaciones 131, 134, 182, 198, 201, 202 y 206	Trabajadores de plataformas digitales de servicios de reparto

Tema / Protección	Descripción antes de la reforma	Reforma Ley 2466 de 2025 (Artículos)	Convenios OIT vinculados	Grupos cobijados
Protección a trabajo agrario, rural, doméstico, de inmigrantes y comunidades étnicas	Políticas dispersas/voluntarias.	Programas de formación; contrato escrito para trabajo doméstico; garantías laborales y de seguridad social (Arts. 31–33, 36–37, 40).	Convenios 11, 97, 102, 118, 143, 157, 169, 184 y 189 Recomendaciones 86, 104, 151, 167 y 201	Trabajadores del campo, domésticos, inmigrantes, comunidades étnicas
Protección y formalización de deportistas profesionales	Régimen especial con limitaciones en la cobertura del CST.	Reconocimiento de derechos laborales y régimen especial compatible con la actividad deportiva (Art. 39).	Convenios 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138, 155, 161, 182, 187 y 190 Protocolo relativo al C29; Recomendaciones 111, 171, 194, 198 y 206. Ficha informativa técnica de la OIT (2025)	Deportistas profesionales
Protección a trabajadores de las artes y la cultura	Protección dispersa, sin inclusión expresa en el CST.	Reconocimiento de derechos laborales y garantías específicas para artistas, creadores y gestores culturales (Art. 41).	Convenios 81, 95, 100, 102, 111, 128, 130, 138, 175, 183 y 190 Recomendaciones 131, 134, 182, 198, 201, 202 y 206	Trabajadores de las artes y la cultura
Derechos laborales a periodistas y comunicadores sociales	Aplicación parcial de normas laborales, con vacíos en estabilidad y protección social.	Aplicación plena del CST, garantías de estabilidad y protección frente a riesgos laborales (Art. 42).	Convenios 81, 87, 95, 98, 102, 128, 130, 138, 155, 175, 183, 187 y 190 Recomendaciones 131, 134, 182, 198, 202 y 206	Periodistas y comunicadores sociales

Tema / Protección	Descripción antes de la reforma	Reforma Ley 2466 de 2025 (Artículos)	Convenios OIT vinculados	Grupos cobijados
Incentivos al empleo (CREA EMPLEO; primer y último empleo; trabajo en emergencias)	Sin mecanismos concretos.	Programas de estímulo a contratación formal (Arts. 35, 38 y 43).	Convenios 122, 159 y 168 Recomendaciones 81, 111, 122, 169 y 176	Jóvenes, mayores, población desempleada
Uso adecuado de la tercerización e intermediación	Regulación general.	Fortalece control sobre contratistas y empresas de servicios temporales, y prohíbe elusión de obligaciones (Arts. 44–45 y 48).	Convenios 158 y 181, Recomendación 188, 189, 193 y 198	Trabajadores tercerizados
Derechos a personas con responsabilidades familiares	Sin regulación.	Horarios flexibles y teletrabajo para cuidadores (Arts. 46–47).	Convenio 156; Recomendación 165	Trabajadores con hijos, personas con discapacidad o dependientes
Convenios laborales para víctimas del conflicto armado	Escasos y dispersos.	Programas de inserción laboral para víctimas (Art. 49).	Convenio 122; Recomendaciones 122 y 205	Víctimas del conflicto armado
Empleos verdes y azules	Sin enfoque ambiental laboral.	Promueve empleos verdes/azules y formación (Arts. 50–51).	Convenios 155 y 187; Agenda trabajo decente verde de la OIT.	Trabajadores de sectores sostenibles
Modalidades de teletrabajo, garantías y auxilio de conectividad	Regulación fragmentada.	Sistematiza modalidades, reconoce garantías sindicales y de seguridad social, y crea auxilio de conectividad obligatorio (Arts. 52–55).	Convenio 177; Recomendaciones sobre trabajo digital; Recomendación 184	Teletrabajadores

Tema / Protección	Descripción antes de la reforma	Reforma Ley 2466 de 2025 (Artículos)	Convenios OIT vinculados	Grupos cobijados
Protección frente a automatización y transición energética	Sin medidas específicas.	Políticas públicas de transición justa (Arts. 57–58).	Convenio 122; Directrices para una transición justa de la OIT (2015) Recomendación 122	Trabajadores en sectores afectados
Ajuste de planillas de aportes a seguridad social	No previsto.	Ajuste del sistema de liquidación para tiempo parcial/concurrente (Art. 61).	Convenio 102	Trabajadores tiempo parcial/concurrente
Formalización de trabajadores en condición de vulnerabilidad	Políticas dispersas.	Ruta de empleabilidad e inclusión para discapacidad, cuidadores, adulto mayor (Arts. 65–68).	Convenios 122 y 111; Recomendaciones 122, 204;	Población vulnerable

396

En conclusión, la Ley 2466 de 2025 representa una reforma de amplio alcance que actualiza instituciones clásicas del derecho laboral e incorpora estándares internacionales de la OIT relacionados con el trabajo decente¹. Entre sus innovaciones, destaca de manera particular la regulación del trabajo de reparto en plataformas digitales, cuya inclusión normativa constituye uno de los avances más significativos y será objeto de un análisis detallado en la siguiente sección.

II. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA LEY 2466 DE 2025

El régimen específico para el trabajo de reparto mediante plataformas digitales se encuentra en los artículos 24 a 30 de la Ley 2466 de 2025. El artículo 24 define como *trabajadores digitales en servicios de reparto* a las personas que

1 No todos los convenios de la OIT mencionados en relación con la reforma han sido ratificados por Colombia; no obstante, constituyen referentes normativos para el legislador en su propósito de fortalecer las garantías laborales. La información actualizada sobre las ratificaciones puede consultarse en la base de datos oficial de la OIT, NORMLEX (Organización Internacional del Trabajo, consultado el 17 de agosto de 2025): https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLX_PUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595

prestan servicios solicitados por un usuario a través de plataformas digitales, y como *empresas de plataformas digitales de reparto* a las personas naturales o jurídicas que operan y administran dichas aplicaciones. Asimismo, establece que los trabajadores pueden estar vinculados como dependientes y subordinados o como independientes y autónomos, de conformidad con las disposiciones del Título II de la misma ley sobre relaciones individuales de trabajo. A su vez, el artículo 25 dispone que, en todo caso, debe respetarse el principio de la primacía de la realidad contractual previsto en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cabe señalar, sin embargo, la redacción del artículo 24 (al igual que otros artículos de la ley) presenta cierta redundancia al referirse a los trabajadores como “dependientes y subordinados” o “independientes y autónomos”, lo cual, además de innecesario desde la dogmática laboral, puede generar confusión interpretativa sobre la naturaleza de los vínculos².

La Ley 2466 de 2025 señala que los trabajadores en las plataformas de servicio de reparto pueden vincularse como trabajadores subordinados o autónomos. Esta formulación implica que la norma no reproduce la presunción general del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual *“se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*. En consecuencia, la carga de acreditar la existencia de la subordinación recae en la persona trabajadora. Si bien la ley no consagra expresamente una presunción de laboralidad, sí dispone que, cuando en los hechos concurren los elementos de subordinación, la relación debe entenderse de naturaleza laboral, aun cuando se haya calificado contractualmente como autónoma. Este reconocimiento de la primacía del contrato realidad se armoniza con la Recomendación núm. 198 de la OIT, que promueve identificar la relación de trabajo a partir de las condi-

- 2 Los artículos 24, 25, 27 y 28 de la Ley 2466 de 2025 utilizan literalmente las expresiones “dependientes y subordinados” e “independientes y autónomos”. Se trata de fórmulas redundantes, pues en el derecho laboral colombiano la dependencia se expresa precisamente a través de la subordinación, mientras que la independencia se define por la autonomía. En consecuencia, la duplicación terminológica no aporta un contenido normativo adicional y, por el contrario, puede inducir a interpretaciones equívocas respecto de la existencia de categorías distintas, cuando en realidad los términos aluden a conceptos equivalentes. Esta deficiencia pone de relieve un problema de técnica legislativa que contrasta con experiencias comparadas. Así, la Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas digitales adopta una formulación más precisa, al establecer una presunción de relación laboral por estar probados los hechos de dirección y control sin recurrir a expresiones redundantes. De igual modo, la Ley 21.431 de 2022 en Chile opta por una categorización más clara, distinguiendo entre trabajadores dependientes e independientes, lo que evita duplicaciones terminológicas y reduce el margen de ambigüedad interpretativa.

ciones efectivas en que se desarrolla la prestación, más allá de la denominación contractual³.

El artículo 25, además, impone a las empresas obligaciones de transparencia contractual. Estas deben informar con lenguaje claro y sencillo, en la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador, el tipo de contrato celebrado y comunicar cualquier modificación material al contrato suscrito, indicando sus motivos y garantizando al trabajador la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual. También prohíbe las cláusulas de exclusividad en los contratos de independientes o autónomos e impone la obligación de garantizar el derecho al descanso.

El artículo 26 establece la obligación de registrar en las plataformas digitales de reparto un mecanismo para identificar al trabajador, respetando el habeas data, así como las modalidades de suscripción o términos y condiciones que rijan la relación contractual. Adicionalmente, asigna al Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones el deber de apoyar técnicamente al Ministerio del Trabajo con herramientas especializadas para cumplir su función de inspección laboral.

En materia de seguridad social, el artículo 27 establece un tratamiento diferenciado según la naturaleza del vínculo. Para los trabajadores subordinados, la empresa de plataforma debe realizar los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social conforme a la regulación general, pudiendo cotizar por tiempo parcial. En contraste, para los trabajadores autónomos o independientes, se dispone un esquema de financiación concurrente: la empresa asume el 60% y la persona trabajadora el 40% de las cotizaciones a salud y pensiones, mientras que el empleador cubre en su totalidad la cotización al sistema de riesgos laborales. El ingreso base de cotización de estos trabajadores independientes corresponde al 40% de los ingresos obtenidos en la plataforma. Finalmente, la disposición ordena que el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamenten la forma de cotización aplicable a los trabajadores independientes

3 Una comparación con otros modelos normativos permite advertir que la Directiva (UE) 2024/2831 exige igualmente que la persona trabajadora acredite hechos de dirección y control para activar la presunción de laboralidad, mientras que en España la *Ley Riders* (Ley 12/2021) establece una presunción general en favor del repartidor, trasladando al empleador la carga de demostrar la autonomía.

del sector que devenguen ingresos mensuales inferiores al salario mínimo legal diario.

La norma también introduce una innovación destacada al imponer a las empresas de plataformas la obligación de generar reportes mensuales sobre las horas de servicio efectivo de los trabajadores digitales, los cuales deben remitirse tanto a las respectivas entidades recaudadoras como a las propias personas trabajadoras. Adicionalmente, asigna a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) la función de control y seguimiento de la afiliación y pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social de este colectivo. Con ello, la norma refuerza la capacidad institucional del Estado para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social en un sector caracterizado por la fragmentación contractual y la alta rotación.

El artículo 28 crea un registro de empresas de plataformas digitales de reparto ante el Ministerio del Trabajo, con la obligación de que estas reporten trimestralmente el número de personas activas y su modalidad de contrato (dependiente o autónoma).

El artículo 29 introduce un marco de transparencia algorítmica, imponiendo a las empresas el deber de informar a los trabajadores sobre los sistemas automatizados que se utilizan tanto para supervisar su desempeño como para adoptar decisiones que afectan su acceso a pedidos, ingresos, seguridad y salud, jornada efectiva, posibilidades de promoción y continuidad contractual. La información debe presentarse en términos claros, accesibles e inteligibles, y el tratamiento de datos personales se limita a las finalidades autorizadas por los trabajadores.

Por último, el artículo 30 refuerza la idea de que los sistemas algorítmicos no pueden operar sin supervisión humana efectiva. Obliga a las plataformas de reparto a supervisar periódicamente el impacto de las decisiones automatizadas en las condiciones de trabajo y reconoce a las personas trabajadoras digitales el derecho a impugnar tales decisiones y exigir su revisión humana. Esto implica que medidas tan sensibles como la suspensión, cancelación de cuentas o retención de ingresos no pueden depender exclusivamente de la lógica algorítmica.

Dicha norma incorpora, además, un mandato de no discriminación, que prohíbe que los términos y condiciones de las plataformas contengan cláusulas discriminatorias por motivos de salud, sexo, orientación sexual, identidad de

género, creencias religiosas o políticas, nacionalidad, afiliación sindical, o cualquier otro criterio que limite el derecho al trabajo.

Aunque los artículos 24 a 30 de la Ley 2466 de 2025 —relativos al trabajo en plataformas digitales— no incluyeron disposiciones específicas sobre trabajadores migrantes, el artículo 37 de la misma ley sí estableció una protección transversal para este colectivo. La norma dispone que el estatus migratorio no puede ser un impedimento para acceder a las garantías laborales y de seguridad social, asegurando igualdad de trato con los trabajadores nacionales y acceso efectivo a la justicia laboral. De esta manera, la reforma se alinea con los convenios internacionales de la OIT sobre trabajadores migrantes (Convenios núm. 97 y 143)⁴, que extienden la protección más allá de la ciudadanía formal y refuerzan el principio de trabajo decente sin discriminación.

El diseño normativo de la Ley 2466 de 2025 refleja una preocupación creciente por el impacto de los algoritmos en la configuración de los derechos laborales y responde a los lineamientos internacionales de la OIT, particularmente los recogidos en el informe *“Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas (2025)”*, donde se destaca la necesidad de que el control tecnológico esté sujeto a principios de transparencia, supervisión humana y protección de datos. La regulación responde a lineamientos internacionales de la OIT en cuanto al principio de primacía de la realidad (Recomendación núm. 198); a la no discriminación laboral (Convenio núm. 111); protección contra la violencia y el acoso laboral (Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206); derechos de libertad sindical y negociación colectiva (Convenios núm. 87 y 98); y a la protección de la seguridad social (Convenio núm. 102). También se conecta con los debates recientes sobre economía de plataformas, que destacan la necesidad de garantizar la transparencia algorítmica, supervisión humana y respeto de los derechos fundamentales.

4 Colombia no ha ratificado estos convenios, pero su contenido ha servido de referente en la construcción normativa de la Ley 2466 de 2025.

III. TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS: PRINCIPIOS CLAVE DESDE LA OIT

El informe de la Organización Internacional del Trabajo «Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas» (OIT, 2025) constituye un referente esencial para comprender cómo deben adaptarse los marcos normativos frente a la digitalización del trabajo. Su objetivo es doble: (i) ofrecer información actualizada sobre el trabajo en plataformas digitales y analizar la legislación y las prácticas adoptadas en distintos países; y (ii) fundamentar las discusiones de la 113.^a Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2025), apoyando el desarrollo de normas internacionales orientadas a promover el trabajo decente en este sector⁵.

El informe reconoce que el trabajo en plataformas ofrece ventajas en términos de flexibilidad y facilidad de acceso, lo que abre nuevas oportunidades para colectivos que enfrentan barreras de inserción en los mercados laborales tradicionales. No obstante, también identifica retos significativos en materia de protección laboral, especialmente vinculados al uso de algoritmos para organizar, supervisar, evaluar y condicionar el acceso a tareas o pedidos. Estos desafíos inciden directamente en distintas dimensiones del trabajo decente: la situación laboral de las personas trabajadoras, su remuneración y jornada, el acceso a sistemas de protección social y de seguridad y salud en el trabajo, la representación y el acceso al diálogo social, así como los mecanismos de terminación del vínculo y de resolución de conflictos. A ello suma la falta de acceso a la información sobre el impacto de los algoritmos en las condiciones laborales y sobre la equidad de sus resultados⁶.

5 Cabe señalar que, finalmente, en la 113.^a Conferencia Internacional del Trabajo (2025) resolvió avanzar en la elaboración de un convenio acompañado de una recomendación sobre trabajo decente en la economía de plataformas, cuya segunda discusión y eventual adopción se prevé para 2026, de conformidad con el procedimiento de doble discusión de la OIT. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Comisión Normativa sobre el Trabajo decente en la economía del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, párrs. 34-51. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/acta-de-actuaciones/ilc/113/informe-de-la-comision-normativa-sobre-el-trabajo-decente-en-la-economia-de>

6 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Informe para la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, párrs. 24-27. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/documento-de-conferencia/ilc/113/hacer-realidad-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>

- **Desafíos con incidencia en las distintas dimensiones del trabajo decente**

El informe de la OIT subraya que los retos del trabajo en plataformas se manifiestan de manera diferenciada en cada una de las dimensiones del trabajo decente:

1. Empleo (acceso y estabilidad): persisten las dificultades de clasificación jurídica de los trabajadores, que pueden quedar en la informalidad o bajo figuras contractuales de autonomía ficticia. La ausencia de presunción legal clara en algunos países genera inseguridad jurídica y limita la estabilidad del vínculo.
2. Derechos en el trabajo: la dispersión geográfica y la fragmentación de la relación dificultan la sindicalización y el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Además, el uso de algoritmos puede dar lugar a prácticas de discriminación indirecta y a sanciones sin garantías del debido proceso.
3. Protección social: los esquemas tradicionales de seguridad social no se ajustan a las relaciones basadas en tareas o tiempo parcial irregular, lo que generalmente produce exclusiones de facto en salud, pensiones y riesgos laborales. El carácter transnacional de algunas plataformas complica la exigibilidad de aportes y la cobertura efectiva.
4. Diálogo social: la falta de acceso de los trabajadores a información sobre criterios algorítmicos limita su capacidad de participación en la toma de decisiones. Asimismo, los mecanismos tradicionales de diálogo social no contemplan la intermediación tecnológica ni la actuación de empresas transnacionales sin sede física en el país.

A estos retos se suma la dimensión transversal de igualdad de género y no discriminación. Las mujeres, los migrantes y otros grupos en situación de vulnerabilidad suelen concentrarse en segmentos peor remunerados, con mayores riesgos de violencia y menores posibilidades de ascenso dentro de las plataformas. Los algoritmos, si no son supervisados con criterios de equidad, pueden reproducir y amplificar estos sesgos estructurales.

En conjunto, puede afirmarse que la Ley 2466 de 2025 incorpora varios de los lineamientos fundamentales planteados por la OIT para la regulación del

trabajo en plataformas, y lo hace en un contexto en que aún no existe un convenio internacional específico sobre esta materia. Ello ubica a Colombia como referente normativo emergente en la región, al lado de Chile —Ley núm. 21.431 de 2022 y Ley núm. 21.553 de 2023—, aunque persisten desafíos en materia de implementación, extraterritorialidad y efectividad de la fiscalización. Aunado a que la nueva ley colombiana no regula todos los trabajos en las plataformas digitales, vacío que podría suplirse mediante aplicaciones extensivas de la norma.

IV. DESAFÍOS PARA EL DERECHO LABORAL LATINOAMERICANO EN LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DE LAS PLATAFORMAS

De acuerdo con el informe de la OIT (2025), la regulación del trabajo en plataformas digitales plantea desafíos significativos para los sistemas laborales latinoamericanos, los cuales deben enfrentar realidades productivas fragmentadas, limitaciones en sus capacidades institucionales y la tensión constante entre innovación tecnológica y la garantía de los derechos laborales. En este apartado se analizan con enfoque comparado y crítico los principales obstáculos comunes que la región debe afrontar:

403

1. Heterogeneidad normativa y vacíos legales

La regulación del trabajo en plataformas digitales en América Latina refleja una marcada heterogeneidad. En Colombia, la Ley 2466 de 2025 adoptó el principio de la primacía de la realidad del contrato de trabajo (art. 25), sin consagrar expresamente una presunción general de laboralidad para los trabajadores de plataformas, de manera que estas relaciones pueden ser subordinadas o independientes. En Chile, la Ley núm. 21.431 de 2022 introdujo un marco regulatorio específico distinguiendo entre trabajadores dependientes y los independientes, aunque no protege de forma expresa la figura del contrato realidad. En contraste, la mayoría de los países de la región aún carecen de normas que reconozcan la existencia misma de la relación laboral en este sector, lo que dificulta calificar a quienes prestan servicios en plataformas como trabajadores subordinados o autónomos de manera clara. Ante este vacío legal, ha sido la jurisprudencia la encargada de determinar si corresponde o no extender la protección de los derechos laborales, pero no ha sido uniforme en uno u otro sentido, lo cual ha

generado fragmentación normativa e inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para las empresas.

2. Alta informalidad estructural

La persistente informalidad laboral en América Latina constituye un obstáculo central para la incorporación de trabajadores de plataformas al sistema formal. En este contexto, las plataformas suelen operar en un terreno ambiguo que les permite evadir obligaciones fiscales y laborales básicas, reproduciendo dinámicas de precariedad ya presentes en los mercados laborales tradicionales. Esta situación refleja un déficit institucional en la aplicación de los principios de formalización progresiva consagrados en la Recomendación núm. 204 de la OIT (2015) —sobre la transición de la economía informal a la economía formal—, lo que limita los avances hacia el trabajo decente en la economía digital.

3. Débil capacidad de fiscalización digital

La mayoría de los países latinoamericanos carecen de instrumentos normativos y tecnológicos adecuados para fiscalizar relaciones laborales medidas por algoritmos. Aunque Colombia ha otorgado competencias expresas a la UGPP y al Ministerio del Trabajo para intervenir en este ámbito, en la mayor parte de la región las instituciones laborales no cuentan con marcos regulatorios ni con capacidades técnicas adaptadas a la economía de las plataformas. Esta debilidad limita la eficacia de la inspección del trabajo prevista en el Convenio núm. 81 de la OIT (1947) y compromete la posibilidad de garantizar condiciones de trabajo decente en entornos digitales caracterizados por la opacidad algorítmica y la transaccionalidad de las operaciones.

4. Asimetrías de poder y dificultades para la acción colectiva

La dispersión territorial, la atomización de sus vínculos contractuales y el control unilateral ejercido por las empresas a través de algoritmos generan fuertes obstáculos para la organización sindical y la negociación colectiva. Si bien en Colombia se reconoce este derecho expresamente en la Ley 2466 de 2025, en otros países su ejercicio enfrenta vacíos normativos o restricciones prácticas, lo que delimita el alcance efectivo de la libertad sindical. Esta situación contrasta

con los estándares fijados en los Convenios núm. 87 (1948) y núm. 98 (1949) de la OIT, que garantizan la protección de la sindicación y la negociación colectiva como derechos fundamentales. En consecuencia, la economía de plataformas pone a prueba la capacidad de los sistemas laborales latinoamericanos para equilibrar las asimetrías de poder entre trabajadores y empleadores en un entorno altamente digitalizado y fragmentado.

5. Carencia de estrategias regionales articuladas

Si bien algunos países latinoamericanos han iniciado debates regulatorios sobre el trabajo en plataformas digitales, aún no existe una agenda regional común que permita armonizar criterios normativos y garantizar estándares mínimos de protección. Esta ausencia de coordinación contrasta con la experiencia de la Unión Europea, que dispone de un ordenamiento jurídico multinivel y ha avanzado en directivas supranacionales, como la Directiva (UE) 2024/2831, orientada a clarificar la presunción de relación laboral y regular la gestión algorítmica.

En América Latina, aunque existen espacios de concertación como la CELAC, la Comunidad Andina (CAN) y la OEA, a través de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), estos han funcionado principalmente como foros políticos y de cooperación técnica, sin capacidad de generar normas vinculantes en material laboral. La falta de un marco jurídico regional integrado debilita la capacidad de respuesta frente a las empresas transnacionales y profundiza la fragmentación normativa, a pesar de que la Recomendación núm. 204 de la OIT (2015) sobre la transición a la economía formal y el Convenio núm. 122 (1964) sobre política de empleo destacan la importancia de articular políticas de trabajo decente a nivel nacional y regional.

Los desafíos expuestos —heterogeneidad normativa, alta informalidad estructural, débil capacidad de fiscalización digital, asimetrías de poder en la acción colectiva, ausencia de estrategias regionales articuladas—evidencian la complejidad del trabajo en plataformas digitales en América Latina. En este escenario, la Ley 2466 de 2025 en Colombia constituye una referencia normativa relevante, aunque todavía enfrenta importantes retos de implementación y eficacia. Su impacto dependerá no solo de la voluntad política interna, sino también de la capacidad del país para impulsar, junto con otras naciones latinoamericanas, una agenda regional que aborde el trabajo en plataformas desde una perspec-

tiva de derechos, sostenibilidad institucional y bajo un marco de cooperación internacional que asegure la efectividad de las reformas en el cumplimiento del objetivo del trabajo decente. Este enfoque resulta coherente con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), que insta a los Estados a articular esfuerzos nacionales y regionales para avanzar en la protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación.

Con base en este análisis, corresponde ahora presentar las conclusiones del estudio, en las que se sintetizan los hallazgos principales y se plantean proyecciones para el futuro del derecho laboral en la región.

CONCLUSIONES

La Ley 2466 de 2025 constituye un avance significativo en la adaptación del derecho laboral colombiano a los retos de la economía digital. Mediante un enfoque integral, la norma fortalece la estabilidad laboral, amplía la cobertura del trabajo decente a colectivos de tiempo atrás excluidos y regula expresamente nuevas formas de prestación del trabajo, como aquellas mediadas por plataformas digitales.

El análisis ha mostrado que los artículos 24 a 30 establecen un régimen jurídico coherente con los principios internacionales del trabajo decente promovidos por la OIT, particularmente en materia de reconocimiento del vínculo laboral, protección social, transparencia algorítmica y garantías sindicales, y reconocimiento de derechos a los trabajadores independientes y los migrantes. Asimismo, se ha destacado que esta regulación sitúa a Colombia entre los países de la región que han dado pasos más decididos hacia la actualización normativa frente a la economía de las plataformas.

Sin embargo, el reconocimiento normativo no resulta suficiente si no va acompañado de capacidades institucionales robustas para su implementación, de mecanismos de fiscalización efectivos, y de estrategias regionales coordinadas que eviten la competencia normativa regresiva entre países.

Desde una perspectiva latinoamericana, el desafío consiste en construir marcos normativos que, sin frenar la innovación tecnológica, aseguren condiciones laborales dignas y sostenibles. Para ello, es clave que las reformas legales

se acompañen de inversiones en tecnología estatal, cooperación internacional para la fiscalización digital, fortalecimiento de la acción colectiva en entornos virtuales y procesos de diálogo social tripartito.

En suma, la experiencia colombiana representa un modelo de regulación garantista que puede contribuir al debate regional sobre el futuro del trabajo. La apuesta por una legislación que ponga en el centro los derechos de las personas trabajadoras constituye no solo una opción jurídica viable, sino una necesidad política, económica y ética para enfrentar las transformaciones del siglo XXI. En este sentido, la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) ofrece un referente esencial, al reafirmar que el trabajo decente y la justicia social deben ser la base de toda estrategia de desarrollo económico y de integración regional.

REFERENCIAS

República de Colombia. (2021). Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral máxima legal. Diario Oficial, No. 51.719, 15 de julio de 2021. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html

República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial, No. 46.160, 23 de enero de 2006. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de la República de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se reforma el Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones para garantizar el trabajo decente y digno en Colombia. Diario Oficial de la República de Colombia, 28 de febrero de 2025. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2466_2025.html

Reino de España. (2021). Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado, núm. 233, 29

de septiembre de 2021, pp. 118735–118739. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/09/28/12>

República de Chile. (2022). Ley núm. 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Diario Oficial de la República de Chile, 11 de marzo de 2022. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

República de Chile. (2023). Ley núm. 21.553, que regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten. Diario Oficial de la República de Chile, 19 de abril de 2023. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191380>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). Trabajo decente: Memoria del Director General a la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/declaraci%C3%B3n-de-la-oit-sobre-la-justicia-social-para-una-globalizaci%C3%B3n-0>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). Informe de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas (Documento D.3). 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILC113-CNP-D3-SP.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). Hacer realidad el trabajo decente en la economía de las plataformas. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/documento-de-conferencia/hacer-realidad-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1919–2019). Convenios y Recomendaciones de la OIT. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0> [Incluye los convenios núm. 87, 98,

100, 102, 111, 122, 142, 143, 156, 158, 168, 177, 181, 189, 190, 198, entre otros, y las recomendaciones núm. 121, 150, 165, 166, 169, 171, 188, 202, 204, 206 entre otras].

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1995). Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague, 6–12 de marzo de 1995. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de <https://digitallibrary.un.org/record/198966>

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024). Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Diario Oficial de la Unión Europea, L/2024/2831. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>