

Universidad Autónoma del Caribe

Facultad de Jurisprudencia

Programa de Derecho

Barranquilla

2024

El rol de las plataformas digitales en la transformación del mercado laboral actual

Nicolas Sierra Gutiérrez

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al Título de Profesional en
Derecho

Asesores:

Claudia Leon

William E. Suarez Fernández

Tabla de contenido

Resumen	3
Abstract.....	4
Introducción.....	5
Planteamiento del Problema	7
Contextualización del problema	7
Pregunta Problema	10
Justificación	11
Objetivos.....	12
Objetivo General:.....	12
Objetivos Específicos:	12
Marco Metodológico	13
1. Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre empleo y trabajo decente.	15
2. La naturaleza de la relación laboral en el desarrollo de trabajos en plataformas digitales.....	19
3. Las disposiciones sobre plataformas digitales de trabajo en el marco de la reforma laboral colombiana	23
Conclusión	27
Referencias Bibliográficas.....	28

Resumen

El trabajo en plataformas digitales es un área no regulada en la actualidad, a pesar de la extensión de esta práctica, por ello, y teniendo en cuenta la iniciativa adelantada en Colombia mediante la reforma laboral, se desarrolló una investigación jurídica, documental, descriptiva y cualitativa que permitió el análisis de contenido en el que se caracterizó el Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre empleo y trabajo decente a través de una búsqueda en bases de datos, posteriormente se estableció la naturaleza de la relación laboral en el desarrollo de trabajos en plataformas gracias a la interpretación de información documental y se explicaron las disposiciones sobre plataformas digitales de trabajo en el marco de la reforma laboral colombiana mediante el análisis jurídico del cuerpo del proyecto de ley. Finalmente, se encontró que de materializarse la propuesta normativa, esta incidirá positivamente en la protección de la población trabajadora actual de plataformas digitales, que han estado rezagadas laboralmente, la formalización del empleo, el fortalecimiento del sistema de seguridad social, el desarrollo de los derechos laborales en el país y la dignificación del trabajo en el país.

Palabras Clave: Derecho al trabajo, mercado laboral, Objetivos de Desarrollo Sostenible, plataformas digitales, reforma laboral.

Abstract

Work on digital platforms is an unregulated area at present, despite the extension of this practice, therefore, and taking into account the initiative advanced in Colombia through the labor reform, a legal, documentary, descriptive and qualitative research was developed that allowed the content analysis in which the Sustainable Development Goal on employment and decent work was characterized through a search in databases, Subsequently, the nature of the labor relationship in the development of work on digital platforms was established thanks to the interpretation of documentary information and the provisions on digital work platforms in the framework of the Colombian labor reform were explained through the legal analysis of the body of the bill. Finally, it was found that if the normative proposal materializes, it will have a positive impact on the protection of the current working population of digital platforms, which have been lagging behind in the labor market, the formalization of employment, the strengthening of the social security system, the development of labor rights in the country and the dignification of labor in the country.

Keywords: Right to work, labor market, Sustainable Development Goals, digital platforms, labor reform, labor market, labor reform.

Introducción

El desarrollo tecnológico marca las dinámicas sociales contemporáneas y está transformando las sociedades para dirigir las hacia un mundo donde las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones determinen la forma en que se desarrollan las actividades humanas, de allí que campos como la robótica y la inteligencia artificial estén en auge y que autores como Darío Parra y Ricardo Concha consideren que cada vez es más posible

“Disponer de máquinas provistas de niveles avanzados de autonomía y consciencia constituye el desafío filosófico jurídico de fondo que la inteligencia artificial plantea al derecho. Cómo se aborda, desde la teoría del derecho, la integración de máquinas con una inteligencia igual o superior a la humana y dotadas de algunas propiedades de autonomía y autoconsciencia, que les permite tomar, en determinadas circunstancias, decisiones independientes, con consecuencias jurídicas.” (Parra & Concha, 2021, pág. 5)

Y dado que en Colombia la Constitución Política reconoció en el artículo 25 el trabajo como “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” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), que obliga al Estado a garantizar a las personas el acceso y goce de este en condiciones dignas, pues como derecho humano de la generación de los Económicos, Sociales y Culturales tiene el compromiso internacional de trabajar por su realización progresiva desde cinco ámbitos: “eliminar la discriminación; cumplir con los derechos económicos, sociales y culturales no sujetos a una realización progresiva; observar la obligación de “tomar medidas”; no adoptar medidas retrógradas, y cumplir con un mínimo de obligaciones básicas.” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2008)

Razón por la cual el trabajo en plataformas digitales se abrió paso en el mercado laboral colombiano a través de la vinculación de cientos de personas que ahora obtienen ingresos al prestar sus servicios a través de esta herramienta tecnológica, especialmente cuando desde hace tiempo se indica que aproximadamente 700 plataformas están operando en el país como una apuesta por una nueva forma de trabajo que se alimenta de la economía digital y que hace exigible la regulación de los términos en que se prestan

los servicios para evitar la precarización de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo, 2023)

Esta temática ha mostrado un crecimiento acelerado a consecuencia de la pandemia por Covid-19 experimentada en 2020 y que conllevó la transformación de la vida humana por marcarse las interacciones humanas por el distanciamiento social y la cuarentena que recluyó al mundo durante meses y que conllevó a que la tecnología se convirtiera en la principal estrategia para suplir la presencialidad, reforzándose así el teletrabajo, las teleconsultas médicas, la comunicación por medios electrónicos, el comercio digital y muchas otras actividades que debieron realizarse por intermedio de distintos softwares y plataformas digitales.

No obstante, esto no significa que la digitalización es un proceso reciente o intempestivo en el último par de años, pues se encuentra bien documentado que “el constante y rápido desarrollo cibernético y la flexibilidad que ofrece el uso de las distintas plataformas, ha generado un gran alcance poblacional durante los últimos 20 años.” (Franco & Vieira, 2021, pág. 6)

De allí que se registre que en Colombia entre 2019 y 2021 se dio la apertura de cuentas en plataformas digitales internacionales para unas 148 empresas nacionales, “de las cuales 112 registraron transacciones por US\$12,5 millones, en el marco de la línea de Colombia a un Clic de ProColombia” (Procolombia, 2021), permitiendo vislumbrar el impacto que tiene el comercio electrónico en la economía, especialmente porque supone el crecimiento de los exportadores, la reducción de los costos de envío y brinda un mayor alcance de público en cualquier momento y desde cualquier lugar.

Por todo lo dicho, este trabajo se estructuró en 3 capítulos que permiten desarrollar el tema y dar solución a la problemática planteada, de allí que en un primer momento se aborde el Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre empleo y trabajo decente; seguidamente se estudia la naturaleza de la relación laboral en el desarrollo de trabajos en plataformas para, finalmente, abordar las disposiciones sobre plataformas de trabajo en el marco de la reforma laboral colombiana.

Planteamiento del Problema

Contextualización del problema

El trabajo como derecho humano se ha erigido como un elemento imprescindible para que las personas satisfagan sus necesidades individuales y colectivas, por ello numerosos estatutos jurídicos se han establecido a nivel nacional y supranacional para proteger el derecho al trabajo y garantizar a las personas las condiciones necesarias para acceder a trabajos decentes y dignos en medio de una economía capitalista y una sociedad marcada por la globalización y el cosmopolitismo.

Así las cosas, algunas de las fuentes normativas del derecho humano al trabajo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; no obstante, es importante reafirmar que

“El derecho al trabajo tiene diferentes facetas que buscan, en su conjunto, dimensiones normativas de aplicación efectiva, tanto en el plano interno, que corresponde a cada Estado nacional individualmente considerado, como en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en las sentencias de los tribunales supranacionales y en los documentos interpretativos.” (Arroyo & Montoya, 2017, pág. 9)

Por lo anterior, como derecho subjetivo, el trabajo tiene un corte social que permite a las personas desarrollarse en sociedad como miembros productivos de la misma, es por ello que se exige que los trabajos estén ajustados a la normatividad de cada área productiva, que se desarrollen en ambientes dignos, que sean bien pagados, que los trabajadores los desarrollen en condiciones de libertad e igualdad y que ninguna persona sea discriminada en razón a su profesión u oficio. (Badilla & Urquilla, 2008)

Además, el trabajo es la herramienta necesaria para que las personas desarrollen su proyecto de vida, pues solo mediante el trabajo una persona puede adquirir los recursos económicos que son necesarios para satisfacer sus necesidades en un mundo capitalista donde el trabajo es una relación con contraprestación, por un lado, se encuentra el trabajador que presta sus servicios personales, y por otro, el empleador que paga una retribución por la labor realizada, por lo que también es el sostén del propio capitalismo.

Por otra parte, ante la gran relevancia que tiene el trabajo en la vida humana, la comunidad internacional lo incluyó específicamente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS, que hacen parte de la Agenda 2030 que busca transformar la vida humana actual para garantizar la sostenibilidad de la vida en el planeta y la erradicación de las principales problemáticas que azotan a la Tierra y a la humanidad, es así como los ODS abordan 17 frentes relacionados con el medioambiente, la vida humana y la unión entre los gobierno para alcanzar la prosperidad de la vida en sociedad y el equilibrio entre la vida humana y la vida en la naturaleza, y los cuales son:

Figura 1.

Objetivos de Desarrollo Sostenible.

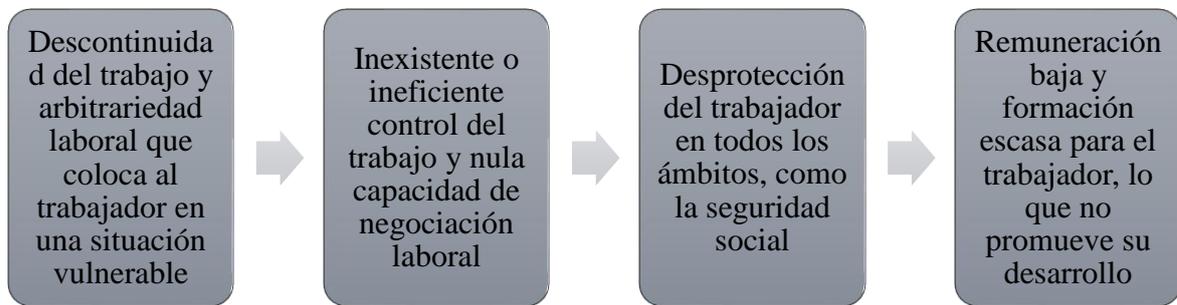


Fuente: (Organización de las Naciones Unidas, Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015)

Y es concretamente el ODS 8 el que aborda el trabajo como elemento imprescindible para lograr los fines que se ha propuesto la Agenda 2030, pero no cualquier forma de trabajo, sino aquel que sea decente, que se ajuste a los cánones de la dignidad humana; es así como se encuentra que el trabajo digno y decente es un objetivo de las organizaciones y gobiernos para erradicar la precariedad laboral que impacta la calidad de vida laboral por las malas condiciones es las que se halla el trabajador, a pesar de que existen un cúmulo de garantías que consagra el derecho laboral e incluso el derecho internacional, entonces, al ser las dimensiones de la precariedad laboral las siguientes:

Figura 2.

Dimensiones en las que se manifiesta tal precariedad laboral.



(Agulló, 2001, pág. 106)

Por lo anterior, la dignidad y decencia laborales son elementos fundantes de la calidad de vida laboral, donde la primera, la dignidad, en el ámbito del trabajo hace referencia a que este “debe constituirse como un elemento que garantice la dignidad y el derecho fundamental que tiene todo ciudadano en el territorio nacional, y (...) garantizar a los trabajadores un trato honorable por el mero hecho de su naturaleza humana” (Montoya-Agudelo, Méndez-Cruz, & Boyero-Saavedra, 2017, pág. 96) y la segunda, la decencia laboral, parte de comprender el trabajo como un principio y un derecho ineludible para todo ciudadano, y entonces se entiende como el ingrediente para que se respeten los principios y derechos laborales fundamentales que garantizan un empleo digno y con retribución justa.

Así las cosas, después de la pandemia por Covid-19, la crisis económica y laboral se extendió por todo el mundo y el mercado laboral tuvo que revolucionarse y transformarse para adaptarse a la nueva realidad social que se marcó por el desarrollo vertiginoso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), que dieron paso al uso generalizado de figuras como el teletrabajo, el trabajo remoto y una nueva forma de trabajo, el trabajo en plataformas digitales, modalidad de trabajo que ofrece al trabajador “beneficios de libertad de horarios, trabajos complementarios, acceso al mercado laboral y alternativas laborales” (Fernández & Benavides, 2020, pág. 3). Además, se ha registrado constantemente el potencial y los aportes que pueden generar las plataformas digitales de trabajo para reducir el desempleo y brindar a la población una opción para suplir sus necesidades a través de ingresos económicos, ejemplo de ello es la afirmación respecto a que

“Las plataformas digitales han cobrado una importancia creciente en la economía colombiana y se estima que su actividad representa cerca del 0,2% del PIB. Además, por las condiciones de flexibilidad en las que opera el sector, han creado alternativas laborales para un segmento importante de la población con preferencias por la flexibilidad laboral y/o pocas posibilidades de encontrar un empleo formal.” (Arbeláez, Fernández, & Hernández, 2021)

Es por lo anterior que es necesario profundizar en el estudio del impacto que pueden tener las plataformas de trabajo digital para materializar las expectativas que existen frente al trabajo como derecho humano y alcanzar las metas que giran alrededor del ODS No. 8.

Pregunta Problema

Como colofón de lo expuesto, se plantea como pregunta de investigación ¿qué rol tienen las plataformas digitales en la transformación del mercado laboral actual?

Justificación

La presente investigación profundiza en el análisis del rol de las plataformas digitales en la transformación del mercado laboral actual, pues una de las características principales del trabajo en plataformas laborales es la flexibilización laboral, entendida como un fenómeno que permite a las personas desarrollar una actividad por sí mismos y por sus propios recursos humanos, materiales y financieros, de allí que suponen “la adopción de modelos de organización de carácter abierto, ágiles, descentralizados, simplificados y particulares” (Montoya-Agudelo, Méndez-Cruz, & Boyero-Saavedra, 2017, pág. 88), ya que considero que esta es una herramienta que rompe el modelo tradicional de trabajo y que conlleva la transformación de los mercados laborales desde una adaptación del trabajador a los entornos de esta naturaleza y a las nuevas necesidades que existen en la sociedad contemporánea, para así buscar la satisfacción de las necesidades laborales a través de la implementación de las TIC y la creatividad, la autorrealización y las relaciones de horizontalidad organizacional en dichas plataformas.

De acuerdo con lo anterior, este trabajo también supone un estudio actualizado del mercado laboral colombiano que se ha impregnado de las nuevas tecnologías para brindar alternativas de trabajo para aquellas personas que no pueden acceder a un empleo formal, máxime porque supone un estudio de la reforma laboral en curso que busca adecuar la normatividad laboral nacional a las nuevas realidades sociales que se han experimentado después de la pandemia por Covid-19, erigiéndose entonces como una herramienta de capacitación en el ámbito del derecho laboral y de la Agenda 2030, pues se centra en el ODS de trabajo decente como fin necesario para reducir la precariedad laboral y lograr que las personas gocen de un trabajo en condiciones justas y dignas.

Por otra parte, esta investigación permitirá visibilizar las nuevas relaciones laborales que están surgiendo en este mundo capitalista, globalizado y cosmopolita en el que el trabajador ha tenido que evolucionar y adaptarse, especialmente frente a las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, para acceder a una fuente de ingresos que le permitan satisfacer sus necesidades y las de su familia, siendo necesario entonces que las autoridades estén al tanto de estas situaciones para que las regulen y el trabajador no se encuentre en peligro de ver vulnerado sus derechos laborales en estos nuevos ámbitos y condiciones de trabajo.

Objetivos

Objetivo General:

Describir el rol de las plataformas digitales en la transformación del mercado laboral actual.

Objetivos Específicos:

1- Caracterizar el Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre empleo y trabajo decente.

2- Establecer la naturaleza de la relación laboral en el desarrollo de trabajos en plataformas digitales.

3- Evaluar las disposiciones sobre plataformas digitales de trabajo en el marco de la reforma laboral colombiana.

Marco Metodológico

La presente investigación es de tipo dogmática jurídica, ya que se estudia la regulación del trabajo en las plataformas digitales para determinar su rol en la transformación del mercado laboral actual, de allí que sea un análisis de “las estructuras del derecho objetivo –o sea la norma jurídica y el ordenamiento normativo jurídico- por lo que se basa, esencialmente, en las fuentes formales del derecho objetivo” (Tantaleán, 2016, pág. 3), por lo que ahondará en la actual reforma laboral que se tramita en Colombia para llevar el trabajo en plataformas digitales a la formalización laboral donde los trabajadores tengan sus derechos laborales protegidos y acordes con las reglas y principios que rigen el trabajo decente, entendiéndose estos principios

“Como consensos derivados de los hechos sociales, y que en el fondo encierran la dogmática, tanto por ser normas en algunos casos derivadas de la naturaleza humana o divina o de la racionalidad instrumental de la sociedad que la impone como verdades reveladas o inmutables.”
(Valencia & Marín, 2018, pág. 18)

De igual forma, este trabajo es de tipo documental porque la investigación se centra en buscar, identificar, recolectar y analizar documentos de distinta índole en los que se abarque la temática del trabajo en las plataformas, a través de la búsqueda en bases de datos, repositorios universitarios, tesauros, revistas indexadas y demás fuentes confiables y accesibles remotamente, mismos que permitirán desarrollar el capitulado del trabajo y resolver la pregunta problema planteada.

Por lo anterior, como investigación documental descriptiva, este trabajo se circunscribe al paradigma interpretativo, propio de las ciencias sociales, donde el “objeto es el desarrollo de conceptos que ayuden a comprender los fenómenos sociales” (Martínez, 2013) y “el resultado es la descripción contextual y rigurosa las temáticas estudiadas y a través de un ejercicio transversal en el que se recolectan los datos en un único momento.” (González, 1998)

Por otra parte, las fuentes utilizadas en este trabajo serán principalmente de tipo secundarias, por ser una investigación documental y cualitativa, las cuales serán organizadas en fichas de análisis durante la fase de recolección de datos.

Además, constituye una investigación cualitativa en la que para el conocimiento desarrollado es de tipo subjetivo e intersubjetivo, pues el investigador se conecta con su tema de estudio para interpretarlo, por ello se ha afirmado que en este tipo de trabajos

“La vida cotidiana es el escenario básico de investigación, el diálogo como posibilidad de interacción, e incorpora la multidimensionalidad, diversidad y dinamismo como características de las personas y sociedades, mediante diversos métodos y técnicas de investigación, que pretenden dar cuenta de asuntos tan complejos como los sentimientos, las emociones, las percepciones, la significación de las acciones humanas, entre otros.” (Mieles, Tonon, & Alvarado, 2012, pág. 197)

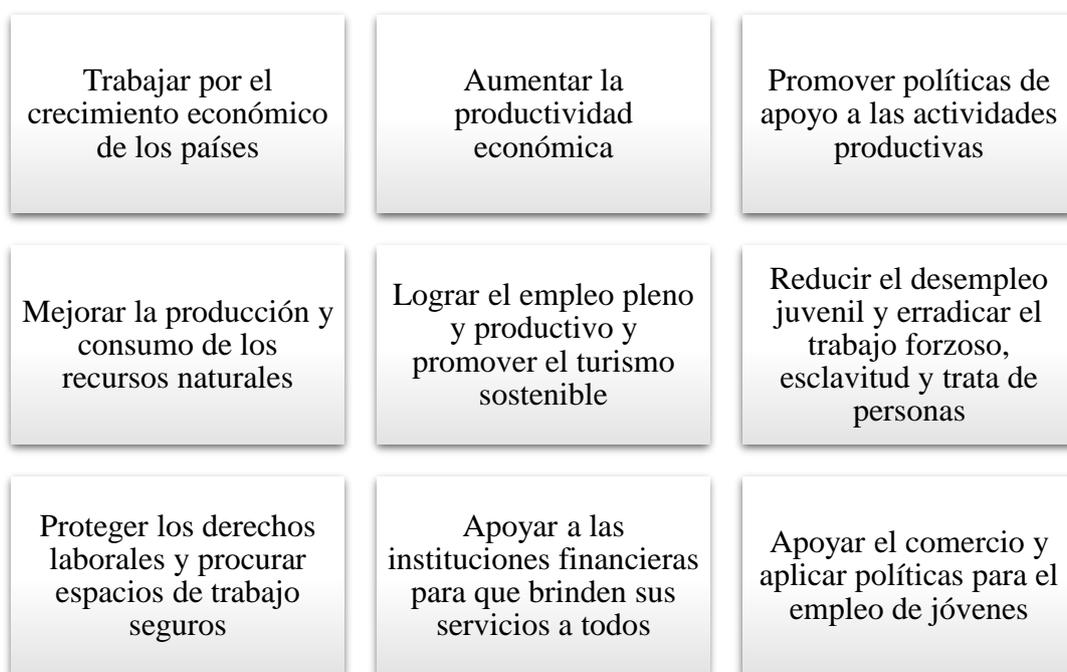
Por último, la estrategia de investigación a utilizar será el análisis de contenido que desde la metodología cualitativa permite el trabajo conjunto, se identifica por ser más objetivo e independiente, da menos lugar a las interpretaciones subjetivas y facilita el análisis a las ideas expresadas en los documentos; de allí que se afirme que esta estrategia investigativa se mueva entre dos extremos opuestos: “el rigor de la objetividad y la fecundidad de la subjetividad. Disculpa y acredita en el investigador esa atracción por lo oculto, lo latente, lo no aparente, lo potencial inédito, lo «no dicho», encerrado en todo mensaje.” (López, 2002, pág. 173)

1. Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre empleo y trabajo decente.

El octavo ODS es el faro para lograr el progreso laboral en el mundo a través del trabajo decente, lo cual se considera que genera un mayor crecimiento económico, pero de naturaleza inclusiva y sostenible para que el bienestar sea general y sin excluir a nadie, especialmente cuando las sociedades contemporáneas están marcadas por un alto índice de desempleo, recesiones económicas, hambruna y demás crisis económicas, sociales y políticas. Es por ello que se establecieron 10 metas para promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos (Organización de las Naciones Unidas, Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015):

Figura 3.

Metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8.



Así las cosas, el trabajo decente se ha erigido como una estrategia laboral que se utiliza para luchar contra la pobreza y garantizar la igualdad entre en las personas para promover el crecimiento de las sociedades, de allí que la Organización Internacional del Trabajo – OIT – lo considere como una oportunidad para garantizar el acceso al trabajo, la seguridad laboral, ingresos justos y protección social para los trabajadores, e impulse una Agenda de Trabajo Decente desde la que expresa que

“Cuando hablamos de trabajo decente nos referimos a un trabajo que permita a mujeres y hombres mantener a su familia y mandar sus hijos a

la escuela. Un trabajo en el que los trabajadores sean respetados, puedan organizarse y hacer oír su voz. Un trabajo que proporcione una pensión razonable al final de la vida laboral. Y nos referimos también a políticas que generen trabajo de calidad en todos los ámbitos de la sociedad. Lo llamamos trabajo decente porque sabemos que el trabajo es fuente de dignidad.” (Somavía, 2014, pág. 2014)

De allí que el trabajo decente incida directamente en la remuneración justa que permita a los trabajadores y sus familias los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y así superar cualquier estadio de pobreza que atraviese, especialmente cuando se entiende que el “ingreso económico es la fuente principal del sustento de la vida, mediante el trabajo, el desarrollo económico y la satisfacción de las necesidades humanas, obteniendo asimismo un desarrollo integro para la satisfacción de la vida” (Basán, Quintero, & Hernández, 2011, pág. 212).

Como se observa, en ese momento no existió un objetivo enfocado exclusivamente en el empleo, a pesar que 4 años antes de la expedición de los ODM la (Organización Mundial del Trabajo, 1996) señalaba que en el planeta “unos 1.000 millones de personas, o aproximadamente 30 por ciento de la fuerza de trabajo total, estaban desempleadas o subempleadas, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo”, identificándose así como una verdadera crisis social y económica que requería la intervención de distintas autoridades; no obstante, en los ODM sí se articuló, como segunda meta del primer objetivo, “lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes”, lo cual sentó las bases para la relación entre empleo y bienestar, siendo el trabajo un motor que garantizaba la erradicación de la pobreza. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, s.f)

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que el desempleo mundial sigue siendo una lamentable problemática que está presente en todas las sociedades humanas, como se muestra en el siguiente mapa que relaciona la proporción de la población activa laboralmente que no tiene trabajo pero que lo busca y está disponible para realizarlo, y cuyos valores muestran las tasas entre los años 2020 y 2022, dejando a Colombia en el tercer grupo de desempleo con un porcentaje de 10,7 de desempleo, compartiendo categoría con países como Brasil, Italia, Marruecos, Turquía y Serbia. (Banco Mundial, 2023)

Figura 4.

Mapa mundial del porcentaje de desempleo de acuerdo con la OIT.



Fuente: Banco Mundial.

Por otro lado, Colombia se estableció las siguientes metas específicas para alcanzar el ODS 8:

Figura 5.

EL ODS 8 en la agenda nacional colombiana.

Creación de empleo	<p>Inicialmente se planteó crear 1,6 millones de empleos entre 2019 y 2022</p> <p>Reducir el desempleo de 9,4 a 7,9%; pero este aumentó drásticamente con la pandemia</p> <p>A enero de 2022 habían 1,5 millones de empleos nuevos y el desempleo cayó a 14,6% (Becerra, 2022)</p>
Erradicación del trabajo infantil	<p>Disminuir la tasa de trabajo infantil del 9,1% en 2015 a 5,5% en 2022</p> <p>Esta meta superó el porcentaje estimado por el ODS que solo prevé la reducción a un 6,0% mundial</p> <p>En el último trimestre de 2022 la tasa de trabajo infantil fue del 3,4% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2023)</p>
Crecimiento de la economía naranja	<p>Se planteó imprimir mayores dinámicas a los sectores de la economía naranja</p> <p>Seenfoca en la diversidad cultural y la creatividad para el desarrollo (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2022)</p> <p>En 2022 el valor agregado fue Creaciones Funcionales con 47,0%; Artes y Patrimonio con 28,6%; e Industrias Culturales con 24,4%</p>

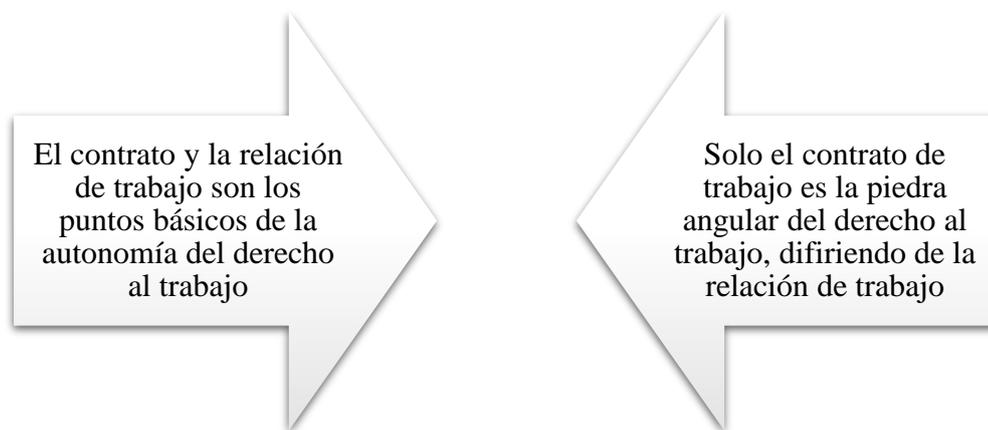
Finalmente, es importante recordar que los ODS no existen o se logran de forma independiente, sino que requieren el trabajo conjunto de la Agenda 2030 para alcanzar las 169 metas propuestas en todos los objetivos, de allí que se observe que el trabajo decente se relacione directamente con el ODS 4 relativo a la educación, pues así garantiza que la fuerza de trabajo se capacite para adquirir competencias que le faciliten su vinculación al mercado laboral y con el ODS 1 sobre pobreza, pues el trabajo decente es una estrategia para reducir la pobreza individual al dotar de recursos dignos a los trabajadores y permitirles la satisfacción de sus necesidades.

2. La naturaleza de la relación laboral en el desarrollo de trabajos en plataformas digitales

Una larga discusión doctrinal la ha supuesto el tema de la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo existente entre el empleador y el trabajador bajo una consideración individual, especialmente frente a la dificultad de determinar las diferencias entre el contrato y la relación de trabajo, lo que lleva a la existencia de 2 posturas:

Figura 6.

La dinámica del contrato y la relación de trabajo en la constitución del derecho al trabajo.



Por lo anterior, desde hace décadas se ha considerado que

“El vínculo laboral no puede ser considerado de naturaleza contractual, al menos en el sentido tradicional del derecho civil, pues la voluntad patronal no está clara y libremente manifestada, es decir, o está presente en una forma de tal manera tácita que su expresión misma es discutible, o bien la libertad está de tal manera limitada que no puede considerarse un auténtico contrato.” (Marquet-Guerrero, 2003, pág. 521)

De allí que la relación empleador – trabajador se considere más un nexo jurídico que determina las dinámicas de la prestación personal de un servicio a cambio de una remuneración, así lo replicó el legislador colombiano en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo que definió el contrato de trabajo individual como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o

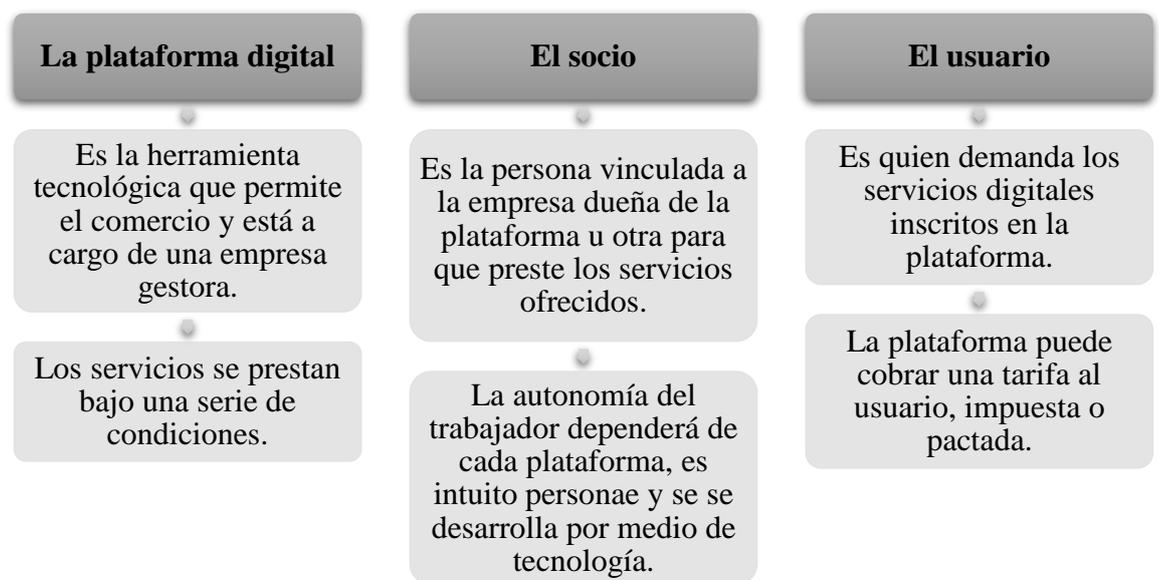
jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Presidente de Colombia, 1951).

Por lo dicho, se ha desarrollado la teoría de la relación de trabajo que estudia las relaciones entre sujetos individuales y colectivos y sus respectivos empleadores, llevando así a la consagración del trabajo como factor determinante en el estado de pobreza de las personas, superando de esta forma la única concepción del trabajo como factor productivo de la economía.

De otra parte, cuando se habla de relación laboral en el contexto de las plataformas digitales se deben precisar que los agentes que intervienen en esta forma de economía para comprender cómo se articula esta institución en dichos casos:

Figura 7.

Triada de la relación laboral en la economía de plataformas digitales.



No obstante, a pesar de la cotidianidad que existe hace años en las relaciones de trabajo a través de plataformas, en Colombia no existía una regulación para la temática y sus parámetros solo se establecían a través de la jurisprudencia o los fallos de distintos órganos judiciales y dejando en entredicho la posible relación de trabajo en el marco de esta relación, que llegó a relegarse a una relación contractual entre el socio y la plataforma digital marcada por la independencia del socio.

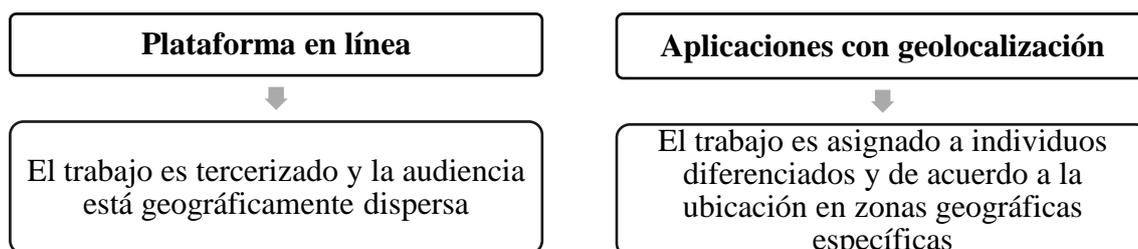
Es así como la relación de trabajo existente en estos casos integra 3 elementos, más allá de la concepción tradicional que únicamente acapara el vínculo entre trabajador y empleador, en estos casos se integra por el socio, la plataforma y el usuario; razón por la cual se excluyen del vínculo laboral las plataformas que funciona como un simple intermediario para la adquisición de bienes y servicios, pues se requiere cierto grado de subordinación entre la plataforma y el trabajador para que se pueda discutir la existencia de una relación de trabajo.

Lo anterior encuentra especial asidero cuando se tiene de presente que el contenido de la relación de trabajo se determina “no sólo la formación sino también el contenido, serían producto de un acuerdo espontáneo y libre de voluntades entre el que presta el servicio y el que lo recibe.” (Marquet-Guerrero, 2003, pág. 527) Es decir, que existe un vínculo de adopción libre que puede establecer unas condiciones propias siempre que no convenga unas menos favorables para los trabajadores en contravención del aparato jurídico que regula y protege al trabajador.

Entonces, la gran problemática que existe en la actualidad versa sobre la falta de reconocimiento de la calidad de trabajadores a los domiciliarios por parte de las plataformas, lo que genera vulneración a las prestaciones sociales y prebendas legales que son propias de la relación laboral y a las cuales no tienen acceso, lo que se considera “genera una desigualdad a comparación de otras personas que realizan la misma actividad y/o labor, pero que se encuentran vinculadas bajo la modalidad de contrato de trabajo donde efectivamente reciben sus beneficios y pagos correspondientes” (Franco & Vieira, 2021, pág. 13). Asimismo, la posibilidad de que se constituyan relaciones de trabajo dependerá del tipo de plataformas a la que se haga referencia, pues como bien ha señalado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se pueden presentar de 2 tipos:

Figura 8.

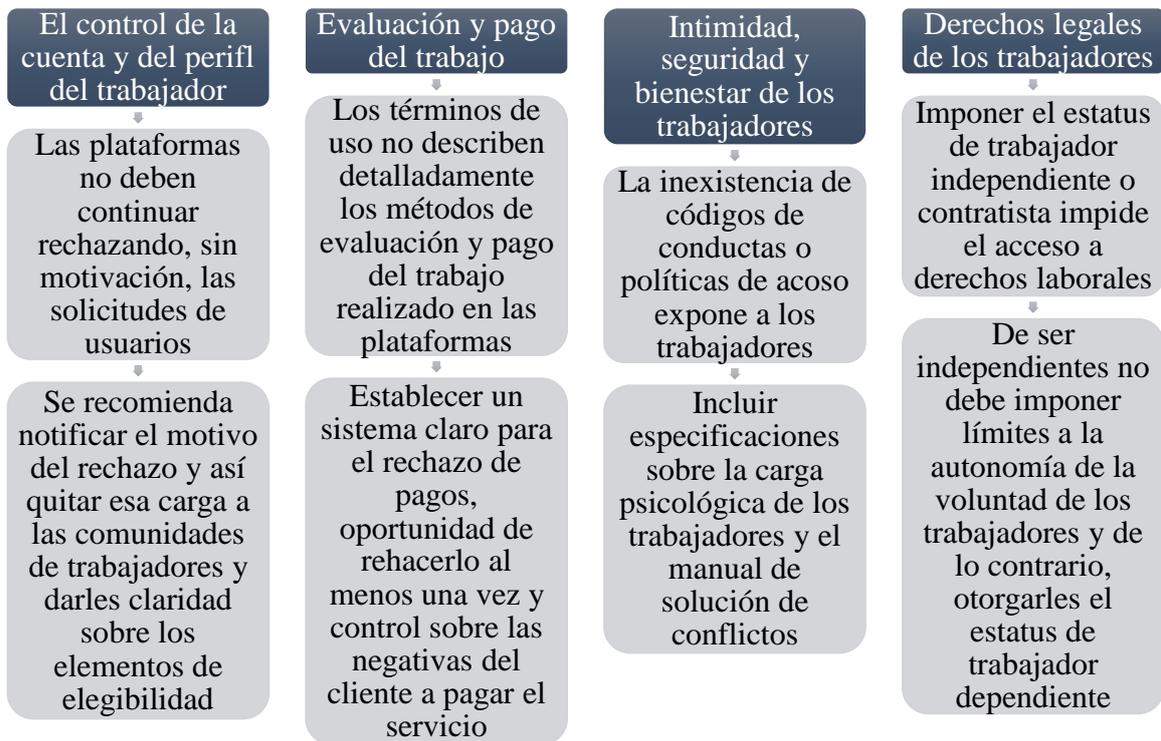
Tipos de plataformas de acuerdo con la OIT.



De igual manera, desde la OIT se ha relacionado el beneficio de las plataformas digitales en el fomento del trabajo decente en el mundo digital, razón por la cual han recomendado modificar los términos de los contratos de servicio de las plataformas para hacerlos más justos y convertirlos en condiciones más o menos favorables para los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2019), especialmente sobre los siguientes tópicos:

Figura 9.

Recomendaciones de la OIT para el trabajo decente en plataformas digitales.



Finalmente, se tiene que la declaración de existencia de una relación laboral en el marco de las prestaciones de servicios ofrecidas a través de plataformas facilitará que los socios obtengan la calidad de trabajadores, que puedan ejercer su derecho sindical y de negociación colectiva, acceder a un salario mínimo, otorgar transparencia a los mecanismos de financiación de las plataformas y dar libertad al trabajador sobre las tareas ofrecidas por la plataforma.

3. Las disposiciones sobre plataformas digitales de trabajo en el marco de la reforma laboral colombiana

El proyecto de ley que busca una reforma laboral en Colombia, que se ha erigido como una propuesta normativa que fomenta la formalización laboral a través de las estrategias de reconocimiento a sectores marginados históricamente para que logren el acceso a sus derechos laborales y el ingreso al sistema de seguridad social, de allí que el proyecto de ley se estructure en los siguientes capítulos:

I. ¿Por qué una reforma laboral?

II. Los desafíos derivados de las políticas de flexibilización y la precarización laboral que la reforma pretende enfrentar.

III. Los desafíos relacionados con las nuevas formas de contratación y medidas especiales de protección.

IV. El enfoque diferencial que incluye la reforma.

V. Los desafíos producto del debilitamiento de las organizaciones sindicales y de su capacidad de negociación colectiva y autotutela.

Es así como se consagra en el tercer apartado los desafíos relacionados con las nuevas formas de contratación y medidas especiales de protección, el cual se compone de las temáticas de las plataformas digitales, el trabajo a distancia, el trabajo agropecuario, los deportistas profesionales, los trabajadores migrantes, y los empleos Verdes y Azules; de allí que en el caso de las plataformas se aborden los modos de vinculación de los trabajadores digitales de estas tecnológicas de reparto o domicilio.

Por otra parte, es importante recordar que, en el desarrollo de actividades en plataformas, entre las que resaltan en Colombia Rappi, Uber, Didi, Cabify, Indrive, Hogarú, Aux, o AseoYa, se arrastra una problemática generalizada en toda la región, de allí que el proyecto exprese que

“La precariedad del trabajo realizado actualmente para las empresas de plataformas digitales en América Latina y el Caribe ponen en tela de juicio el postulado universal del trabajo decente, y crean una situación generalizada de violación de los derechos americanos al trabajo, remuneración digna y equitativa, libertad vocacional, promoción y

ascenso, estabilidad laboral, seguridad e higiene en el trabajo, límite a la jornada, derecho al descanso, asociación sindical, negociación colectiva, huelga, seguridad social y al principio de progresividad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESCA).” (Cámara de Representantes, 2023, pág. 16)

Figura 10.

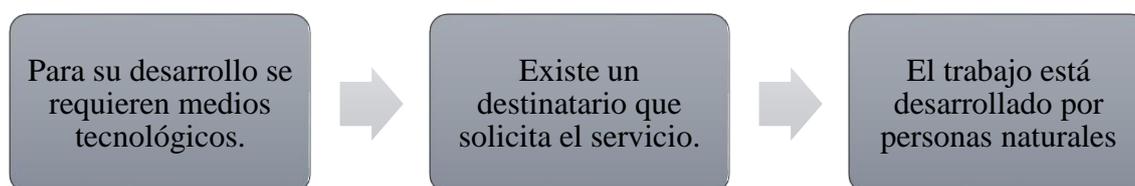
Condiciones que rodean a la prestación de servicios para plataformas digitales en Latinoamérica.



De otro lado, se podrá afirmar que los elementos que componen el trabajo en plataformas digitales será:

Figura 11.

Elementos únicos del trabajo en plataformas digitales.



Es por ello que, comúnmente, esta forma de trabajo es asociada a la tercerización de servicios, que valga recordarse fue definido por el Decreto 583 de 2016 como un “proceso que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes”; (El Presidente de la República, 2016) o como la contratación de “un servicio o producto final sin que tenga

responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actúa con plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios” (Pérez, 1999), pues el trabajo en las plataformas permite a una persona iniciar un negocio de prestación de servicio con el apoyo de la tecnología o la inteligencia artificial y necesidad de contratar personal o de contar con experiencia en soluciones informáticas o laborales.

Por todo lo anterior, las nuevas disposiciones laborales que se formulan en el proyecto son:

1- Establecimiento de definiciones: Por primera vez se tendrá el concepto de trabajador de plataformas de reparto positivizado, para referirse a aquellas personas que prestan un servicio solicitado por un usuario a través del medio digital que soporta la plataforma, dando así claridad al vínculo jurídico, pero, además, la redacción del artículo 23 propuesto permite a las plataformas elegir entre el vínculo que regirá entre ellas y las personas prestadoras del servicio, pues pueden elegir entre darles la categoría de trabajadores dependientes y subordinados o la de independientes y autónomos.

No obstante, otro gran aporte que prevé esta reforma es que

“En caso de que los trabajadores de plataformas digitales tengan el carácter de trabajadores autónomos, la plataforma digital de trabajo contratante deberá verificar que dichas personas trabajadoras estén afiliadas a la seguridad social, en sus subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales y cumplan con sus obligaciones de realizar aportes. De lo contrario, deberán asumir directamente el pago del 100% de los aportes como si fuesen empleadores, y en caso de que se concrete un riesgo protegido por la seguridad social, deberán responder por sus consecuencias en los mismos términos en que lo haría la entidad de seguridad social.” (Gobierno de Colombia, 2023)

2- Precisiones sobre las plataformas: La reforma permite que se inscriban empresas de plataformas digitales, sean estas conformadas por personas jurídicas o naturales, siendo las de reparto aquellas que exclusivamente utilizan “un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos” (Cámara de Representantes, 2023, pág. 39) para la oferta del servicio a los usuarios, mientras que los usuarios son cualquier persona que solicite el servicio.

3- Las modalidades del trabajo en las plataformas: Al plantear la posibilidad de que los prestadores sean trabajadores dependientes o independientes, se crea una serie de obligaciones para la plataforma, especialmente las referidas a la claridad sobre la modalidad que adoptaran, pero, especialmente dispone que cuando “la relación sea de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto”

Asimismo, para dar cumplimiento a estos términos de claridad en la prestación del servicio, manda crear “un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones” (Cámara de Representantes, 2023, pág. 40), con apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones. Además, también debe contar con un registro de inscripción ante el Ministerio del Trabajo, para que, trimestralmente, se dé a conocer a la autoridad laboral el número de trabajadores que se encuentran activos en la plataforma.

Por último, el artículo 29 propuesto establece que “las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones” (Cámara de Representantes, 2023, pág. 41), lo cual ayudará a prevenir los impactos físicos o psicológicos negativos derivados del desarrollo del servicio en los trabajadores.

Conclusión

El pleno empleo y el trabajo decente son una meta para las sociedades actuales y una necesidad que pretende mejorar las condiciones en las que las personas desarrollan actividades de índole laboral, por ello la comunidad internacional desde la Agenda 2030 dispuso el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 – promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, para alcanzar dichos fines, convirtiéndose así en la principal herramienta que en la actualidad impulsa las acciones de los Estados en la consecución de las metas relacionadas al trabajo decente y las condiciones de trabajo digno en el mundo.

Por lo anterior, la problemática originada en la falta de regulación del trabajo en plataformas digitales, que se ha disparado en los tiempos contemporáneos donde la tecnología marca las dinámicas sociales y laborales humanas, y en las condiciones de precariedad laboral que se observan en esta área a pesar del rampante crecimiento que tienen en la economía actual, permiten asegurar que no existe una verdadera relación laboral entre los trabajadores prestadores de los servicios en plataformas y estas últimas, por lo cual es necesario impulsar acciones que suplan este vacío.

Así las cosas, debe tenerse presente que la relación laboral en este contexto específico, el de las plataformas digitales, estará marcada por una triada que difiere de la relación laboral tradicionales, pues el vínculo nace de la relación trabajador – plataforma – usuario, dando lugar a la existencia de un verdadero contrato de trabajo que debe ajustarse a las condiciones y requisitos que regulan la temática en cada ordenamiento jurídico donde se presenten esta revolucionario y novedosa forma de prestar un servicio personalmente, es decir, de trabajar.

Finalmente, se encuentra que la reforma laboral propuesta por el actual gobierno colombiano ha decidido darle frente a la problemática del trabajo en las plataformas de reparto o domicilio, razón por la cual ha creado una serie de condiciones para la prestación del servicio y la vinculación de las personas a estas plataformas, de allí que pueda afirmar que esta iniciativa, de concretarse, incidirá positivamente en la protección de la población trabajadora actual de plataformas digitales, que han estado rezagadas laboralmente, la formalización del empleo, el fortalecimiento del sistema de seguridad social, el desarrollo de los derechos laborales en el país y la dignificación del trabajo en el país.

Referencias Bibliográficas

- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló, & A. Ovejero, *Trabajo, individuo y sociedad* (págs. 95-144). Madrid: Editorial Pirámide.
- Arbeláez, M., Fernández, C., & Hernández, D. (2021). *Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia*. Obtenido de FEDESARROLLO:
<https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4212>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arroyo, E., & Montoya, R. (2017). *Trabajo y Derechos Humanos. Algunos retos contemporáneos*. Durango: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de Julio de 1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de Vlex: <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/constitucion+politica+de+colombia/WW/vid/42867930>
- Badilla, A., & Urquilla, C. (2008). El derecho a la Trabajo en el sistema interamericano de derechos humanos. En A. Badilla, & e. al, *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano* (págs. 189-208). San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Banco Mundial. (2023). *Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT)*. Obtenido de Banco Mundial:
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2022&start=2022&view=map>
- Basán, A., Quintero, M., & Hernández, A. (2011). Evolución del concepto de pobreza y el enfoque multidimensional para su estudio. *Quivera*, 207-219.
- Becerra, L. (28 de febrero de 2022). Enero de 2022, con 1,5 millones de empleos más que en 2021. *Portafolio*, págs.

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/enero-de-2022-con-1-5-millones-de-empleos-mas-que-en-2021-562359>.

Cámara de Representantes. (25 de agosto de 2023). *Gaceta N° 1152*. Obtenido de Gacetas del Congreso: <http://svrpubindc.imprenta.gov.co/senado/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (s.f). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es/temas/objetivos-de-desarrollo-del-milenio-odm/objetivos-desarrollo-milenio>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022). *Economía Naranja*. Obtenido de DANE: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/sateli_cultura/economia-naranja/presentacion_septimo_reporte_naranja.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (10 de abril de 2023). *Trabajo Infantil*. Obtenido de DANE: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/trabajo-infantil/bol_trab_inf_oct2022-dic2022.pdf

El Presidente de la República. (08 de Abril de 2016). *Sistema Único de Información Normativa*. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30020300>

Fernández, C., & Benavides, J. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*. Obtenido de Fedesarrollo: <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/presentacion.pdf>

Franco, D., & Vieira, S. (2021). *PLATAFORMAS DIGITALES GENERADORAS DE EMPLEO Y SUBORDINACIÓN: LA FALTA DE REGULACIÓN LABORAL EN LOS CONTRATOS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES*. Obtenido de Universidad Pontificia Bolivariana: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9765/Plataformas%20digitales%20generadoras%20de%20empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gobierno de Colombia. (2023). *Proyecto de Ley para modificar algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*. Obtenido de Portafolio:

<https://www.portafolio.co/uploads/files/2023/02/27/Borrador%20Proyecto%20de%20Ley%20Reforma%20Laboral%20para%20discusion%20tripartita.pdf>

González, J. (1998). El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: Nuevas respuestas para viejos interrogantes. *Cuestiones Vol. 15*, 220-240.

López, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *XXI, Revista de Educación*, 167-179.

Marquet-Guerrero, P. (2003). El contrato y la relación de trabajo. En P. Kurczyn-Villalobos, & C. Puig-Hernández, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (págs. 517-534). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Martínez, V. (2013). *Paradigmas de Investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctica crítica*. Obtenido de Universidad de Sonora:
https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf

Mieles, M., Tonon, G., & Alvarado, S. (2012). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Revista Universitas Humanística*, 195-225.

Ministerio de Trabajo. (21 de enero de 2023). *Gobierno Nacional propone regular más de 700 plataformas digitales en Colombia*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2023/enero/gobierno-nacional-propone-regular-mas-de-700-plataformas-digitales-en-colombia#:~:text=Gobierno%20Nacional%20propone%20regular%20m%C3%A1s,en%20Colombia%20%2D%20Ministerio%20del%20trabaj>

Montoya-Agudelo, C., Méndez-Cruz, J., & Boyero-Saavedra, M. (2017). TRABAJO DIGNO Y DECENTE: UNA MIRADA DESDE LA OIT PARA LA GENERACIÓN DE INDICADORES PARA LAS PYME MEXICANAS Y COLOMBIANAS. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 84-106.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (01 de diciembre de 2008). *Conceptos fundamentales relativos a los ESCR - ¿Cuáles son las obligaciones de los Estados en materia de derechos*

económicos, sociales y culturales? Obtenido de OHCHR:

<https://www.ohchr.org/es/human-rights/economic-social-cultural-rights/state-obligations>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

Obtenido de Naciones Unidas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización de las Naciones Unidas. (04 de octubre de 2023). *Guías de Investigación de la Documentación de la ONU*. Obtenido de Biblioteca Dag Hammarskjöld:

<https://research.un.org/es/docs/dev/2000-2015>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra:

Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

Organización Mundial del Trabajo. (26 de noviembre de 1996). *PERSISTE LA CRISIS MUNDIAL DEL EMPLEO Y AUMENTAN LAS DESIGUALDADES EN LAS REMUNERACIONES, DICE LA OIT HAY QUE RENOVAR EL COMPROMISO INTERNACIONAL DE OBRAR POR EL PLENO EMPLEO*. Obtenido de

Organización Mundial del Trabajo: [https://www.ilo.org/global/about-the-](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008916/lang--es/index.htm#:~:text=En%20todo%20el%20mundo%2C%20unos,OIT)%20en%20un%20nuevo%20informe)

[ilo/newsroom/news/WCMS_008916/lang--](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008916/lang--es/index.htm#:~:text=En%20todo%20el%20mundo%2C%20unos,OIT)%20en%20un%20nuevo%20informe)

[es/index.htm#:~:text=En%20todo%20el%20mundo%2C%20unos,OIT\)%20en%20un%20nuevo%20informe](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008916/lang--es/index.htm#:~:text=En%20todo%20el%20mundo%2C%20unos,OIT)%20en%20un%20nuevo%20informe).

Parra, D., & Concha, R. (2021). Inteligencia artificial y derecho. Problemas, desafíos y oportunidades. *Vniversitas*, 1-25.

doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj70.iadp>

Pérez, M. (1999). *Flexibilización laboral y outsourcing*. Medellín: Biblioteca Jurídica Diké.

Presidente de Colombia. (07 de Junio de 1951). *Compilación de Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 - Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de Vlex: [https://app-](https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#WW/vid/42845853)

[vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#WW/vid/42845853](https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#WW/vid/42845853)

Procolombia. (05 de marzo de 2021). En menos de dos años, Colombia ganó terreno en plataformas extranjeras de comercio electrónico. *Procolombia*, págs. <https://prensa.procolombia.co/en-menos-de-dos-anos-colombia-gano-terreno-en-plataformas-extranjeras-de-comercio-electronico>.

Somavía, J. (2014). *el trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Tantaleán, R. (01 de Febrero de 2016). TIPOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Derecho y Cambio Social*, 1-37. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456267.pdf>

Valencia, J., & Marín, M. (2018). INVESTIGACIÓN TEÓRICA, DOGMÁTICA, HERMENÉUTICA, DOCTRINAL Y EMPÍRICA DE LAS CIENCIAS JURÍDICAS. *Ratio Juris*, 17-26.