

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	<p>Código: F-DO-0038</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 1 de 21</p>

Cláusula de exclusividad frente a la responsabilidad de las garantías de riesgos laborales en la modalidad de trabajo en plataformas digitales de reparto, a la luz de la Reforma Laboral en Colombia.

Lina Marcela Restrepo Valencia.

Juan Manuel Zúñiga Mesa.

Carlos Andres Correa Rúa.

Institución Universitaria de Envigado

Especialización Derecho Laboral y Seguridad Social

2024

RESUMEN

Esta investigación, tiene como propósito analizar el parágrafo 1 del artículo 23 del título VI del proyecto de ley de la reforma laboral en Colombia, el cual estableció la prohibición de la cláusula de exclusividad contractual para el trabajo en plataformas digitales de reparto, dicha prohibición tiene su lado desafiante a la hora de confrontarlo con el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo, puesto que existe una dificultad aplicativa, de identificación, gestión de riesgos ocupacionales, y además se halla una ambigüedad en la determinación de la responsabilidad cuando se está frente a un accidente o enfermedad de trabajo. En consecuencia, se analizará la aplicación de la cláusula de exclusividad frente al trabajo en plataformas digitales de reparto, confrontando la normativa actual de seguridad y salud en el trabajo, y la identificación de los riesgos de los trabajadores digitales en Colombia.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	<p>Código: F-DO-0038</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 2 de 21</p>

Palabras clave: Cláusula exclusividad, plataformas de reparto, responsabilidad

ABSTRACT

This research aims to analyze paragraph 1 of article 23 of Title VI of the labor reform bill in Colombia, which established the prohibition of the exclusivity clause for work on digital delivery platforms. This prohibition presents challenges when confronted with the Occupational Health and Safety System, as there are difficulties in its application, identification, and management of occupational risks, as well as ambiguity in determining responsibility in the event of an accident or work-related illness. Consequently, the application of the exclusivity clause regarding work on digital delivery platforms will be analyzed, comparing it with current occupational health and safety regulations, and identifying the risks faced by digital workers in Colombia.

Key words: Exclusivity Clause, Delivery Platforms, Responsibility.

INTRODUCCIÓN.

La convergencia de las tecnologías de la información y la comunicación han revolucionado las dinámicas laborales a nivel global, dando lugar a nuevas formas de negocio como lo son las plataformas digitales de reparto, las cuales han generado el nacimiento de relaciones comerciales y laborales trayendo consigo ventajas en la generación de empleo. Sin embargo, existe una problemática en relación con la categorización de las relaciones contractuales; en Colombia para dar respuesta a esta situación, se presentó un proyecto de ley de reforma laboral contentivo de la regulación de este asunto; entre su articulado, específicamente en el título VI se ha establecido la relación entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores en términos de relación laboral, por medio de contrato de trabajo, esta regulación trae responsabilidades, administrativas como la promoción y prevención de los riesgos laborales, y económicas derivadas de los accidentes y enfermedades de origen

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 3 de 21

profesional, además el asumir el pago de la seguridad social de los trabajadores, entre otras. Ahora, el parágrafo 1 del artículo 23 del este título estableció la prohibición de la cláusula de exclusividad contractual en los contratos de los trabajadores, si bien de esta se desprenden múltiples efectos positivos como la flexibilización laboral, la diversificación de las fuentes de ingresos, la adaptabilidad del horario de trabajo, también existe una problemática a la hora de confrontarse con el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la aplicación normativa y la dificultad para la identificación y gestión de riesgos, la implementación de medidas de prevención, y la ambigüedad para determinar responsabilidad frente a un accidente o enfermedad laboral.

En consecuencia, en este artículo se analizará la cláusula de exclusividad frente a la responsabilidad de las garantías de riesgos laborales en la modalidad de trabajo en plataformas digitales de reparto, a la luz de la Reforma Laboral, identificando los riesgos de los trabajadores digitales, para lograr este objetivo, en primera medida se identificarán las garantías constitucionales e internacionales a nivel normativo de los trabajadores en modalidad de contrato laboral con plataformas digitales, los posibles riesgos ocupacionales como: enfermedades y accidentes de trabajo a la luz de la normativa vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, y por último, se analizará la responsabilidad del empleador por ocurrencia de los posibles riesgos antes mencionados a la luz de la cláusula de exclusividad de la reforma laboral en Colombia.

1. Garantías constitucionales e internacionales respecto a la protección de los derechos de los trabajadores en modalidad de contrato laboral con plataformas digitales.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 4 de 21

En Colombia el sistema constitucional consagra en su articulado el trabajo como un derecho y una obligación social, y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado, en condiciones dignas y justas (Artículo 25), de igual manera está consignado como un valor del Estado social de derecho, dentro del articulado existen garantías en general para los trabajadores dependientes o independientes que propenden por la consecución de los principios establecidos en el preámbulo constitucional, como lo son: la dignidad humana, el trabajo, solidaridad y la prevalencia del interés general.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) de 1950 es la norma que desarrolla los principios constitucionales referentes a la conceptualización del trabajo, como la igualdad, libertad de asociación y huelga, irrenunciabilidad de derechos, primacía de la realidad sobre las formas, remuneración mínima, vital y móvil; de igual manera la ley 100 de 1993 consagra las garantías relativas a la seguridad social integral en todas las modalidades de trabajo.

La falta de acceso a la seguridad social es un problema real para los trabajadores de plataformas digitales. Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2022 encontró que solo el 10% de los trabajadores de plataformas digitales en América Latina tiene acceso a algún tipo de seguridad social. (Organización Internacional del Trabajo, 2022) En relación con lo anterior, y según el principio de igualdad ante la ley se deberá garantizar que todos los trabajadores independientes de la forma de contratación sean tratados de manera equitativa y no discriminatoria, obligando a las plataformas digitales a asegurar la materialización de los derechos laborales, del mismo modo las prerrogativas referentes a la seguridad social.

Por otra parte, la inclusión en la constitución se complementa con lo establecido en el ámbito internacional de los derechos humanos. Por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 reconoce el derecho al trabajo (artículo 23), al igual

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 5 de 21

que el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966 (aprobado mediante Ley 74 de 1968), el cual también exige que este derecho se ejerza en condiciones equitativas y satisfactorias, protegiendo la libertad de asociación sindical (artículo 7 y artículo 8) Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948; Naciones Unidas, 1966). Del mismo modo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador de 1988 (aprobado mediante Ley 319 de 1996), garantiza el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, así como los derechos sindicales de los trabajadores. Con el fin de regular esta nueva realidad social permeada por la tecnología, y en aras de salvaguardar los derechos de los trabajadores, a través de la legislación interna se expidió la Ley 1955 del 2019 la cual establece en el artículo 205 que, el Gobierno Nacional, en colaboración con varios Ministerios desarrollará una política pública para caracterizar las condiciones de prestación de servicio, así como las modalidades de protección y seguridad social asociadas al uso de aplicaciones y plataformas tecnológicas. Además, en la misma se establece que, dentro del año siguiente a la promulgación de la ley, el Gobierno presentará al Congreso un proyecto de ley que definirá la forma de vinculación de los actores del sector y el acceso a la seguridad social integral para quienes presten servicios a través de estas plataformas.

Sin embargo, hasta ahora no se ha logrado consolidar algún texto normativo que contenga de manera integral lo relativo a la protección laboral y social de dichos trabajadores, por lo que, se puede colegir que existe una brecha entre la promesa legislativa y la realidad de las condiciones laborales en la economía digital.

No obstante, actualmente, como respuesta al debate con relación a la naturaleza del contrato de los trabajadores de plataformas digitales, el gobierno nacional presento un proyecto de reforma laboral y dentro de su articulado determina la existencia de una relación de tipo laboral para estos trabajadores, la cual trae consigo consecuencias

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 6 de 21

positivas, como el fomento de la innovación y el acceso ampliado al empleo, la flexibilización laboral etc. Sin embargo, presenta desafíos considerables en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo. La flexibilización laboral impulsada por la regulación de las plataformas digitales, si bien puede fomentar la innovación y ampliar el acceso al empleo, presenta desafíos importantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, la flexibilidad inherente a estas plataformas puede conducir a condiciones laborales precarias y a un mayor riesgo de accidentes y enfermedades laborales.

2. Riesgos ocupacionales en accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su eficacia en la normativa de seguridad y salud en el trabajo vigente en Colombia.

Los trabajadores que realizan el servicio de entrega de los productos a domicilio, o servicio de mensajería estando adscritos a plataformas digitales de reparto, por causa de las características de su exposición evidentemente resulta catalogada como una actividad de alto riesgo para la seguridad y salud en la jornada laboral; lo anterior cobra sentido si caracterizamos las circunstancias de tiempo, modo y lugar donde desempeñan su trabajo. Por ejemplo, un repartidor inicia su turno de trabajo, ingresa a la plataforma y actualiza su estado a conectado, puede activar estados de aceptación de pedidos automáticos, lo cual se detona en términos de nexos laborales. (Ministerio de Trabajo 2015); desde ese momento empieza la obligación del empleador a la protección de la seguridad y salud del trabajador, siendo para el caso de estudio la plataforma de reparto digital, inicia entre múltiples actividades en un proceso de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos a los cuales puede verse expuesto el trabajador en el desempeño de sus funciones.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 7 de 21

De acuerdo con lo anterior, este proceso no solo consta dimensionar los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades sino también de establecer los controles necesarios al punto de asegurar que cualquier riesgo que sea aceptable, para esto, se puede hacer uso de múltiples metodologías.

En Colombia, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (2012), por medio de su metodología para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional categoriza los niveles de daño en accidentes y enfermedades, además proporciona una orientación de los peligros existentes (ver **Tabla 1**), de modo ejemplarizante e intuitivo de acuerdo a la actividad económica de reparto. Según lo anterior, para los trabajadores de las plataformas digitales de reparto se podrá inferir que las clasificaciones de los peligros predominantes durante la jornada laboral son psicosociales, biomecánicos, y en relación con las condiciones de seguridad.

Tabla 1
Ejemplo de tabla de peligros.

Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
Virus	Ruido (de impacto, intermitente o continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacional).	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos).	Sismo
Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 8 de 21

Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento) superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo (caídas de objeto)	Vendaval
<i>Rickettsias</i>	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenidos de la tarea, demandas emocionales, sistema de control, definición de roles, monotonía, etc.).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio).	Inundación
Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos no metálicos	Interface persona-tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe
Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos X, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Público (robos, asaltos, atracos, atentados, de orden público, etc.).	Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas).
Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

A continuación, siguiendo lo propuesto por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (2012), se deben evaluar los riesgos, esto conlleva a

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 9 de 21

determinar la probabilidad de la ocurrencia de eventos y la magnitud de las consecuencias, mediante el uso sistémico de la información disponible.

Por consiguiente, se propone identificar el nivel de probabilidad, (NP), el nivel de deficiencia (ND) y el nivel de exposición (NE).

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (2012) ha resaltado que:

NP, se define como Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición, ND se define como la magnitud de la relación esperable entre el conjunto de los peligros detectados en la actividad objeto de estudio y su relación causal directa con posibles accidentes, y la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo ver Tabla 2; NE, como la situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral ver Tabla 3. (pág. 3).

Tabla 2.
Determinación del nivel de deficiencia.

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula no existe, o ambos
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que puede(n) dar lugar a consecuencias significativa(s) o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha destacado anomalía destacable alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 10 de 21

Tabla 3
Determinación del nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Como se mencionó anteriormente, “Para determinar el NP se combinan los resultados de las *Tabla 2* y *Tabla 3*, en la tabla *Tabla 4*”. (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 2012)

Tabla 4
Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición			
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

“El resultado de la *Tabla 4* se interpreta de acuerdo con el significado que aparece en la *Tabla 5*” (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012)

Tabla 5
Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de Probabilidad (NP)	NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 11 de 21

Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 10	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

A continuación, se determina el nivel de consecuencias según los parámetros de la Tabla 6 (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación , 2012, 20 de junio), de acuerdo con el nivel del potencial de daño al organismo que pudiese sufrir el repartidor

Tabla 6
Determinación del nivel de consecuencias.

Nivel de Consecuencias (NC)	NC	Significado Daños Personales
Mortal o catastrófico (M)	100	Muerte (s).
Muy Grave	60	Lesiones graves irreparables (incapacidad permanente parcial o invalidez).
Grave	25	Lesiones con incapacidad laboral temporal.
Leve	10	Lesiones que no requieren hospitalización.

Los resultados de las Tabla 5 y Tabla 6 se combinan en la para obtener el nivel de riesgo Tabla 7, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la Tabla 8. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación , 2012)

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 12 de 21

Tabla 7
Determinación del nivel de riesgo.

Nivel de riesgo NR = NP X NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40 - 24	20 - 10	8 - 6.	4 - 2.
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000 - 2400	I 2000 - 1000	I 800 - 600	II 400 - 200
	60	I 2400 - 1440	I 1200 - 600	II 480 - 360	II 240 III 120
	25	I 1000 - 600	II 500 - 250	II 200 - 150	III 100 - 50
	10	II 400 - 240	II 200 III 100	III 80 - 60	III 40 IV 20

Tabla 8
Significado del nivel de riesgo.

Nivel de riesgo	Valor del NR	Significado	Explicación
I	4000 - 600	NO ACEPTABLE	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención Urgente.
II	500 - 150	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo esta por encima o igual de 360.
III	120 - 40	MEJORABLE	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	ACEPTABLE	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo es aún aceptable.

Así entonces, la valoración de los riesgos para un repartidor de plataformas digitales de reparto se pueden categorizan en un nivel “no aceptable”, la cual se describe como una situación crítica, por lo tanto, se deberá exhortar a la empresa digital de reparto para que elabore acciones encaminadas al control de los riesgos y medidas de intervención, que de acuerdo a la jerarquía de controles van desde las modificaciones de diseño para eliminar los peligros, seguido de controles administrativos y como controles de acceso

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 13 de 21

a las plataformas, hasta otorgar elementos de protección personal que mitiguen los riesgos (Salud Ocupacional y Series de Evaluación de la Seguridad, 2007).

Por otro lado, de acuerdo a la evaluación cuantitativa de la materialización de los riesgos relacionada con las condiciones meramente de seguridad, en Colombia desde el año 2020 al 2023 perdieron la vida 73.712 motociclistas y 9.061 usuarios de bicicleta (Agencia Nacional de Seguridad Vial, 2024); es necesario indicar que a hoy no se identifica cuál proporción de estas muertes pueda ser relacionada a repartidores de plataformas de reparto, esto en gran medida debido a la informalidad, sin embargo, podemos inferir que, acuerdo al vehículo de movilización es una actividad de alto riesgo para la seguridad del repartidor.

En igual forma, para enfermedades desarrolladas por peligros biomecánicos y psicosociales, se tiene el mismo panorama de incertidumbre de cifras, sin embargo, en el ramo laboral, en el sector económico “comercio”, que puede tener similitud con la actividad del repartidor, en el año 2023 se registró que por cada cien mil trabajadores 54,3 sufre una enfermedad laboral. (fasecolda, 2024)

En este orden de ideas, se puede evidenciar que los trabajadores de plataformas digitales de reparto enfrentan una serie de riesgos al desempeñar su labor que ponen en peligro su seguridad y salud; teniendo como resultado que los riesgos más evidentes y que más se materializan son los accidentes de tránsito o siniestros viales, toda vez que pasan largas horas en la vía pública expuestos a condiciones de tráfico, condiciones de las vías y distracciones que aumentan la probabilidad de colisiones y lesiones. Aunado, un factor determinante son las exigencias de tiempo y modo como la presión por cumplir con los plazos de entrega que resultan en fatiga y estrés, y que contribuyen a una mayor materialización de riesgos y accidentes.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 14 de 21

Igualmente, estas personas trabajadoras se ven expuestas al conocido como «tecnofatiga», derivado de horas de conexión continuada a los dispositivos móviles (Mella Méndez, 2016, p. 34), lo cual puede desembocar en una situación de «tecnoansiedad», entendida como la situación en la que «la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC» (Salanova et al., 2008).

En conclusión, los niveles de riesgo ocupacionales a los cuales se expone un repartidor de plataforma digitales de reparto tienen características que, de forma subjetiva y de acuerdo con las variables anteriormente mencionadas, se podrían categorizar como Alta Criticidad; en relación con los agentes de riesgo asociados a la seguridad y salud como lo son psicosocial, biomecánico, condiciones de seguridad y fenómenos naturales.

3. Responsabilidad por ocurrencia de accidente y/o enfermedad laboral en la aplicación de la cláusula de exclusividad a la luz de la Reforma Laboral en Colombia.

En el párrafo 1 del artículo 23 del título VI de la reforma estableció la prohibición de la cláusula de exclusividad en los contratos de los trabajadores de las plataformas digitales de reparto, lo que significa que los mismos podrán suscribir otros contratos y no estarán sujetos a un solo empleador, si bien de este párrafo se desprenden múltiples consecuencias positivas relativas al principio de libertad en el empleo, como sería la flexibilización laboral, la diversificación de las fuentes de ingresos, la adaptabilidad del horario de trabajo, la prohibición de la misma también tiene su lado desafiante a la hora de confrontarse con la aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, y más importante aún, en la determinación de la responsabilidad del

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 15 de 21

empleador cuando nos encontramos en los escenarios de accidentes o enfermedades laborales.

La naturaleza flexible de estos empleos dificulta la aplicación de las disposiciones sobre identificación y evaluación de riesgos, disposición de controles como capacitación y vigilancia de la salud de los trabajadores, El incumplimiento de esta normativa tiene implicaciones profundas no solo para los trabajadores, sino también para la sociedad en su conjunto, la falta de protección laboral crea una clase de trabajadores vulnerables por lo que aumenta la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales, generando costos tanto humanos como económicos.

Para los empleadores surgen diversas responsabilidades de índole económica y moral, a priori, las morales más importantes con relevancia la dignificación de la labor, para este estudio nos centraremos en resaltar, las sanciones económicas, derivadas del incumplimiento de las obligaciones administrativas del Ministerio de Salud y Protección Social.

El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 16 de 21

por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones. (pág. Artículo 13).

A lo anterior, se suma la responsabilidad civil o culpa patronal, frente a la ocurrencia de un siniestro que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que este por fuera de la cobertura del sistema de riesgos profesionales, como lo recalca el código sustantivo de trabajo “Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios” (Ministerio de Protección Social, 2011)

Del mismo modo, el Sistema General de Riesgos Profesionales, estaría en la obligación frente al reconocimiento de servicios asistenciales y de prestaciones económicas como consecuencia que un repartidor de plataforma de reparto afiliado al sistema sufra un accidente de trabajo, o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera. (Congreso de la República, 2002).

De acuerdo con la responsabilidad administrativa, las entidades encargadas de velar por el cumplimiento de las normas laborales y relativas a la seguridad social son: el Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP). Estas entidades pueden imponer sanciones administrativas al empleador, lo cual puede implicar multas hasta 5,000 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). En 2024, con un SMMLV de aproximadamente \$1,160,000 COP, esto podría significar multas de hasta \$5,800,000,000 COP. y otras medidas coercitivas como suspensión de actividades, y cierres definitivos.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 17 de 21

La demostración de culpa y el nexo causal son clave para obtener una indemnización completa; La legislación diferencia entre indemnización por responsabilidad objetiva y por culpa comprobada del empleador, es en este punto donde cobra mayor relevancia el párrafo del proyecto de ley que impide que exista una cláusula de exclusividad para repartidores de las empresas digitales de reparto, porque genera vacíos respecto a la responsabilidad de los empleadores, toda vez que, los trabajadores al momento de sufrir un accidente, o presentar una enfermedad profesional podrían estar operando simultáneamente en varias plataformas, lo que dificultaría determinar cuál empleador es el responsable a la hora de asumir las consecuencias derivadas de dicha situación.

Para el caso en concreto, tienen la obligación de asegurar que los repartidores cuenten con vehículos en buen estado y que cumplan con las normativas de tránsito vigentes. En caso de incumplimiento de estas obligaciones, los empleadores pueden ser responsables por los accidentes y enfermedades laborales que sufran los trabajadores.

Como se ha mencionado anteriormente, los accidentes y enfermedades laborales se dan como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral, o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a laborar; es decir, es directamente proporcional al tiempo de exposición a estos factores (biomecánicos, psicosociales, condiciones de seguridad), durante su jornada laboral, por lo que se puede concluir que, en este contexto, las plataformas digitales de reparto tendrá una ardua tarea en lo concerniente a sus obligaciones de adoptar medidas de prevención y control a los peligros, proporcionar equipos de protección personal adecuados y capacitar a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2015). realizar controles más estrictos frente a la prestación del servicio, en este caso, por ejemplo, las revisiones técnico-mecánicas, controles pre-operaciones del vehículo en el cual movilizan. Por lo que, "El empleador debe garantizar condiciones laborales seguras y saludables para sus trabajadores" en consecuencia, si el empleador omite suministrar el elemento de protección personal adecuado a los motociclistas, puede ser considerado

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVISGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 18 de 21

responsable por cualquier accidente o enfermedad laboral que resulte de dicha omisión.
(Corte Suprema de Justicia, 2017)

En consecuencia, el sistema de seguridad social tendrán un desafío mayor, en relación con el correcto direccionamiento de las diferentes entidades que componen el sistema, al momento de calificar el origen, la causa y el nexo laboral de estas enfermedades lo cual podría incidir en un aumento del número de casos a resolver por las salas laborales para definir responsabilidades frente a la materialización de un evento con el agravante de tener múltiples empleadores.

En conclusión, se evidencia que la cláusula de exclusividad es una herramienta común en los contratos laborales en Colombia, su ausencia genera un vacío a la hora de determinar la responsabilidad de los empleadores respecto al reporte e investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así mismo, el asumir el pago de la prestación asistencial y económica.

Con relación a lo anterior, encontramos necesario y plausible formalizar a los repartidores que prestan el servicio en las plataformas digitales de reparto, por lo que, es conveniente la obligatoriedad de la cláusula, toda vez que constituye una manera de alivianar las cargas a la hora de determinar la responsabilidad de los empleadores; si el legislador continuara con la exigencia de no permitir la misma, persistiría el desafío en la poca claridad a la hora de determinar cuál empleador sería el garante o el responsable en estos escenarios: protección de la salud y seguridad en el trabajo, registro y reporte de accidentes, atención médica, compensación, y seguro de riesgos laborales.

Así entonces, resulta crucial que las autoridades revisen y fortalezcan la legislación existente para abordar específicamente una clara delimitación al establecer responsabilidades y se requeriría de una mayor fiscalización y control para garantizar el cumplimiento de estas normas por parte de todas las empresas de reparto digital.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 19 de 21

Hallazgos representativos.

En conclusión, el auge de las plataformas digitales de reparto ha transformado el panorama laboral en Colombia brindando oportunidades de empleo flexibles, sin embargo, encontramos que existen desafíos significativos relativos al cumplimiento de la normativa legal vigente en términos de seguridad y salud en el trabajo.

Se encontró que resulta plausible la formalización del empleo de los repartidores con las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto mediante contrato de trabajo, pero resulta inconveniente, inadecuado, desfavorable y perjudicial para las empresas, y el sistema de seguridad social, el no poder pactarse la cláusula de exclusividad en los mismos.

También, resulta claro que la actividad de repartidor de plataforma digitales de reparto se puede categorizar como una actividad de alto riesgo, lo cual determina un compromiso mayor para las empresas plataformas digitales tecnológicas de reparto al momento de realizar controles en los riesgos existentes, máxime no teniendo una cláusula de exclusividad con los repartidores para el control de su operación.

En virtud de este estudio, resulta lo inicuo, injusto y arbitrario con las empresas plataformas digitales tecnológicas de reparto y el sistema general de seguridad social, no permitir pactar cláusula de exclusividad en los contratos con los repartidores, toda vez que las responsabilidades derivadas de la celebración de este no desaparecen ni tienen limitantes, lo cual impide controles claros en la operación.

Referencias.

Agencia Nacional de Seguridad Vial. (2024). *ansv*. Obtenido de <https://www.ansv.gov.co/observatorio/estad%C3%ADsticas>

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 20 de 21

Autonomiaduna, E. J. E., & del Gobierno Vasco, O. A. (s/f). Adrián Todolí Signes (Director) Adrián Todolí Signes, Maiedah Jalil Naji, Julen Llorens Espada. *Euskadi.eus*. Recuperado el 22 de abril de 2024.

Congreso de la República. (2002, 17 de diciembre). *Ley 776 de 2002*. Obtenido de <http://www.secretariassenado.gov.co/>

Corte Suprema de Justicia. (2017). Sentencia T-045.

Fasecolda. (2024). fasecolda.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (2012, 20 de junio). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

Ministerio de Protección Social. (2011). Código sustantivo de trabajo.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2012, 11 de julio). Ley 1562 de 2012. Obtenido de <http://www.secretariassenado.gov.co/>

Ministerio de Trabajo. (2015, 26 de mayo). Decreto 1072 de 2015. Gaceta Oficial Congreso. Obtenido de <http://www.secretariassenado.gov.co/leyes-de-la-republica>

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Ministerio del Trabajo. (2014, 31 de julio). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). [Decreto 1443 de 2014]. DO: 49229.

Ministerio del Trabajo. (2015, 26 de mayo). Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. DO: 49523.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENAVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 21 de 21

Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social. (1996, 26 de agosto). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994. [Decreto 1530 de 1996]. DO: 42864.

Meléndez Morillo-Velarde, L. (2016). Nuevas tecnologías y riesgos psicosociales. Nueva revista española de derecho del trabajo, (184), 145-175.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Los desafíos del trabajo en plataformas digitales en América Latina. <https://aula.lim.ilo.org/>

Pérez López, M., & García Martínez, J. C. (2023). Regulación del trabajo en plataformas digitales: desafíos y oportunidades. Estudios sobre el Trabajo, 15(1), 1-15.

Rodríguez Ríos, A., & Rodríguez Rico, C. A. (2020). Responsabilidad en Colombia del empleador frente al trabajador por un accidente de trabajo o enfermedad profesional en una relación laboral. Cultura Científica, 18, pp. 137-154. <https://doi.org/10.38017/1657463X.679>

Salanova, M., Llorens, M., Cifre, E. y Nogareda, C. (2008). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. INSHT.